

ARAGÓN



13

CONVENIO COLECTIVO

2013 - 2017

GM España S.L.U.



ACTA DE ACUERDOS DEL 13 CONVENIO COLECTIVO DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.L.U.

En Figueruelas, siendo las 9:30 horas, del día 26 de abril de 2013, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de General Motors España S.L.U. Asisten:

En Representación de la Dirección de la Empresa

D. Pedro Escudero Pueyo
D. Arturo Colás Máñez
Dña. Paula Herrero Sánchez
Dña. Inmaculada García Tobajas
Dña. Paula Marín García
D. Víctor Alcalde Lapiedra
D. Gabriel Lecha Carbo
D. Carlos Iglesias Yurrebaso
D. Jaime Hoyos Elizalde
D. Ignacio Lacuna Omeñaca
D. Ignacio Bueno Castel
Dña. Mar Gasca Rubio

En Representación de los Trabajadores

D. Ramón Legarre Curto
D. José Juan Arceiz Villacampa
D. Pedro Bona González
D. José Carlos Jimeno Castillo
D. Martín Gómez González
D. Francisco Cires Ortiz
D. José María Fernando Moya
Dña. Ana Sánchez Delgado
D. Cesar Yagües Cebrián
D. Santiago Arcos Aranda
D. Juan Pardo Amedo
D. Javier Lezcano Muñoz

- I. Reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, consideran la actual situación de General Motors España S.L.U. y los retos que se plantean para el futuro de la misma.
- II. A la vista del inminente proceso de toma de decisiones por parte de General Motors en relación a la adjudicación de inversiones y producto en Europa, y dadas las opciones que la Planta de Figueruelas (Zaragoza) pudiera tener, las partes firmantes de este Acuerdo consideran necesario realizar una apuesta competitiva para tratar de favorecer dicha adjudicación, que se recoge en el articulado del 13 Convenio Colectivo de General Motors España, S.L.U.
- III. El presente acuerdo surtirá efectos y tendrá vigencia desde el 1 de mayo de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2017. La no adjudicación de producto e inversiones a la Planta de Figueruelas (Zaragoza), dará lugar a la reapertura automática de las negociaciones del 13 Convenio Colectivo, quedando sin validez todo lo aquí pactado.

Se adopta el presente acuerdo con las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA.- PARTES FIRMANTES

Los representantes de la Dirección de la Empresa y los representantes de MCA-UGT, CC.OO y ACUMAGME, que representan un 75% de la Parte Social en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, aprueban y suscriben el 13 Convenio Colectivo de



General Motors España, S.L.U., cuyo texto consta de 83 artículos y 6 Anexos, firmando todos los presentes al final de este Acta de acuerdos, excepto los representantes de C.G.T. y O.S.T.A. que se abstienen, y signándose las demás páginas por el representante legal de la Empresa D. Pedro Escudero Pueyo, el Secretario General de MCA-UGT en General Motors España, S.L.U., D. Pedro Bona González, el Secretario General de CC.OO. en General Motors España, S.L.U., D. José María Fernando Moya y el Secretario General de ACUMAGME en General Motors España, S.L.U., D. Javier Lezcano Muñoz.

SEGUNDA.- VIGENCIA DEL CONVENIO

Queda aprobado el presente texto del 13 Convenio Colectivo de General Motors España S.L.U., para los años 2013 a 2017, ambos inclusive, elaborado por la Comisión Negociadora, así como sus anexos, tablas salariales, calendarios y horarios, teniendo su contenido íntegro efecto "erga omnes" desde su publicación.

TERCERA.- PROMOCIONES INTERNAS Y NIVELES SALARIALES

De entre el colectivo de Oficiales de plantilla a la firma del Convenio Colectivo, la Dirección de la Compañía se compromete a mantener año a año, en el periodo 2013-2017, el porcentaje de 62% de los antiguos Oficiales de 1ª, excluidos en ambos casos para el cómputo los Oficiales acogidos al contrato de jubilación parcial. Para ello, se comprobará la situación a 31 de diciembre de cada año y se proveerá la cobertura de vacantes necesaria para cumplir ese porcentaje.

Respecto al resto de Profesionales de Oficio, la Dirección de la Compañía adquiere el compromiso de cubrir con antiguos Oficiales de 3ª un número de vacantes de Profesional de Oficio (PO) idéntico al número de antiguos Oficiales de 2ª que se acojan al contrato de relevo en cada uno de los años 2013 a 2017.

Los empleados que actualmente se encuentren en las categorías de Oficiales de Nuevo Ingreso y Oficiales de Nuevo Ingreso 2, cuando finalicen sus respectivos periodos de entrenamiento, según lo indicado en el 12 Convenio Colectivo, adquirirán el nivel salarial 2.7 y continuarán con la progresión salarial que para este nivel se establece en el 13 Convenio Colectivo.

Con efectos 1 de mayo de 2013, los antiguos oficiales de 3ª pasarán al nivel salarial 2.7, transcurrido un año pasarán al nivel 2.8 y transcurrido un nuevo plazo de un año al nivel PO, salvo que en cumplimiento de lo indicado en el segundo párrafo sean promocionados al nivel salarial PO con anterioridad como consecuencia del procedimiento de cobertura de vacantes de los antiguos Oficiales de 2ª.

La cobertura de vacantes se hará a través de un sistema similar al utilizado para la selección de Coordinadores y Técnicos de Mantenimiento.

Los actuales Especialistas de nuevo ingreso (Especialista de Nuevo Ingreso y Especialista B en formación), seguirán con los periodos de entrenamiento para ellos inicialmente establecidos en el artículo 81 del 12 Convenio Colectivo y a la finalización de dicho periodo alcanzarán el nivel salarial ESP.

En el caso específico de las promociones internas a nivel 5 durante la vigencia del Convenio y tras el periodo de formación correspondiente, al empleado se le asignará el nivel salarial 5 de Tablas, pero manteniéndole como condición "ad personam" en el complemento personal por puesto de trabajo, la diferencia entre el nivel 5 de las nuevas Tablas y el que hubiera



resultado de la aplicación de los niveles del anterior Convenio Colectivo. Los empleados del grupo profesional 5 que actualmente se encuentren en periodo de formación (Nivel I y Nivel I-2) seguirán con los periodos de formación / entrenamiento para ellos inicialmente establecidos, a la finalización de dicho periodo alcanzarán el Nivel 5 y "ad personam" el nivel salarial correspondiente al puesto de trabajo que ocupen en la fecha de firma del 13 Convenio Colectivo.

CUARTA.- FUTUROS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE CARÁCTER SUSPENSIVO.

4.1. COMPLEMENTOS A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

En aras a minimizar el impacto económico que supone la regulación de empleo suspensiva en el trabajador, la Compañía abonará un complemento indemnizatorio para los futuros Expedientes de Regulación de Empleo Suspensivos por causas productivas, que pudieran acordarse con la Representación de los Trabajadores y que resultaran en aplicación durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, conforme a las condiciones que se detallan a continuación:

A) Condiciones económicas de la suspensión de empleo para el año 2013

Las partes acuerdan que en caso de ser necesaria la aplicación de días adicionales de regulación de empleo suspensivos para el año 2013, resultará de aplicación lo dispuesto en el Acta de Acuerdos de 19 de junio de 2012.

B) Condiciones económicas de la suspensión de empleo del 2014

Con carácter general, la Empresa abonará a todos los empleados afectados por la regulación de empleo suspensiva, una cuantía, en concepto de complemento indemnizatorio, equivalente al 20% de su Salario de Tablas + 20% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad.

Si la cantidad resultante de la suma de la prestación de desempleo correspondiente a cada empleado + el 20% del Salario de Tablas + el 20% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad del trabajador, fuese inferior al 65% del Salario de Tablas + el 65% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad, la Empresa complementará hasta esta cantidad.

Si la cantidad resultante de la suma de la prestación de desempleo correspondiente a cada empleado + el 20% del Salario de Tablas + el 20% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad del trabajador, fuese superior al 80% del Salario de Tablas + el 80% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad del trabajador, la Empresa complementará hasta esta cantidad.

C) Condiciones económicas de la suspensión de empleo para los años 2015, 2016 y 2017

Con carácter general, la Empresa abonará a todos los empleados afectados por la regulación de empleo suspensiva, una cuantía, en concepto de complemento indemnizatorio, equivalente al 22% de su Salario de Tablas + 22% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad.



Si la cantidad resultante de la suma de la prestación de desempleo correspondiente a cada empleado + el 22% del Salario de Tablas + el 22% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad del trabajador, fuese inferior al 65% del Salario de Tablas + el 65% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad, la Empresa complementará hasta esta cantidad.

Si la cantidad resultante de la suma de la prestación de desempleo correspondiente a cada empleado + el 22% del Salario de Tablas + el 22% Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad del trabajador, fuese superior al 80% del Salario de Tablas + el 80% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad, la Empresa complementará hasta esta cantidad.

En el caso de que hubiera cambios en la regulación de las prestaciones por desempleo, que afectaran al complemento que la empresa tiene que abonar para garantizar el 65% del Salario de Tablas + el 65% de los Complementos Personales de Puesto de Trabajo y Antigüedad, el acuerdo de condiciones económicas para futuros Expedientes de Regulación de Empleo, dejaría de ser válido y debería ser reconsiderado en su conjunto.

4.2 CÓMPUTO DE VACACIONES DURANTE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Durante la vigencia del Convenio, en los años en los que se aplique un Expediente de Regulación de Empleo, el número de días de vacaciones se calculará en función del número de jornadas de ERE a aplicar, de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

$$\text{Jornada teórica de trabajo} = \text{Jornada básica de trabajo} + (27 - \text{Vacaciones devengadas})$$

Es decir, la jornada teórica de trabajo es la suma de la jornada básica de trabajo (222 días en 2013) más el incremento de jornada de trabajo de cada empleado en función de la reducción de vacaciones que le corresponde como consecuencia de considerar los días de ERE realizados por ese empleado.

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

En todo caso, se mantendrá un número mínimo de 18 días laborables de vacaciones en el Calendario Laboral de cada uno de los años.

QUINTA.- REGISTRO Y PUBLICACIÓN

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

Se encomienda a Dña. Mª Carmen Sancho López la gestión de presentación del Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación oficial del mismo.



La Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión Negociadora firman el presente texto del 13 Convenio Colectivo en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Por General Motors España, S.L.U.		Por I.G.T.	Por C.C.OO.
			Por ACIBAGME



ÍNDICE DE MATERIAS POR ARTÍCULOS

PREÁMBULO

I. CLÁUSULAS GENERALES

1. PARTES FIRMANTES
2. OBJETO (ÁMBITO FUNCIONAL)
3. ÁMBITO TERRITORIAL
4. ÁMBITO PERSONAL
5. ÁMBITO TEMPORAL
6. DENUNCIA
7. PRÓRROGAS
8. UNIDAD DEL CONVENIO
9. COMPENSACIÓN
10. ABSORCIÓN
11. SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES
12. GARANTÍAS PERSONALES
13. FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA
14. ABSENTISMO
15. COMISIÓN MIXTA
16. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS
17. CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PACTADAS
18. ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO
19. DERECHO SUPLETORIO

II. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACCIÓN SINDICAL

20. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN
21. SECCIONES SINDICALES
22. COMISIÓN NEGOCIADORA
23. PARTICIPACIÓN DE REPRESENTANTES DEL COMITÉ DE EMPRESA EN EL COMITÉ DE DIRECCIÓN.
24. FORMACIÓN
25. INFORMACIÓN SOBRE INVERSIONES Y POLÍTICA INDUSTRIAL
26. INFORMACIÓN SOBRE CONTRATAS
27. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, PLANTILLA: ALTAS Y BAJAS

III. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. SALUD LABORAL. ERGONOMÍA. MEDIO AMBIENTE.

28. SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL
29. DISMINUCIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO
30. LUCHA CONTRA EL ALCOHOL, DROGAS Y LUDOPATÍA
31. ROPA DE TRABAJO Y PRENDAS DE PROTECCIÓN PERSONAL
32. POLÍTICA DE PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

IV. CONDICIONES DE TRABAJO

33. JORNADA ANUAL DE TRABAJO
34. JORNADA SEMANAL DE TRABAJO
35. JORNADA DIARIA DE TRABAJO
36. HORARIOS DE TRABAJO



- 37. TRABAJO A TURNOS
- 38. SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO.
- 39. VACACIONES
- 40. VACACIONES COLECTIVAS
- 41. VACACIONES NO COLECTIVAS
- 42. INTERRUPCIÓN DEL DISFRUTE DE LAS VACACIONES
- 43. MODIFICACIÓN DE LAS FECHAS DE LAS VACACIONES
- 44. EXTENSIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE VACACIONES
- 45. PAUSAS

V. RÉGIMEN DE PERSONAL

- 46. PERMISOS Y LICENCIAS
- 47. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL Y REGLAMENTO DE MOVILIDAD
- 48. ASCENSOS
- 49. RECLAMACIONES Y QUEJAS
- 50. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
- 51. RITMOS DE TRABAJO (RENDIMIENTO)
- 52. FORMACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE MÉTODOS Y TIEMPOS
- 53. COOPERACIÓN EN LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

VI. RETRIBUCIONES

- 54. RETRIBUCIONES
- 55. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES
- 56. COMPLEMENTO DE CARENCIA DE INCENTIVO
- 57. PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD
- 58. COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGÜEDAD
- 59. COMPLEMENTO VOLUNTARIO
- 60. COMPLEMENTO PERSONAL POR PUESTO DE TRABAJO
- 61. PRIMA ANUAL VARIABLE INDIVIDUAL (PAVI)
- 62. PAGA DE VACACIONES FLOTANTES
- 63. COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD
- 64. PLUS DE JEFE DE EQUIPO
- 65. PLUS DE ESPECIALISTA (ESP) COORDINADOR Y DE PROFESIONAL DE OFICIO (PO) COORDINADOR
- 66. PLUS DE ESPECIALISTA (ESP) PUESTO "D"
- 67. PLUS DE OPERARIO DE PRODUCCIÓN AUTÓNOMO (OPA)
- 68. PLUS DE TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
- 69. COMPLEMENTO DE CALENDARIOS ESPECIALES
- 70. PLUS DE DISTANCIA
- 71. INCREMENTOS Y REVISIONES SALARIALES
- 72. TABLAS SALARIALES

VII. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

- 73. BENEFICIOS Y SERVICIOS A LOS EMPLEADOS.
- 74. COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL
- 75. TARJETA DE COMPRA EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES
- 76. SEGURO COLECTIVO DE VIDA
- 77. VENTA DE AUTOMÓVILES Y SUS RECAMBIOS
- 78. AYUDAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- 79. TRANSPORTE DE LA PLANTA DE FIGUERUELAS A ZARAGOZA Y VICEVERSA



VIII. MEDIDAS SOCIALES Y DE EMPLEO

- 80. COMPROMISO DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA
- 81. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO
- 82. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL
- 83. CONTRATACIONES Y EMPLEO

TABLAS SALARIALES, CALENDARIOS Y HORARIOS

ANEXOS:

- I. PLAN INDUSTRIAL PARA GENERAL MOTORS ESPAÑA, CONDICIONADO AL ACUERDO DEL FORO EUROPEO DE EMPLEADOS REFERENTE A LA REDUCCIÓN DE COSTES LABORALES
- II. PLAN DE IGUALDAD
- III. PLAN DE JUBILACIONES PARCIALES DE GM ESPAÑA, S.L.U.
 - 1. Acuerdo Colectivo de 23 de marzo de 2010
 - 2. Acuerdo Colectivo de 20 de julio de 2011
 - 3. Acuerdo Colectivo de 22 de marzo de 2013
 - 4. Acta de Acuerdos ERE 493/2011 de 21 de septiembre de 2011
 - 5. Acta de Acuerdos ERE 282/2012 de 12 de abril de 2012
 - Acta de Modificación ERE 282/2012 de 20 de junio de 2012
- IV. CÓDIGO DE CONDUCTA DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.L.U.
- V. NORMAS REGULADORAS DE LA PRIMA ANUAL VARIABLE INDIVIDUAL (PAVI)
- VI. TABLA DE SUPLEMENTOS POR POSTURAS Y PESOS



PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del 13 Convenio Colectivo de General Motors España S.L.U, formada por la representación de la Dirección de la Empresa de una parte, y por los representantes del Comité de Empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente acuerdan suscribir dicho Convenio Colectivo bajo los principios de buena fe, y de respeto de los derechos básicos de los trabajadores, y manifiestan:

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

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



I. CLÁUSULAS GENERALES

1. PARTES FIRMANTES

El presente Convenio tiene eficacia general al haber sido firmado por los representantes de la Dirección de la Empresa y los representantes de UGT, CC.OO y ACUMAGME, que representan el 75% de la Parte Social en la Comisión Negociadora del 13 Convenio Colectivo.

2. OBJETO (ÁMBITO FUNCIONAL)

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

3. ÁMBITO TERRITORIAL

Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de General Motors España, S.L.U., en su Planta de FIGUERUELAS (ZARAGOZA).

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

4. ÁMBITO PERSONAL

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la Empresa, exceptuando el personal directivo salvo que expresamente se indique lo contrario. Se considerará como tal, el clasificado por la Empresa como Grupo Profesional de Empleados, nivel 6 ó superior.

A los empleados que no tengan contrato indefinido, se les garantizan las condiciones que figuran en el presente Convenio, con excepción de aquellas que expresamente se excluyan y las que se relacionan con la duración y peculiaridades de sus respectivos contratos.

5. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 2013 y tendrá duración hasta el 31 de diciembre del año 2017.

6. DENUNCIA

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



7. PRÓRROGAS

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

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

8. UNIDAD DEL CONVENIO

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

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

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio, de alguno o algunos de sus artículos, éste quedará sin efecto debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

9. COMPENSACIÓN

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

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

10. ABSORCIÓN

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

11. SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES

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

12. GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente Convenio pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente



"ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

13. FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

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

14. ABSENTISMO

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

15. COMISIÓN MIXTA

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en su aplicación e interpretación, se constituirá una Comisión Mixta, que estará integrada por un máximo de doce miembros, seis en representación de los Trabajadores y otros seis por la Empresa. Esta Comisión estará integrada por miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, que hayan firmado el mismo.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de 10 días, a partir de la solicitud de reunión.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o del Comité de Empresa, y será de su competencia regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas. Esta Comisión entenderá de la interpretación y aplicación de todos los acuerdos estatutarios suscritos en General Motors España, S.L.U. y los que se acompañan como anexos al presente Convenio Colectivo.

En el caso de que, durante la vigencia de este Convenio, se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de los Convenios Colectivos, la Comisión se reunirá para adecuar la interpretación, si procede, de las normas de este artículo a la nueva legislación.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación y aplicación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, para que ella resuelva sobre el asunto en litigio.

Los acuerdos de la Comisión Mixta, lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, y sus resoluciones serán vinculantes tanto para la Empresa como para los Trabajadores.



16. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

La Comisión Permanente que estará integrada por Presidente del Comité de Empresa, Secretario del Comité de Empresa y los Secretarios Generales de cada una de las Secciones Sindicales que componen el Comité de Empresa, en representación de los Trabajadores y un número equivalente de miembros en representación de la Empresa será competente para resolver los conflictos colectivos que puedan suscitarse entre los trabajadores y la empresa General Motors España, S.L.U. Su acuerdo o desacuerdo será condición indispensable para presentar cualquier Conflicto Colectivo ante la Administración o Jurisdicción Laboral.

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

17. CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PACTADAS

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

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

18. ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO

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

19. DERECHO SUPLETORIO

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

Por lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción, las partes acuerdan remitirse al Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, dentro de los límites temporales establecidos para este contrato en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes manifiestan expresamente someterse íntegramente al Presente Convenio y, que, por tanto, no se verán afectados por ningún otro acuerdo o convenio vigente o que pueda pactarse en el futuro de ámbito estatal o sectorial, durante su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.



II. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACCIÓN SINDICAL

20. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN

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

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

- 1.- El tiempo invertido por la Comisión Negociadora del Comité de Empresa, en las reuniones conjuntas con la Dirección de la misma para la negociación del Convenio Colectivo, no se computarán dentro del crédito de las 40 horas mensuales asignadas a sus miembros. Tendrán la misma consideración, los 30 minutos anteriores y posteriores a las reuniones conjuntas de las comisiones negociadoras.
- 2.- El tiempo invertido por el Comité de Empresa, sus Comisiones de Trabajo o cualquiera de sus miembros en reuniones conjuntas con la Dirección de la Empresa, convocadas por ésta o celebradas por mutuo acuerdo de las partes, tendrán la misma consideración que las descritas en el punto 1º de este artículo.
- 3.- Para el mejor desarrollo de sus funciones, General Motors España, S.L.U., pone a disposición del Comité de Empresa, una sala de reuniones, despacho para el Presidente y Secretario, teléfono y el equipo y material de oficina necesarios a tal fin.
- 4.- En cada nave del Centro de Trabajo y próximo al tablón de anuncios puesto a disposición del Comité de Empresa se instalará un buzón para su correspondencia interna.
- 5.- Comunicada a la Dirección de la Empresa con 24 horas de antelación, la celebración de una reunión del Comité de Empresa, se dispondrá que sus miembros, así como los Delegados Sindicales, puedan efectuar, en ese día, el cambio de su turno de trabajo, siempre que el mismo no interfiera con la organización del trabajo. La comunicación se efectuará mediante envío de correo electrónico al Departamento de Personal, no siendo autorizada ninguna reunión que no se ajuste a estas normas.
- 6.- Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, que dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán individualmente computar este crédito de horas en base trimestral.

Así mismo, cualquier miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical podrá ceder hasta un máximo del 50% de sus horas en cómputo trimestral a otro Miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa tendrán dedicación plena.

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



- 8.- El Comité de Empresa dispondrá en las áreas de descanso, de tableros de anuncios o medios equivalentes, cuyo uso se ajustará a las normas generales en vigor.
- 9.- La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa la imposición de sanciones por faltas Graves y Muy Graves, con antelación a su notificación al trabajador.

21. SECCIONES SINDICALES

La Dirección de la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales de Sindicatos legalmente establecidos, en los términos de funcionamiento, competencia, garantías, etc., que luego se dirán, bajo el principio de delimitar muy claramente las cuestiones de su jurisdicción y competencia con las del Comité de Empresa, tal y como para estos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

A) Condiciones

- 1.- Las Secciones Sindicales dispondrán del número de Delegados Sindicales que les corresponda de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- 2.- De los Delegados que faculta la Ley Orgánica de Libertad Sindical, uno de ellos tendrá dedicación plena, siempre y cuando el Sindicato obtenga el diez por ciento, al menos, de los puestos de representación de los trabajadores en el Comité de Empresa, y este delegado sea al mismo tiempo miembro del Comité de Empresa.

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

B) Funciones

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

C) Garantías

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



D) Obligaciones de los Delegados Sindicales

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

E) Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación exigida en el presente Convenio, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

22. COMISIÓN NEGOCIADORA

El Comité de Empresa designará de su seno la Representación Social de la Comisión Negociadora que, conjuntamente con la Representación de la Empresa, será el órgano con capacidad para negociar el Convenio Colectivo de Empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

23. PARTICIPACIÓN DE REPRESENTANTES DEL COMITÉ DE EMPRESA EN EL COMITÉ DE DIRECCIÓN.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa participarán, por invitación del Comité de Dirección, en las reuniones en las que por tratarse de asuntos importantes y generales relacionados con el futuro de la Compañía y sus empleados cuando el Comité de Dirección lo considere conveniente.

24. FORMACIÓN

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

Para ello, se constituye una Comisión de Formación, compuesta por un miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical de cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa e igual número de representantes de la Dirección de la Empresa. Los integrantes de la Comisión compartirán información acerca de los



contenidos, calendario y trabajadores participantes en los programas de formación realizados.

Por lo que se refiere a los planes futuros, la Compañía informará al Comité de Empresa en el primer trimestre del año de las acciones formativas incluidas en ese momento en el Plan de Formación para los empleados. Por necesidades organizativas, y en función de la situación de la Compañía, las acciones formativas podrán sufrir variaciones durante el transcurso del año. La Representación de los Trabajadores, podrá participar en su planificación a través de la propuesta de acciones formativas que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos

Así mismo, se realizará entre la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los trabajadores una programación de acciones de formación, tanto internas como externas, para los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales. El tiempo invertido en estas actividades de formación tendrá el carácter de permiso retribuido. Esta programación podrá ser modificada de mutuo acuerdo en el transcurso del año.

25. INFORMACIÓN SOBRE INVERSIONES Y POLÍTICA INDUSTRIAL

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

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

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

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

El seguimiento de todas estas materias, estrechamente vinculadas a la participación de los trabajadores en la empresa, se realizará en la Comisión Permanente, compuesta por la Dirección de la Compañía y por el Presidente y Secretario del Comité de Empresa y Secretarios Generales de las Secciones Sindicales representadas en General Motors España.

26. INFORMACIÓN SOBRE CONTRATAS

La contratación de obras o servicios a empresas contratistas tendrá como objetivo asegurar la competitividad de la Compañía, orientando hacia la seguridad en el empleo de los



trabajadores de General Motors España los cambios empresariales que se pretendan efectuar.

La Dirección de General Motors España facilitará periódicamente a los Representantes legales de los trabajadores en la Comisión Permanente información por escrito, sobre las empresas contratistas de obras o servicios que éstas realicen en la Planta de Figueruelas.

El contenido de la información, que será previa al inicio de las obras o servicios en la Planta, comprenderá la legalmente establecida.

Antes de comenzar a prestar sus servicios en la planta, las empresas contratistas acreditarán estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social de sus trabajadores, y se comprometerá a cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales y protección del medio ambiente aplicables en General Motors España, que le serán entregadas a la formalización del contrato.

General Motors España vigilará el efectivo cumplimiento de estas normas de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las empresas contratistas.

27. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, PLANTILLA: ALTAS Y BAJAS

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

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

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

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



III. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. SALUD LABORAL. ERGONOMÍA. MEDIO AMBIENTE.

28. SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo constituye un área de interés compartido y asumen el compromiso de favorecer y potenciar todas las acciones y medidas encaminadas a velar por la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores de General Motors España, sobre la base de la participación de los Representantes de los Trabajadores a través de los cauces establecidos y dentro del marco que determina la legislación vigente.

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

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

28.1 Comité de Seguridad y Salud

Para todo ello, ambas partes convienen que el Comité de Seguridad y Salud, de carácter paritario, debe ser el foro a través del cual se vigilen, revisen y potencien los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la Seguridad, la Higiene, la Ergonomía y la Salud en el lugar de trabajo.

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

Especial hincapié se hará en los temas de Ergonomía, análisis de accidentes y enfermedades profesionales, valoración de riesgos en los puestos de trabajo, vigilancia de la salud de los trabajadores, individual y colectiva, a través de sistemas de vigilancia epidemiológica, adaptación de trabajadores con limitaciones, así como del cumplimiento de las acciones previstas en el Plan de Prevención Anual de la compañía y de los acuerdos alcanzados en el Comité Central de Seguridad y Salud.

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

General Motors España, S.L.U., facilitará a los miembros del Comité Central de Seguridad y Salud formación teórico-práctica, suficiente y adecuada, de acuerdo con lo descrito en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, así como en el Plan de Prevención anual de la Compañía.



El Comité de Seguridad y Salud ha elaborado su propio Reglamento cuyas normas de funcionamiento se recogen a continuación:

28.1.a) Reuniones

El Comité de Seguridad y Salud será convocado a los siguientes tipos de reuniones en función de las necesidades.

- 1.- Reunión Ordinaria: Se efectuará cada dos meses.
- 2.- Reunión Extraordinaria: Se convocará a petición de cualquiera de las partes, a través del Secretario, con cinco días mínimos de antelación y siempre por un tema que por su trascendencia lo justifique. En caso de situación de extrema gravedad la convocatoria será inmediata.
- 3.- Reuniones de Comisiones de Trabajo: Las comisiones de trabajo estarán compuestas por representantes de la parte social y empresa, se crearán para estudiar, analizar un problema, proponer soluciones y perseguir su realización. Se reunirán de acuerdo con la programación establecida en la reunión ordinaria del Comité y la duración de estas Comisiones será la misma que el problema que la originó.
- 4.- Los asistentes serán los miembros del Comité de Empresa designados como Delegados de Prevención y en número igual representantes de la empresa. No obstante, en aquellas situaciones o problemas que lo precisen, se solicitará, por cualquiera de las partes, la presencia de las personas que por su capacitación o conocimiento del problema, puedan aportar información y propuestas necesarias para la solución.

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

Las comunicaciones o preguntas que se quieran hacer en el período entre dos reuniones, se efectuarán por medio del Secretario, el cual analizará el tema para su estudio.

28.1.b) Funciones y actividades

Las funciones y actividades del Comité de Seguridad y Salud serán, además de las establecidas en la legislación vigente, las de desarrollar y promover procedimientos necesarios en orden a:

1. Conocer los riesgos profesionales y de accidentes de trabajo a través de la Evaluación de Riesgos de cada planta, y las medidas para su prevención de acuerdo con las disposiciones vigentes.
2. El análisis y la propuesta de medidas de corrección de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales con el fin de evitar su repetición. Para ello deberá conocer la información necesaria y con la frecuencia adecuada sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales ocurridos en la Empresa y promoverá el estudio ergonómico de los puestos de trabajo que se considere necesario.
3. Conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados y habilitar los sistemas para su adecuación a puestos de trabajo idóneos a sus limitaciones físicas cuando las haya. En el artículo 29 del presente Convenio Colectivo se regula la disminución de la aptitud para el trabajo.



4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores, así como programas de reconocimientos médicos especiales en aquellas áreas o puestos de trabajo en los que el Comité considere que, presuntamente, existen riesgos para la salud de los trabajadores.
5. Conocer, informar y fomentar la utilización de cualquier medio de protección personal, prendas o equipos de seguridad cuya utilización se introduzca en la Empresa.
6. Confeccionar planes a corto, medio y largo plazo para la prevención de accidentes de trabajo y participar en su seguimiento.
7. Realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y controlar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
8. Conocer con carácter previo sobre las medidas de prevención de riesgos a utilizar en el trabajo en aquellos casos en que se realicen nuevas obras o instalaciones.
9. Conocer y cooperar en programas y campañas de prevención, reconocimientos preventivos y cualquier otra actividad destinada a la promoción y mejora de la salud de los trabajadores, con especial hincapié en el Programa de Ayuda a Empleados (P.A.E.) con problemas de alcohol, drogas, ludopatía y, en colaboración con el sistema público, en el Programa de Prevención de Cáncer Ginecológico para las Trabajadoras.
10. Conocer la actividad desarrollada por el Servicio de Atención al Paciente, y colaborar en la implantación de medidas que permitan la mejora continua de las prestaciones tanto asistenciales como preventivas a nuestros empleados.
11. La Dirección de la Compañía elaborará un Plan de Prevención Integral para contratistas que será presentado y discutido en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud.
12. Constituir bajo su dependencia Comités de Seguridad y Salud en Planta, cuyas funciones y procedimiento de actuación se rigen por el siguiente Reglamento.

28.2 Comités de Planta

Existirán tres Comités de Planta, agrupando las siguientes áreas:

Comité N° 1: Prensas, Carrocerías y P & A.

Comité N° 2: Pinturas y Procesos, Mantenimiento Central y Planta Energía.

Comité N° 3: Montaje y Acabado Final y Nave 21

Los Comités tendrán carácter paritario y estarán compuestos por:

- Un representante de Manufactura, que actuará como Presidente.
- Dos representantes del Dpto. de Prevención, uno de los cuales actuará como Secretario.
- Un representante de Relaciones Laborales.
- Cuatro trabajadores.



El Comité de Seguridad y Salud de cada planta es un órgano que realiza funciones de asesoramiento, estudio e información en relación con los temas que conoce el Comité Central de Seguridad y Salud. En ningún caso es un órgano decisorio.

Las funciones que le corresponden son:

- a) Estudio de temas monográficos en el ámbito de cada planta, cuando le sean delegados por el Comité Central de Seguridad y Salud.
- b) Elaboración de informes y propuestas al Comité Central de Seguridad y Salud, para su resolución.
- c) Estudiar los problemas que puedan afectar a la seguridad en el trabajo y denunciar su existencia.
- d) Conocer los accidentes con baja producidos en la nave de trabajo así como sus causas.
- e) Observar la limpieza y el orden en los locales de trabajo y servicios, y exigir su mantenimiento.
- f) Cuidar que a todos los trabajadores se les entreguen las protecciones individuales y ropa de trabajo adecuadas a sus puestos de trabajo, así como aconsejar y fomentar su utilización. Estudiar y emitir informes al Comité de Seguridad y Salud sobre los temas referentes a ropa de trabajo de cada planta.
- g) Colaborar con el Comité de Seguridad y Salud en la mejora de aquellas cuestiones que afecten específicamente a su planta.
- h) Realizar visitas, cuando sea necesario, a los lugares de trabajo, servicios, vestuarios y demás dependencias de la planta al objeto de comprobar las condiciones de seguridad en el trabajo, así como el orden, limpieza y condiciones higiénicas de las instalaciones.
- i) Participar activamente en las charlas de formación, campañas, encuestas y nuevos programas de Prevención en cada planta.
- j) Y en general, asegurar la observancia de las disposiciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Funcionamiento:

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

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el Presidente del Comité cuando sean necesarias.

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

La actuación de los trabajadores integrantes del Comité se podrá realizar individualmente, o acompañados por el representante del Departamento de Prevención que corresponda.



Los trabajadores que participen en los distintos Comités de Seguridad y Salud de la planta serán designados por el Comité de Empresa, sin que ninguno de ellos pueda ser a su vez miembro de dicho Comité de Empresa.

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

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

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

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

29. DISMINUCIÓN DE LA APTITUD PARA EL TRABAJO

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

29.1 Definición

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

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

29.2 Trámite

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

- El propio interesado
- El Comité de Empresa o Secciones Sindicales
- El Comité Central de Seguridad y Salud o Comités de Planta.
- Por el Servicio Médico del Departamento de Prevención de la Empresa

CALIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN

El Servicio Médico del Departamento de Prevención de la Empresa será el órgano encargado de definir la situación de disminución de aptitud, (disminución temporal, disminución definitiva), fijando el grado de disminución del trabajador y puestos que puede



desempeñar, oídos previamente los representantes de los trabajadores del Comité de Seguridad y Salud, que en su caso el trabajador haya designado.

Para ello, el Servicio Médico del Departamento de Prevención de la Empresa estudiará y conocerá los puestos de trabajo, evaluará sus riesgos y tendrá en cuenta si las operaciones a realizar en estos puestos de trabajo son adecuadas para las diferentes patologías. Dicha evaluación de riesgos estará a disposición de los miembros del Comité de Seguridad y Salud. El Departamento de Prevención deberá establecer los mecanismos para mantener actualizada esta evaluación de riesgos, en función de los cambios e innovaciones tecnológicas que se introduzcan en los mismos.

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

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

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

- a) Dentro de la propia Sección.
- b) Dentro del mismo Departamento.
- c) Dentro del mismo Edificio.
- d) Dentro del mismo Centro de Trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud participará en todo este proceso tal como se define en el punto 3 de las Funciones y Actividades de dicho Comité dentro del artículo 28.1.b de este texto.

29.3 Régimen de aplicación

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

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

Dada la autorización, y a requerimiento de algún miembro del Comité de Seguridad y Salud, se informará de las causas que motivaron el traslado del trabajador.

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

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



29.4 Seguimiento de la Situación

- El seguimiento de la adecuación al puesto de trabajo, de empleados con disminución física, incluidos en el párrafo primero del artículo 29.1, será función del Departamento de Prevención, y del Comité de Seguridad y Salud, que deberán vigilar y comunicar, en su caso, las modificaciones operativas introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación de un empleado con disminución para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto su realización por el empleado con disminución.
- Los Comités de Planta colaborarán en los casos ocurridos en su planta, o que habiendo sucedido en otra estén presentes en ella.
- La información que periódicamente se recibe en el departamento de Relaciones Laborales sobre cambios en puestos de trabajo, proveniente del departamento de Ingeniería, será distribuida al Departamento de Prevención.

29.5 Extinción de la situación

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

30. LUCHA CONTRA EL ALCOHOL, DROGAS Y LUDOPATÍA

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

La Organización Internacional del Trabajo recomienda a todas las empresas y sindicatos la importancia de ayudar a las personas que tienen problemas con el alcohol y otras adicciones. En esta línea, la participación del Comité de Empresa y Sindicatos, y su cooperación con el Departamento de Prevención y Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, es necesaria en el desarrollo de una prevención eficaz de este tema.

Por todo lo expuesto, y dentro de las funciones del Comité Central de Seguridad y Salud de General Motors España, S.L.U., se establece desarrollar y promover procedimientos necesarios en orden a conocer y cooperar en el Programa de Ayuda a Empleados (P.A.E.) con problemas de alcohol, drogas y ludopatía.

Los objetivos básicos de dicho Programa serán:

- difundir entre todos los empleados información suficiente sobre los riesgos de la ludopatía, y del consumo de alcohol y drogas para la salud;
- atender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación, guardando la necesaria confidencialidad que el tema requiere, y dirigiendo a éstos hacia las Asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.



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

Para el seguimiento de dicho programa y teniendo en cuenta la confidencialidad de su contenido, el Comité de Empresa designará un representante de cada Central Sindical, que junto con un representante del Departamento de Personal se reunirán de forma regular con los miembros de Departamento de Prevención responsables del mismo.

31. ROPA DE TRABAJO Y PRENDAS DE PROTECCIÓN PERSONAL

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

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

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

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

Los Comités de Seguridad y Salud de Planta estudiarán y emitirán informes al Comité Central de Seguridad y Salud sobre los temas referentes a ropa de trabajo de cada Planta.

32. POLÍTICA DE PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

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

La Dirección mantendrá regularmente informados a los representantes de los trabajadores, a través del Comité Central de Seguridad y Salud, del Plan de Gestión Medioambiental y de las actividades específicas encaminadas a preservar el medio ambiente, dentro de las condiciones establecidas en el marco legal vigente.

Asimismo la Dirección de la Compañía se compromete a una amplia participación de los Representantes de los trabajadores en todos aquellos aspectos relacionados con la información, política, objetivos y actuaciones medioambientales a través del Comité Central de Seguridad y Salud.

A tales efectos, uno de los Delegados de Prevención será designado además Delegado de Medio Ambiente, siendo el portavoz y coordinador de la Representación de los Trabajadores para estos temas en el Comité de Seguridad y Salud.



IV. CONDICIONES DE TRABAJO

33. JORNADA ANUAL DE TRABAJO

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

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

Las remuneraciones anuales según las Tablas Salariales que se adjuntan al presente Convenio, por grupos y niveles profesionales, corresponden a la mencionada jornada anual de trabajo efectivo o jornada básica de trabajo.

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

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

34. JORNADA SEMANAL DE TRABAJO

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

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

35. JORNADA DIARIA DE TRABAJO

El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria normal será de 7 horas y 42 minutos. Todo ello en cada uno de los días laborables que se señalan como tales en los Calendarios Laborales que se adjuntan al presente Convenio Colectivo.

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

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



se podrá extender hasta una hora (60 minutos) por áreas y/o por líneas, previa comunicación a los afectados con la mayor antelación posible, con un preaviso mínimo de 24 horas antes de su ejecución. La compensación de esta hora se realizará al valor de 1x 1.25, de forma excepcional se compensará en dinero (previa solicitud del empleado), independientemente de la situación positiva o negativa del saldo de horas de los empleados, no generándose derecho alguno al percibo de ninguna otra retribución. Dentro del periodo de extensión de una hora, y al comienzo del mismo, se establece una pausa de cinco (5) minutos. La citada extensión de turno será por un máximo de 1 hora por turno y mes, es decir, en total un máximo de 24 horas por año, 12 horas en cada uno de los turnos A y B.

36. HORARIOS DE TRABAJO

Los distintos horarios de trabajo, se detallan en los Calendarios Laborales que se adjuntan como Anexos.

Los referidos horarios consideran un descanso de 18 minutos para el personal de turnos de mañana, tarde o noche, en cada jornada diaria, y de 45 minutos para el personal a turno central, que no tienen la condición de trabajo efectivo, ni son retribuidos.

37. TRABAJO A TURNOS

A) FIJACIÓN DEL TRABAJO A TURNO

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

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

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

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

Las rotaciones serán semanales en los turnos de mañana y tarde, y como norma general por un mínimo de 3 meses en el turno de noche. La adscripción del trabajador, por iniciativa suya, a un régimen de turnos diferente de aquel para el que fue contratado, no supondrá la consolidación de dicho régimen de trabajo con independencia del tiempo que permanezca en el mismo.

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



Se pacta en el presente Convenio, como norma general, turnos rotativos de Lunes a Viernes para las áreas de Producción en las que se trabaje a dos turnos y de Domingo a Jueves en las áreas en las que se trabaje en turno de noche, y de Lunes a Sábado o Domingo para las áreas de Producción Prensas, Mantenimiento, Procesos, Planta de Aguas, Planta de Energía y Seguridad de Planta, de acuerdo con sus calendarios respectivos.

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

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

B) PETICIÓN DE TURNO FIJO

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

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por "Estudios para la obtención de un título académico o profesional" aquellos que, siendo impartidos por un centro dependiente orgánicamente del Ministerio de Educación, sean referidos a Graduado Escolar, Bachillerato, Formación Profesional o Estudios Universitarios, en sus distintos grados.

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

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

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

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

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



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

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

38. SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada anual de trabajo o jornada básica de trabajo, podrá sufrir determinadas reducciones o ampliaciones. Así, la jornada básica podrá reducirse en 25 días de trabajo, denominándose a estos días no trabajados jornadas de paro técnico. El número de jornadas de paro técnico es máximo, acumulándose de año en año, salvo que se hubiera procedido previamente a su recuperación total o parcial.

Las jornadas de paro técnico se recuperarán, siempre que los requerimientos del mercado lo demanden, incrementando el número de días de producción (jornadas de recuperación) o mediante la realización de turnos productivos en viernes noche y/o sábado mañana, éstos últimos siempre que no haya en marcha medidas de Regulación de Empleo Suspensivas y las causas que propiciaron dichas medidas fueran coyunturales (Expedientes suspensivos no ligados a reestructuraciones), salvo que previamente las partes acuerden la programación de un turno productivo, por áreas o por líneas, motivados por causas graves.

Cuando no existan jornadas de paro técnico pendientes de recuperar, y las necesidades de producción así lo requieran, la jornada de trabajo básica podrá ampliarse con turnos productivos en fin de semana, que se realizarán en viernes noche y/o sábado mañana, siempre que no haya en marcha medidas de Regulación de Empleo Suspensivas y las causas que propiciaron dichas medidas fueran coyunturales (Expedientes suspensivos no ligados a reestructuraciones), salvo que previamente las partes acuerden la programación de un turno productivo, por áreas o por líneas, motivado por causas graves.

Cuando se señalen turnos productivos en fin de semana todos los empleados tendrán la obligación de acudir con independencia de la situación de su crédito individual.

Los turnos productivos en fin de semana se realizarán en turno de viernes noche para los empleados del turno de noche, y en turnos de sábado mañana para los empleados de los turnos A y B. La suma de turnos productivos en fin de semana en un mismo año no podrá exceder de quince (15) turnos por empleado.

Las jornadas de recuperación de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche) se hará con cargo a las vacaciones no colectivas garantizándose un mínimo de 18 días laborables de vacaciones colectivas y 30 días naturales de vacaciones en el año natural. Es decir, de acuerdo con las vacaciones pactadas, la empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, podrá señalar hasta nueve días de vacaciones en los que se trabajará para recuperar las jornadas pendientes.

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

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



A) SEÑALAMIENTO DE JORNADAS Y TURNOS

A principios de año se hará una programación inicial de las previsiones de producción para el ejercicio, que podrá ser modificada a lo largo del año, de acuerdo con la evolución de las necesidades, dentro de los límites marcados por este acuerdo. La comunicación de las jornadas de paro técnico, así como de las jornadas de recuperación y turnos productivos en fin de semana, se realizará con quince (15) días de antelación, salvo los debidos a necesidades urgentes o imprevistas, que serían comunicados oportunamente a la Representación de los Trabajadores.

Idénticos plazos se aplicarán para la comunicación de los turnos especiales en Prensas y áreas de mantenimiento, consecuencia de la planificación de turnos productivos en fin de semana.

La empresa señalará oficialmente en el Calendario Laboral determinadas jornadas y turnos como:

- Jomada de paro técnico
- Jomada de recuperación
- Turnos Productivos en fin de semana

Las jornadas de paro técnico, jornadas de recuperación y turnos Productivos en fin de semana se podrán señalar por áreas o por líneas de montaje, entendiendo por áreas las de Prensas y Subconjuntos (instalaciones que fabrican componentes también para otras plantas), y por líneas, las dos actualmente existentes.

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

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

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

B) CRÉDITO COLECTIVO Y CRÉDITO INDIVIDUAL

Las jornadas y turnos previstos en el apartado anterior determinarán la situación del CRÉDITO COLECTIVO de jornadas, que podrá reflejar, dentro de los límites marcados por este acuerdo, un saldo negativo (reducción de jornada básica por jornadas de paro técnico) o, una vez recuperadas las jornadas de paro técnico, un saldo positivo (ampliación de la jornada básica a través de jornadas de recuperación y turnos productivos en fin de semana).



Cada empleado tendrá un CRÉDITO INDIVIDUAL de jornadas y de horas, en función de sus circunstancias concretas (trabajo en jornadas de paro técnico, permisos, Incapacidad Temporal, horas extraordinarias, etc.).

Cualquier exceso de jornada diaria (horas extraordinarias voluntarias) realizada por un empleado mientras exista un crédito de horas a favor de la empresa irá cargada, con el valor de hora extraordinaria (1x1.25), contra su crédito individual de horas. Este exceso de jornada diaria sirve para regularizar el crédito individual de horas y determinar su forma de compensación en tiempo o en dinero, pero no afecta al crédito de jornadas de cada empleado.

Los turnos productivos en fin de semana que se señalen con carácter colectivo a partir de la firma del presente Convenio, se compensarán a valor de 1x1.25.

Los turnos o jornadas de recuperación que se señalen de lunes a viernes, con cargo al sistema de distribución irregular de jornada, se compensarán a valor de 1x1.

La deuda de jornadas adquirida conforme a la regulación anterior a la entrada en vigor del 12 Convenio Colectivo, y aún no saldada, se compensará de acuerdo con las normas vigentes en el momento de su generación, indicadas en el párrafo siguiente. Una vez saldada la deuda, se aplicarán las normas reguladas en el presente apartado.

Los turnos productivos que se señalen en fin de semana tendrán diferente consideración a efectos de compensación del crédito individual existente a la fecha de la firma del 12 Convenio Colectivo (28 de abril de 2010), en función del crédito individual de jornadas de cada trabajador. Así pues, dichos turnos serán compensados a 1x1,25 para aquellos trabajadores que estén en positivo en su crédito individual de jornadas y a 1x1,75 para aquellos trabajadores que estén en negativo en su crédito individual de jornadas (compensación a 1x1,75).

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

- El límite de jornadas que como máximo pueden aplicarse en negativo en la Planta, antes de acudir a medidas de regulación de empleo. Dicho límite es de 25 jornadas en negativo.
- La posibilidad de señalar jornadas de recuperación con cargo a vacaciones flotantes

El crédito colectivo se contabilizará, al alza o a la baja, considerando que un día completo equivale al número diario de turnos por línea en cada momento. Así por ejemplo, actualmente 5 turnos/ línea equivalen a una jornada de trabajo.

A fecha de firma del presente Convenio Colectivo, la situación del crédito colectivo es de menos 25 Jornadas (-25).

C) APLICACIÓN DEL SISTEMA A LOS CALENDARIOS ESPECIALES

Cuando coincida un turno Productivo en fin de semana con trabajos planificados de cuarto turno (Prensas, Mantenimiento, Procesos, etc.), tendrá prevalencia el turno productivo en fin de semana

Esta norma general tendrá como excepción los departamentos con calendarios de presencia uniforme o similar a lo largo de los 365 días (Protección de Planta, Energía, PMC Control de



Producción, etc.) en los que, cuando coincida un turno de fin de semana con trabajos de cuarto turno, prevalecerá el cuarto turno para los empleados que deban acudir de acuerdo con su calendario.

Cuando se programen turnos Productivos en fin de semana, puede ser necesaria la realización de un turno especial en Prensas en sábado tarde y/o domingo mañana, respetando en todo caso el periodo de descanso legalmente establecido. Este turno especial será comunicado simultáneamente a la comunicación de los turnos Productivos en fin de semana. Las necesidades se cubrirán preferentemente con voluntarios. En caso de exceso de voluntarios se utilizará, salvaguardando las necesidades de organización de los puestos de trabajo en las líneas, un criterio rotativo en el señalamiento del personal afectado por estas jornadas y turnos. En ausencia de voluntarios suficientes, deberán acudir los empleados asignados a las líneas en las que es necesario producir en ese turno especial. Cuando surjan necesidades adicionales fuera del plazo de comunicación previsto, éstas se cubrirán exclusivamente con personal voluntario, sin perjuicio de la consideración de la jornada como turno especial.

En el resto de áreas de Mantenimiento y Procesos, cuando se programe un turno Productivo en fin de semana, no se añadirán turnos especiales, salvo los trabajos de Pintura y Procesos que a continuación se detallan.

En Mantenimiento de Pintura: cuando el turno de recuperación o turno adicional de producción sea en viernes noche, se realizará el cuarto turno habitual de sábado mañana reforzado con el personal adicional necesario para realizar el vaciado y desconexión de las instalaciones.

Cuando el turno de recuperación o turno adicional de producción sea en sábado mañana, se mantendrá el cuarto turno de viernes noche reforzado con el personal adicional necesario para realizar el arranque de las instalaciones. El sábado por la tarde se realizará un turno especial con el personal necesario para realizar el vaciado y desconexión de instalaciones el personal de este turno Especial será del turno de tarde de esa semana. El personal del Turno Especial de fin de Semana realizará su jornada de trabajo de sábado de 10:00 a 22:00 horas para completar el personal necesario para realizar el vaciado y desconexión de instalaciones.

El domingo mañana se realizará un turno especial, preferentemente con voluntarios, para realizar los trabajos de mantenimiento. En ausencia de voluntarios suficientes, este turno especial no tendrá mayor presencia que la de un cuarto turno y se completará con empleados asignados en esa semana al turno de mañana a quienes por cuarto turno les hubiera correspondido trabajar, salvo que de esa forma no se cumpliera con el periodo de descanso mínimo legalmente establecido, en cuyo caso se cubriría con empleados del turno que la semana siguiente trabajen de mañana y que por cuarto turno les correspondiera trabajar.

Cuando se programen dos turnos de recuperación o adicionales de producción en fin de semana (viernes noche y sábado mañana) se realizará el sábado por la tarde un turno especial con el personal necesario del turno de tarde de esa semana para realizar el vaciado y desconexión de instalaciones. El personal del Turno Especial de fin de Semana realizará su jornada de trabajo de sábado de 10:00 a 22:00 horas para completar el personal necesario para realizar el vaciado y desconexión de instalaciones.

El domingo mañana se realizará un turno especial, preferentemente con voluntarios, para realizar los trabajos de mantenimiento. En ausencia de voluntarios suficientes, este turno especial no tendrá mayor presencia que la de un cuarto turno y se completará con empleados asignados en esa semana al turno de mañana a quienes por cuarto turno les



hubiera correspondido trabajar, salvo que de esa forma no se cumpliera con el periodo de descanso mínimo legalmente establecido, en cuyo caso se cubriría con empleados del turno que la semana siguiente trabajen de mañana y que por cuarto turno les correspondiera trabajar.

En Procesos, cuando el turno Productivo en fin de semana sea en viernes noche, se trabajará el cuarto turno habitual de sábado mañana y un turno especial de sábado tarde con empleados voluntarios. Cuando el turno Productivo en fin de semana sea en sábado mañana, los trabajos antes indicados se realizarán en dos turnos especiales de sábado tarde y sábado noche, el del sábado tarde con empleados asignados en esa semana al turno de tarde y el del sábado noche con empleados voluntarios.

Los trabajos de limpieza y desconexión en Procesos se realizarán preferentemente con voluntarios, dentro de las necesidades de organización del área, o de forma rotativa en otro caso. Siendo conscientes del esfuerzo de la planta por reducir al máximo los trabajos necesarios, se acuerda que en circunstancias que puedan comprometer el correcto mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones, las partes se comprometen a cubrir, preferentemente con voluntarios, estas necesidades.

En el resto de áreas de mantenimiento, cuando se programen dos turnos productivos en fin de semana (viernes noche y sábado mañana), se podrá realizar un turno especial en domingo mañana. Este turno especial será comunicado simultáneamente a la comunicación de los turnos productivos. Las necesidades se cubrirán preferentemente con voluntarios, que se buscarán en el plazo máximo de dos semanas a partir de la comunicación. En caso de exceso de voluntarios se dará prioridad a los empleados del equipo que, por cuarto turno, les hubiera correspondido trabajar y, entre éstos, se establecerá un criterio rotativo dentro de las necesidades de organización del trabajo del área. En ausencia de voluntarios suficientes, el turno especial no tendrá mayor presencia que la de un cuarto turno y se completará con empleados asignados en esa semana al turno de mañana a quienes por cuarto turno les hubiera correspondido trabajar, salvo que de esa forma no se cumpliera con el periodo de descanso mínimo legalmente establecido, en cuyo caso se cubriría con empleados del turno que la semana siguiente trabajen de mañana y que por cuarto turno les correspondiera trabajar. Cuando surjan necesidades adicionales fuera del plazo de comunicación previsto, éstas se cubrirán exclusivamente con personal voluntario, sin perjuicio de la consideración de la jornada como turno especial.

Estos turnos especiales no afectarán a los calendarios de cuarto turno, aunque sí se retribuirán como un trabajo de cuarto turno, con un día de descanso y los pluses correspondientes al trabajo en estas jornadas. Los descansos se fijarán de mutuo acuerdo entre el empleado y su supervisor.

Siempre que hubiera personal suficiente y la organización del trabajo así lo permitiera, el supervisor inmediato podría autorizar la ausencia de algún empleado que tuviera programados descansos de calendario previos al turno productivo en fin de semana. Consecuentemente, no se consideraría la jornada a efectos de recuperación o compensación. En el caso de que no fuera posible la ausencia del empleado, el supervisor inmediato podría autorizar el traslado de los descansos.

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



D) COMPENSACIÓN E INCIDENCIAS

La remuneración anual será la correspondiente a la jornada anual básica establecida en Convenio Colectivo, con independencia de que exista un crédito de horas a favor de la empresa, con las particularidades que a continuación se mencionan.

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

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

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

- En dinero con el valor de la hora extra (1x1.25)
- En descanso, con el valor de la hora extra (1x1.25)

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

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

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

Los empleados que durante los días de paro técnico no tuvieran que asistir al trabajo por un motivo justificado, distinto a la Huelga, (permisos retribuidos, Incapacidad Temporal, etc.) no tendrán que recuperar esas jornadas. En el caso de Incapacidad Temporal, en esos días se abonará el Complemento de la prestación por Incapacidad Temporal conforme a lo regulado en este Convenio Colectivo.

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

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

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



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

39. VACACIONES

El período anual de vacaciones será de 27 días laborables en cada uno de los años 2013 a 2017 o la parte proporcional en caso de no llevar el año de servicio.

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

- Salario base, Carencia de Incentivo, Complemento Voluntario, Complemento Personal por Puesto de Trabajo, Plus Jefe de Equipo, Plus de Especialista Coordinador, Plus de Profesional de Oficio Coordinador, Plus de Especialista OPA, Plus de Especialista puesto "D" y Complemento Personal por Antigüedad (en la cuantía que se le reconozca individualmente a cada trabajador).
- Promedio devengado en las 12 nóminas inmediatamente anteriores a su disfrute respecto de: complemento de vacaciones, plus de nocturnidad, plus de sábados, domingos y festivos y complemento de calendarios especiales.

Para el cálculo del promedio, a los conceptos generados en nóminas correspondientes al año anterior se les aplicará un factor de corrección igual al incremento salarial pactado en el año de cálculo del complemento de vacaciones.

- Quedan expresamente excluidas del anterior cómputo: la Prima Anual Variable Individual (PAVI), las horas extraordinarias, el plus de distancia, la ayuda a personas con disminución y Paga de vacaciones.

40. VACACIONES COLECTIVAS

Las fechas de disfrute serán las que determina el plan de vacaciones anuales tal y como se detalla en los Calendarios Laborales antedichos.

La aplicación del período de vacaciones colectivas que determina el párrafo 1º de este artículo, no tendrá más excepción que en los Departamentos de Mantenimiento, Procesos, Seguridad, Energía, Aguas, Partes y Accesorios, Envíos a otras Plantas, y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante dichas vacaciones colectivas.

41. VACACIONES NO COLECTIVAS

En cada uno de los años 2013 a 2017 podrán señalarse hasta un máximo de 9 días de vacaciones no colectivas, que se fijarán en uno o dos periodos anuales de distribución, pudiendo excluirse determinados días, semanas y/o meses de los periodos hábiles para escoger el disfrute. La Dirección informará previamente al Comité de Empresa acerca de los días de vacaciones no colectivas y sus periodos de distribución en las diferentes áreas de trabajo.



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

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

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

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

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

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

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

En los Departamentos de Mantenimiento, Procesos, Seguridad, Energía, Aguas, Envíos a otras Plantas y Partes y Accesorios, y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante el período de vacaciones colectivas, señalado en los Calendarios Laborales de la Empresa para los años 2013 a 2017, el plan de vacaciones se acomodará a estas necesidades, garantizando un período de 21 días naturales consecutivos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en cada año. Este plan de vacaciones se notificará a los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, si bien la Dirección de la Empresa, por necesidades sobrevenidas o no habituales podrá modificar este plan, dejando a salvo en todo caso un plazo mínimo de dos meses entre la notificación y la fecha de disfrute de las vacaciones.

42. INTERRUPCIÓN DEL DISFRUTE DE LAS VACACIONES

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

Tras la reincorporación del trabajador de su proceso de Incapacidad Temporal, la Empresa informará a este de su derecho a reprogramar las vacaciones y el trabajador deberá solicitar



dicha reprogramación dentro de los 30 días inmediatamente posteriores al alta por Incapacidad Temporal para ejercitar dicho derecho.

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

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

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

43. MODIFICACIÓN DE LAS FECHAS DE LAS VACACIONES

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

44. EXTENSIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE VACACIONES

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

45. PAUSAS

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

Tienen derecho al disfrute de estas pausas todos los trabajadores que estén considerados como de producción y que el trabajo que desarrollen esté ligado a la misma. El régimen de pausas que se aplica en las áreas de producción de General Motors España, S.L.U. es de cuatro pausas de 10 minutos, totalizando el periodo de pausas 40 minutos.

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

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

Con estas pausas se cubren todos los suplementos fijos para el cálculo de actividades y rendimientos que realicen los departamentos técnicos de la empresa.



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

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

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

La concreción horaria en cada área de los 18 minutos del tiempo de bocadillo, podrá adelantarse o retrasarse hasta media hora en caso de avería, parada técnica, desabastecimiento de material, etc. previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores. Si fuera preciso se trasladarían el resto de pausas para garantizar un intervalo de trabajo homogéneo entre las mismas.



V. RÉGIMEN DE PERSONAL

46. PERMISOS Y LICENCIAS

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

Motivo	Quién da derecho al permiso	TIEMPO		Justificantes
		Provincia de Zaragoza	Desplazamiento Fuera de la Provincia de Zaragoza	
Fallecimiento	Cónyuge e hijos	4 días naturales	4 días naturales	Documento que acredite el parentesco y el fallecimiento.
	Padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos	3 días naturales	4 días naturales	Documento que acredite el parentesco y el fallecimiento.
	Hijos, nietos, abuelos y hermanos (todos ellos políticos)	2 días naturales	4 días naturales	Documento que acredite el parentesco y el fallecimiento.
Hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, enfermedad grave o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural	Cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos, tanto naturales como políticos	2 días naturales	4 días naturales	Certificado médico que acredite específicamente la hospitalización, la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural o el reposo domiciliario. Documento que acredite el parentesco.
Nacimiento	Hijo	2 días laborables	4 días naturales	Libro de familia o certificado del juzgado.
Matrimonio	Empleado	15 días naturales		Libro de familia o certificado del juzgado.
	Padres, hijos o hermanos	1 día naturales		Libro de familia o certificado del juzgado. Documento que acredite el parentesco.
Traslado del domicilio habitual	Empleado	1 día laborable	2 días naturales	Certificado del Servicio de Empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas
Asistencia a consulta médica	Empleado	16 Horas Año para asistencia a Médico y/o acompañamiento a hijos menores o mayores de 18 años con una disminución de aptitud superior al 65%.		Certificado de médico o institución sanitaria o volante.
	Hijos menores o mayores de 18 años con una disminución de aptitud superior al 65%			Justificación fehaciente de haber acompañado al menor o discapacitado.
Asistencia a consulta médica de médico especialista de la Seguridad Social	Empleado	Por el tiempo necesario para asistencia a Especialistas de la Seguridad Social.		Certificado de médico o institución sanitaria o volante.



Motivo	Quién da derecho al permiso	TIEMPO	Justificantes
Lactancia	Hijo hasta los nueve meses	Una hora seguida o dos fracciones de media hora durante la jornada de trabajo. Alternativamente reducción de media hora al principio o al final de la jornada. También podrá acumularse en jornadas enteras (10 días laborables) a continuación de la baja maternal o bien desde la terminación de esta hasta que el hijo cumpla los 9 meses; de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, siendo ésta última quien las señale en caso de desacuerdo.	Libro de familia al principio del disfrute
Exámenes para la obtención de un título académico y profesional	Empleado	Por el tiempo necesario	Certificado de asistencia a examen del centro docente
Cargos públicos o sindicales	Empleado	Por el tiempo legalmente determinado	El que proceda en cada caso
Deber inexcusable de carácter público y personal	Empleado	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber.	El que proceda en cada caso
Asistencia a juicio como testigo	Empleado	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber.	Citación judicial

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

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

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

Para la acreditación del parentesco, y exclusivamente a efectos de lo dispuesto en este artículo, será requisito necesario estar inscrito en el Registro de Parejas de Hecho o aportar cualquier documento que a juicio de la Empresa confirme y ratifique la convivencia en un mismo y único domicilio.

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



47. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL Y REGLAMENTO DE MOVILIDAD

La Dirección de la Empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinto nivel o Grupo Profesional, reintegrando al trabajador, a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1.- GRUPO O NIVEL SUPERIOR

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

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

2.- GRUPO O NIVEL INFERIOR

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

REGLAMENTO DE MOVILIDAD

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

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

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

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

- Balanceo de líneas.
- Movilidad provisional.
- Movilidad definitiva.

BALANCEO DE LÍNEAS: son aquellos cambios de puesto de trabajo por ausencias de personal, consecuencia éstas de vacaciones individuales, enfermedad, accidente, permisos o ausencias no justificadas, y los realizados por entrenamiento para cubrir las situaciones anteriores. La transferencia, por un máximo de cinco días, se hará a una única sección y se



realizará con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación conforme a las facultades objetivas de organización del trabajo de la Compañía.

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

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

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

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

La Comisión de Organización realizará, en sus reuniones ordinarias, un seguimiento general de todas estas cuestiones de movilidad.

Se acuerda que excepcionalmente y mientras subsista la aplicación de los Expedientes de Regulación de Empleo 67/2010, ERE 493/2011, ERE 282/2012 todos los trabajadores podrán sufrir una movilidad respetando los límites establecidos en la Ley, sin que dicha movilidad se vea restringida por lo dispuesto en este Reglamento de Movilidad.

48. ASCENSOS

La Dirección de General Motors España, S.L.U, sin merma de sus facultades de dirección y organizativa, tendrá en cuenta, para los ascensos de Grupo Profesional y nivel, los siguientes aspectos:

1. La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.
2. El aprovechamiento del empleado o trabajador en el período de entrenamiento.
3. El rendimiento en la realización de su trabajo.



4. La capacidad del empleado o trabajador para asumir mayores responsabilidades en la Empresa.

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

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

49. RECLAMACIONES Y QUEJAS

Las quejas o reclamaciones podrán ser individuales o colectivas.

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

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

La Dirección comunicará por escrito su decisión al trabajador en el plazo de 30 días, cuya resolución deberá adoptarse previo conocimiento y valoración del Departamento de Personal.

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

Las reclamaciones sobre clasificación profesional se presentarán ante la Comisión de Valoración de puestos correspondiente.

50. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Empresa, teniendo en cuenta el contenido del puesto de trabajo, entendiendo como tal el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un trabajador, asigna un grupo y nivel salarial a cada puesto.

La Empresa dará acceso al Comité de Empresa al listado con los resultados de la valoración de los puestos de trabajo con su grupo y nivel correspondiente, para que éste pueda ejercer la facultad que en esta materia le reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

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

Están constituidas Comisiones Paritarias de Valoración de Puestos de Trabajo para el grupo profesional obrero y para el grupo profesional de empleados, cuyas funciones son las de valorar conjuntamente todos aquellos puestos de trabajo sobre los que exista una reclamación previa del empleado en relación con nivel o grupo profesional, valiéndose de los



sistemas de valoración de puestos habitualmente utilizados en la Compañía. Dichas Comisiones Paritarias están dotadas de sus propios Reglamentos.

El trabajador disconforme con nivel o grupo profesional del puesto de trabajo que ocupe podrá efectuar reclamación de acuerdo con el procedimiento establecido en el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que le sea de aplicación. El Comité de Empresa podrá presentar a la Dirección de la Empresa una descripción de tareas del puesto de trabajo objeto de reclamación, puntualizando todas aquellas tareas y responsabilidades que a su juicio sirvan de base, causa o motivo de la reclamación.

Se establece un sistema de clasificación profesional basado en Grupos Profesionales y niveles salariales que sustituye al anterior sistema de categorías profesionales de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

El Grupo Profesional Obrero comprende:

- Nivel Especialista (ESP): integrado por los operarios que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que impliquen responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.
- Nivel Profesional de Oficio (PO): integrado por los operarios que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en los Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en la correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir el nivel que les permita realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativa y responsabilidad les corresponda.

El Grupo Profesional de Empleados comprende:

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

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

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

Grupo de cotización a la Seguridad Social

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

- Grupo Profesional Obrero, nivel Especialista (ESP) el grupo de cotización 9
- Grupo Profesional Obrero, nivel Profesional de Oficio (PO) el grupo de cotización 8
- Grupo de Empleados nivel 4 el grupo de cotización 6



- Grupo de Empleados nivel 5 el grupo de cotización 5.

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

51. RITMOS DE TRABAJO (RENDIMIENTO)

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

Los tiempos utilizados para la valoración de actividades podrán ser:

- Estimados:

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

- Estudiados o MTM:

Quando se prevea una duración indefinida del proceso y estén avalados por un estudio de MTM.

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

1. Por introducción de nuevas tecnologías o reforma de los métodos o procedimientos industriales.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Cuando los tiempos actuales fueran estimados y no resultado de un estudio de MTM.

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

Para su aplicación en los estudios de MTM, se ha aceptado por las partes firmantes del presente Convenio una Tabla de Suplementos por Posturas y Pesos, que, tomando como base una tabla de la O.I.T., se ha adaptado a las necesidades singulares del trabajo en



General Motors España. Los suplementos han sido ampliados y adaptados a nuestra Empresa, acompañándose como Anexo N° 6 al presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

Como referencia, actualmente para la realización de esos estudios se utilizan el método DEW (Design Ergonomics Worksheet) de GM, la GM Exposure Worksheet, el método NIOSH y otros métodos respaldados por la comunidad científica internacional. El Departamento de Prevención junto con las áreas técnicas mantendrán actualizados los criterios técnicos ergonómicos en los que se basan los métodos mencionados o cualesquiera otros que se apliquen.

Ante una posible omisión, toda la información que de conformidad con el Convenio Colectivo deba darse al Comité de Empresa o Sección Sindical, la Empresa la tendrá a disposición del Comité de Empresa, así como de las Secciones Sindicales, y la facilitará en el momento que le sea requerida por estos, cumpliendo así con cualquier obligación de informar.

52. FORMACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE MÉTODOS Y TIEMPOS

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



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

La información se facilitará a tres niveles.

PRIMER NIVEL: AL EMPLEADO.- Por escrito y visible en la cabina del Encargado se publicará mensualmente el documento "Grupos de Trabajo por Sección", en el que se detallará la denominación de la operación a realizar, su tiempo ponderado, el número de operarios en cada una de ellas, su saturación, la cantidad máxima de unidades a producir en la jornada de trabajo teniendo en cuenta lo anterior, y la indicación de los modelos más significativos que se fabriquen y su porcentaje en la mezcla mensual.

SEGUNDO NIVEL: POR EL ENCARGADO.- A solicitud del empleado interesado o de los representantes legales de los trabajadores, el Encargado facilitará información del "Manpower Local Forecast" (MLF).

TERCER NIVEL: COMISIÓN MIXTA.- La Dirección de General Motors España facilitará por escrito a los miembros de esta Comisión toda la información detallada del MLF u otro de naturaleza similar, y de los estudios anteriores, si los hubiere, en cada caso concreto que se someta a estudio o revisión, salvaguardando en todo caso esta comisión el carácter confidencial y secreto de dicha información.

El Comité de Empresa podrá canalizar las reclamaciones en materia de rendimientos y proponer recomendaciones a la Dirección de la Empresa para revisar puestos de trabajo, si así se considera necesario, a través de las Comisiones Mixtas de Métodos y Tiempos. Se constituirán tres Comisiones Mixtas (Planta I, Planta II y Planta III) formadas por cuatro representantes miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, designados por éste como representación de los trabajadores, y otros cuatro miembros designados por la Dirección de General Motors España en representación de ésta.

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

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

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



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

53. COOPERACIÓN EN LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

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



VI. RETRIBUCIONES

54. RETRIBUCIONES

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

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

Los sueldos, salarios y sus complementos, así como los pluses salariales, que se establecen en este Convenio para los años 2013 a 2017 tendrán efectos, en el año 2013 a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo y, en los años siguientes (2014, 2015, 2016 y 2017) el 1º de enero de cada uno de los años respectivos.

55. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES

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

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

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

- A) Por cantidad o calidad de trabajo:
 - Carencia de incentivo
 - Prima Anual Variable Individual (PAVI)
- B) De vencimiento superior al mes
 - Pagas extraordinarias de verano y Navidad
 - Paga de Vacaciones Flotantes
- C) Personales
 - Complemento Personal por Antigüedad
 - Complemento Personal por puesto de trabajo
 - Complemento Voluntario
 - Complemento de Vacaciones
 - Plus de Jefe de Equipo
- D) De puesto de trabajo
 - Plus de Especialista (ESP) Puesto "D"
 - Plus de Especialista (ESP) Coordinador y de Profesional de Oficio (PO) Coordinador
 - Plus de OPA
 - Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos
 - Complemento de nocturnidad
 - Complemento de calendarios especiales.



56. COMPLEMENTO DE CARENCIA DE INCENTIVO

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

57. PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre. La cuantía de cada una de ellas será la indicada para cada grupo y nivel profesional en las Tablas Salariales del presente Convenio, más, en aquellos casos en los que el trabajador tenga derecho al percibo del complemento personal por antigüedad y/o al Complemento Personal por puesto de trabajo, (en la cuantía que individualmente tenga reconocida), el importe correspondiente a una mensualidad (30 días) de los citados complementos.

Cada una de estas pagas se devengará proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa. Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la Empresa se percibirá así mismo la parte proporcional que corresponda.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y niveles profesionales figura en los Anexos del presente Convenio.

58. COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGÜEDAD

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

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

59. COMPLEMENTO VOLUNTARIO

Se conceptuará como tal, la cantidad que para cada nivel y Grupo Profesional figura conjuntamente con el Complemento de Carencia de Incentivo en la tabla de los Anexos del presente Convenio.

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



60. COMPLEMENTO PERSONAL POR PUESTO DE TRABAJO

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

La cuantía de este plus, se actualizará para cada año de vigencia del Convenio, conforme dispone el artículo 71 del Convenio Colectivo. Este complemento no será absorbible ni compensable.

61. PRIMA ANUAL VARIABLE INDIVIDUAL (PAVI)

Esta prima valora la contribución de cada trabajador a la consecución de los objetivos del negocio.

El fondo máximo disponible anualmente para el cálculo de dicha Prima será igual al número de trabajadores que hayan prestado trabajo efectivo en cada año, -prorrataándose los periodos de tiempo de aquellos trabajadores que han prestado trabajo efectivo durante un periodo inferior a un año- multiplicado por el valor asignado para cada año de vigencia del convenio.

Las cuantías abajo indicadas, que se corresponden con los complementos de "Paga firma de Convenio" y "Compensación por Tiempo de Transporte" existentes en el anterior Convenio Colectivo, pasarán a formar parte del Fondo destinado a la Prima Anual Variable Individual (PAVI):

- 200€ provenientes de la anterior Prima de Firma Convenio, durante cada uno de los años 2014, 2015, 2016 y 2017
- 360€ provenientes de la anterior Compensación por Tiempo de Transporte, durante cada año de vigencia del Convenio Colectivo. En el año 2013 se deducirá de la cantidad anteriormente indicada (360€), las cantidades efectivamente abonadas por este concepto con anterioridad a la entrada en vigor del 13 Convenio Colectivo.

La cuantía base en concepto de "Prima Anual Variable Individual" (aquella regulada en el 12 Convenio Colectivo), será de 430 Euros en cada uno de los años de vigencia del Convenio

Por lo tanto, desde la vigencia del Convenio, el fondo disponible anualmente para el cálculo de la "Prima Variable Anual Individual" será igual al número de trabajadores que hayan prestado trabajo efectivo en cada año, -prorrataándose los periodos de tiempo de aquellos trabajadores que han prestado trabajo efectivo durante un periodo inferior a un año- multiplicado por:

- 430€ + (360€ - las cantidades efectivamente abonadas por este concepto con anterioridad a la entrada en vigor del 13 Convenio Colectivo), para el año 2013
- Y por 990€ para los años 2014, 2015, 2016 y 2017

En el Acta de la Reunión de la Comisión Especifica de Prima Variable de fecha 15 de diciembre de 2011 (BOPZ de Zaragoza nº 51 de 3 de marzo de 2012) que figura como Anexo al presente Convenio Colectivo, se regulan, con carácter general, las normas por las que se rige esta Prima Variable.

La Comisión Especifica de Prima Variable quedará formada por representantes de la Dirección de la Empresa y representantes de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio. Esta Comisión revisará el sistema actual de la Prima Anual Variable



Individual (PAVI) y realizará el seguimiento y control de la aplicación de la misma durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La Compañía abonará la Prima Anual Variable Individual (PAVI) dentro del primer trimestre del año siguiente de su generación.

62. PAGA DE VACACIONES FLOTANTES

En el caso de que se señalen por la Empresa 9 días de disfrute individual de vacaciones flotantes o jornadas de recuperación con cargo a vacaciones flotantes, el trabajador devengará la cantidad de 115 €, por una sola vez cada año, sin incorporar a su sueldo o salario. En caso de que la Empresa señale menos de nueve días de vacaciones flotantes, se abonará la parte proporcional de la Paga de Vacaciones Flotantes.

La Paga de Vacaciones se abonará en la cuantía que corresponda, en la liquidación de nómina del mes de Diciembre de cada año en curso.

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

63. COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD

Los trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán, por cada jornada nocturna efectivamente trabajada un Complemento por importe de 13,85€.

La cuantía de este Complemento permanecerá inalterada durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo (años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017)

64. PLUS DE JEFE DE EQUIPO

Es el que perciben con carácter consolidado, los antiguos Jefes de Equipo y consiste en un 20% (veinte por ciento) sobre su salario base.

65. PLUS DE ESPECIALISTA (ESP) COORDINADOR Y DE PROFESIONAL DE OFICIO (PO) COORDINADOR

El trabajador con nivel de Especialista (ESP) o Profesional de Oficio (PO) que sea designado por la Empresa como Coordinador de un Equipo percibirá, con carácter no consolidable, en concepto de este Plus un 20% de su Salario Base por desarrollar adicionalmente a las tareas propias que, con carácter general constituyen el contenido esencial de su puesto de trabajo, las concretas y específicas que para el Coordinador de Equipo se recogen en su respectiva Adenda de Coordinador.

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

La designación del Especialista o Profesional de Oficio como Coordinador de Equipo será por un plazo indefinido, si bien la Empresa, en el uso de sus facultades organizativas y de



dirección, podrá revocar dicha designación, momento a partir del cual el trabajador dejará de percibir el Plus de Coordinador.

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

66.- PLUS DE ESPECIALISTA (ESP) PUESTO "D"

Es el plus que percibirá, con carácter no consolidable un trabajador con nivel de Especialista (ESP) cuando realice sus funciones en aquellos puestos de trabajo a los que se les haya calificado como puestos "D". La cuantía de este plus es de 2.141,73 €/ año y dicha cantidad se abonará única y exclusivamente por día efectivamente trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

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

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

Para determinar en qué puestos se abonará el plus de puesto "D" se tomará como herramienta de valoración el actual Manual de Valoración de Puestos de Especialistas.

No se abonará este plus en el supuesto de que el empleado perciba alguna cantidad en concepto de complemento personal de puesto de trabajo.

67.- PLUS DE OPERARIO DE PRODUCCIÓN AUTÓNOMO (OPA).

Percibirán este plus no consolidable, los empleados que tras haber superado satisfactoriamente el entrenamiento y formación necesarios para desarrollar eficazmente las tareas indicadas en el acta de acuerdos para el establecimiento de este plus sean certificados y realicen, adicionalmente al conjunto de tareas que constituyen el contenido esencial de su puesto de trabajo de especialista, tareas adicionales relacionadas en la adenda de plus de Operario de Producción Autónomo, que se suscribirá en cada caso.

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

La cuantía de este plus es de 1.047,89 €/ año y se abonará única y exclusivamente por día trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas. La cuantía de este plus, se actualizará para cada año de vigencia del Convenio, conforme dispone el artículo 71 del Convenio Colectivo.

No se abonará este plus en el supuesto de que el empleado perciba alguna cantidad en concepto de complemento personal por puesto de trabajo ni plus especialista (ESP) puesto "D".



68. PLUS DE TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

El personal cuya jornada semanal le exija, en la actualidad o en el futuro, realizar una jornada normal de trabajo en sábado, domingo o día festivo, percibirá durante dicho día, además de su retribución normal, un plus cuya cuantía por jornada efectiva de trabajo queda fijado en 56,75€.

La cuantía de este plus permanecerá inalterada durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo (años 2013 a 2017). No se percibirá este plus cuando la totalidad del tiempo de trabajo en sábado, domingo o festivo tenga la consideración de horas extraordinarias. Al trabajador que prolongue su jornada normal de trabajo sea sábado, domingo o festivo, y por la que percibirá su retribución normal y el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo, se le compensará el tiempo que sobrepase dicha jornada normal como horas extraordinarias, sin que a las mismas se les aplique ni en todo ni en parte el plus establecido en el presente artículo.

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

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

69. COMPLEMENTO DE CALENDARIOS ESPECIALES

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

La cuantía de este complemento es de 24,80 €. La cuantía de este plus permanecerá inalterada durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo (años 2013 a 2017).

70 .PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de febrero de 1958 y su importe será de 0,185 €/Km en los años 2013 y 2014, y 0,19 €/Km en los años 2015, 2016 y 2017.

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

La Dirección de la Empresa podrá en todo momento verificar que los perceptores de este plus reúnen los requisitos exigidos. El Comité de Empresa podrá participar en esta función de control.



71. INCREMENTOS Y REVISIONES SALARIALES

El incremento anual de los salarios de Tablas serán los siguientes:

- Años 2013 y 2014: quedarán congelados a valores de 31 de diciembre de 2012.
- Año 2015: sobre la base a 31 de diciembre de 2014 incremento del 1.25% sobre salarios de tablas. En el caso de que el IPC real de 2015 supere el 1.25%, se aplicará la revisión salarial por la diferencia entre el 1.25% y el IPC real, sin que del incremento inicial y su revisión resulte en total un incremento superior al 1.5%.
- Año 2016: sobre la base a 31 de diciembre de 2015, revisada si procede, incremento del 1.5% sobre salarios de tablas. Si hay beneficios en el resultado de Explotación de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de GM España en 2015, las tablas salariales se revisarán por la diferencia entre el 1.5% y el IPC Real, si este es superior al 1.5%.
- Año 2017: sobre la base a 31 de diciembre de 2016, revisada si procede, incremento del 1.5% sobre salarios de tablas. Si hay beneficios en el resultado de Explotación de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de GM España en 2016, las tablas salariales se revisarán por la diferencia entre el 1.5% y el IPC Real, si este es superior al 1.5%.

72. TABLAS SALARIALES

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



VII. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

73. BENEFICIOS Y SERVICIOS A LOS EMPLEADOS.

Es política de General Motors España prestar especial atención para que todos sus trabajadores disfruten de unos buenos servicios de comedor, suministro de bocadillos, bebidas no alcohólicas y transportes. El Comité de Empresa participará, conjuntamente con el Departamento de Personal, en el control, desarrollo y buen funcionamiento de los servicios mencionados.

74. COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

A) Complemento

General Motors España, S.L.U, garantiza a los trabajadores en Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, desde el cuarto día hasta el decimoquinto, el cobro del 70% de su salario real, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales, condicionado a que el empleado no haya estado en situación de Incapacidad Temporal en los 365 días inmediatamente anteriores al comienzo de la baja.

Cuando las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o Entidad Colaboradora estén constituidas por el 60 ó 75 por ciento de la base reguladora, General Motors España, S.L.U, garantiza a los trabajadores en Incapacidad Temporal, y por un tiempo máximo de 18 meses, el cobro del 80 ó 90 por ciento de su salario real respectivamente, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales.

Las bajas que se produzcan como consecuencia de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional darán lugar a la percepción, por el trabajador, del cien por cien (100%) del salario real, a partir del decimosexto (16º) día de baja, salvo en caso de hospitalización, en que se percibirá el 100% del salario real desde el primer día. Esta última circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por el trabajador.

Queda expresamente excluido del importe del complemento de la prestación por Incapacidad Temporal el complemento de calendarios especiales.

B) Cobro del complemento

El cobro mensual del complemento regulado en el apartado anterior estará condicionado al porcentaje mensual de absentismo por Incapacidad Temporal del conjunto de la planta y al absentismo individual de cada empleado.

- Porcentaje mensual de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común (excluida maternidad) igual o por debajo del objetivo.

El empleado percibirá el 100% del salario real, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales, a partir del vigésimo primer día de Incapacidad Temporal, siempre que no haya estado de baja por Incapacidad Temporal en los 365 días anteriores.

Si el empleado ha estado de baja por Incapacidad Temporal en los 365 días anteriores, percibirá las prestaciones establecidas en el apartado A).



- Porcentaje mensual de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común (excluida maternidad) por encima del objetivo.
El empleado percibirá las prestaciones establecidas en el apartado A), siempre que no hubiera estado de baja por Incapacidad Temporal en los 365 días anteriores.
No se abonará ningún complemento si el empleado ha estado de baja por Incapacidad Temporal en los 365 días anteriores.
- Porcentaje mensual de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional igual o por debajo del objetivo: 100% del salario real desde el primer día de baja.
- Porcentaje mensual de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional por encima del objetivo: percepción del complemento de acuerdo con el apartado A).

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

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

C) Suspensión del complemento

El derecho al cobro del complemento por Incapacidad Temporal quedará automáticamente suspendido el mismo día en que se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

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

El complemento será restablecido sin retroactividad cuando dejen de existir las circunstancias que motivaron su suspensión.

D) Reconocimiento Médico

General Motors España, S.L.U, se reserva el derecho de requerir al perceptor del complemento por Incapacidad Temporal que se someta a reconocimiento médico



periódico por parte de facultativos pertenecientes a la Compañía o designados por la misma. El rechazo de/o falta a dichos reconocimientos médicos provocará la extinción del complemento.

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

E) Cambio de Situación

El trabajador tiene la obligación de comunicar inmediatamente a la Empresa cualquier cambio en su situación que pudiera repercutir sobre su derecho al complemento por Incapacidad Temporal.

75. TARJETA DE COMPRA EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES

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

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección de la Empresa en la selección del establecimiento o establecimientos más convenientes y en el acuerdo de adhesión. La Empresa publicará el listado con los establecimientos adheridos.

Si durante la vigencia del presente Convenio, el Comité de Empresa propusiera a la Dirección de la Empresa, la asunción por ésta de una nueva obligación en sustitución de la aquí pactada y dicha nueva obligación fuera aceptada por General Motors España, su cumplimiento se hará desde luego, en el tiempo y forma que resulte del nuevo pacto.

76. SEGURO COLECTIVO DE VIDA

General Motors España, S.L.U., tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, o sus beneficiarios en su caso, un "Seguro de Vida" que cubre los riesgos de: "Muerte", "Incapacidad Permanente Absoluta", "Gran Invalidez" y "Muerte por Accidente" hasta la edad de 65 años, siempre que no se extinga su relación laboral con General Motors España, S.L.U., antes de dicha edad.

Los capitales asegurados durante la vigencia del Convenio son los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL	POR MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA/GRAN INVALIDEZ	POR MUERTE DERIVADA DE ACCIDENTE
OBRERO: Nivel Especialistas (ESP) Nivel Profesionales de Oficio (PO)	27.585 €	55.169 €
EMPLEADOS: Nivel 4 Nivel 5	31.004 €	62.008 €



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

En caso de declaración por la Seguridad Social de Incapacidad Permanente Absoluta, el empleado recibirá en ese momento de la Compañía de Seguros el valor del capital asegurado. Si posteriormente, por mejoría, se reincorporase al puesto de trabajo, quedará obligado a abonar a General Motors España, S.L.U., la suma recibida de la Compañía de Seguros, previamente a su reincorporación a la Empresa.

El pago de primas y gastos del Contrato del Seguro será por cuenta de General Motors España, S.L.U

El Seguro de Accidentes aquí referido es independiente del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo.

77. VENTA DE AUTOMÓVILES Y SUS RECAMBIOS

General Motors España tiene establecida una política para la venta de sus automóviles y recambios a sus trabajadores.

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

78. AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

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

79. TRANSPORTE DE LA PLANTA DE FIGUERUELAS A ZARAGOZA Y VICEVERSA

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

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



VIII. MEDIDAS SOCIALES Y DE EMPLEO

80. COMPROMISO DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Todos los contratos de relevo que se suscriban durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, se formalizarán mediante un contrato de relevo de duración indefinida.

81. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

El Plan Colectivo de Jubilaciones Parciales de GM España, S.L.U., recoge los compromisos adquiridos con los empleados afectados por dicho Plan y las condiciones del mismo se encuentran reguladas en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

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

- Grupo Profesional obrero: compuesto por Especialistas y Profesionales de Oficio, y aquellos empleados de los niveles 4 y 5 que desempeñen puestos de trabajo de Técnico de Mantenimiento y Almacenero.
- Grupo Profesional Empleados Niveles 4 y 5

Los niveles 4 y 5 del Grupo Profesional de Empleados son los definidos en Convenio Colectivo, con la única excepción de los empleados que ocupan puestos de Almacenero y Técnico de Mantenimiento.

82. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

El Programa de Complemento de Incapacidad quedará renovado, y tendrá las condiciones siguientes:

- La adhesión a este Programa es voluntaria, y requiere el acuerdo expreso entre el empleado y la empresa, en función de las circunstancias de cada caso concreto.
- Los empleados adheridos a este Programa a los que les sea reconocida por el organismo oficial correspondiente una Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán en el momento de la baja en la Compañía un complemento indemnizatorio que compensará sus años de trabajo en la empresa consistente en 15 meses de salario bruto de Tablas más el complemento personal por puesto de trabajo que perciba el trabajador + 6 meses de los mismos conceptos retributivos por el porcentaje de días de trabajo efectivo en los 12 meses previos al reconocimiento de la Incapacidad.

$$\text{Complemento} = 15 \text{ meses} + 6 \text{ meses} \times \frac{(12 - \text{meses IT})}{12}$$

El Complemento se verá incrementado en un 4% por cada año de edad del empleado por debajo de 55, prorrateándose la cantidad de acuerdo con la edad exacta en la fecha efectiva de la baja, con un máximo de 24 mensualidades. A la inversa, el Complemento se reducirá en un 8% por cada año por encima de los 55, de acuerdo con la misma fórmula de cálculo anterior.



83. CONTRATACIONES Y EMPLEO

La contratación de nuevos empleados y la aplicación del contrato de jubilación parcial, con la correspondiente creación de nuevo empleo, es un objetivo compartido por la Dirección de la Compañía y la Representación de los Trabajadores. Teniendo en cuenta los antecedentes que han derivado en expedientes de suspensión y extinción de contratos de trabajo, y con el objetivo expreso de evitar Expedientes de Regulación de Empleo en los años siguientes, la finalidad declarada de acceso al empleo para nuevos empleados, así como a una jubilación parcial, sólo es posible si va acompañado de nuevas condiciones de entrada para futuras contrataciones.

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL OBRERO

<u>Año</u>	<u>Nivel Especialista</u>
1	Nivel 1.1
2	Nivel 1.2
3	Nivel 1.3
4	Nivel 1.4
5	Nivel 1.5
6	Nivel 1.6
7 y ss	Nivel ESP
<u>Año</u>	<u>Nivel Profesional de Oficio</u>
1	Nivel 2.1
2	Nivel 2.2
3	Nivel 2.3
4	Nivel 2.4
5	Nivel 2.5
6	Nivel 2.6
7	Nivel 2.7
8	Nivel 2.8
9 y ss	Nivel PO

GRUPO PROFESIONAL EMPLEADOS

<u>Año</u>	<u>GRUPO 4</u>
1	Nivel 4.1
2	Nivel 4.2
3	Nivel 4.3
4	Nivel 4.4
5	Nivel 4.5
6	Nivel 4.6
7 y ss	Nivel 4
<u>Año</u>	<u>GRUPO 5</u>
1	Nivel 5.1
2	Nivel 5.2
3	Nivel 5.3
4	Nivel 5.4
5	Nivel 5.5
6	Nivel 5.6
7 y ss	Nivel 5



Así por ejemplo, el empleado contratado en el Grupo Profesional Obrero – Nivel Especialista (ESP) ingresará en la empresa con el nivel 1.1 y permanecerá en el mismo durante el plazo de un año.

A la finalización de dicho plazo obtendrá el nivel 1.2 y permanecerá en dicho nivel durante otro año. Se aplicará este sistema así como los periodos de un año para cada uno de los niveles, hasta que finalizado el periodo total establecido para cada nivel (ESP, PO, Nivel 4 y Nivel 5) el empleado pase a ocupar el nivel final que le corresponda (nivel ESP en este supuesto) de acuerdo con el grupo y nivel para el que haya sido contratado.

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

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

PROMOCIONES INTERNAS					
<u>DE</u>	<u>A</u>	<u>SALARIO</u>	<u>DURACIÓN</u>	<u>NIVEL TEMPORAL</u>	<u>NIVEL FINAL</u>
<u>Nivel ESP</u>	Nivel PO	24.924 €	24 meses	Nivel 2F	Nivel PO
	Nivel 4	26.372 €	24 meses	Nivel 4F	Nivel 4
	Nivel 5	27.470 €	24 meses	Nivel 5F	Nivel 5
<u>Nivel PO</u>	Nivel 4	26.372 €	24 meses	Nivel 4F	Nivel 4
	Nivel 5	27.470 €	24 meses	Nivel 5F	Nivel 5
<u>Nivel 4</u>	Nivel 5	30.017 €	24 meses	nivel 5F2	Nivel 5

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

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

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

ARAGÓN



TABLAS SALARIALES,

CALENDARIOS

Y

HORARIOS

TABLAS SALARIALES AÑO 2013

DATOS SALARIALES ANUALES										DATOS SALARIALES DIARIOS / MENSUALES										Valor Hora Extra
Salario Base	Care. In C. Volun	C. Volun	Pagap. Extras	Total Bruto	Salario Base	Care. In C. Volun	Bruto Diarios	Total Bruto Anual	Pagap. Extras	Total Anual	Pagap. Extras	Total Anual	Pagap. Extras	Total Anual	Valor Hora Extra					
GRUPO PROFESIONAL OBRERO																				
NIVEL ESPECIALISTAS																				
Nivel 1.1	9.230,85	7.000,70	1.517,40	17.748,95	25,29	19,18	44,47	16.231,55	1.517,40	17.748,95	750,70	750,70	12,98							
Nivel 1.2	9.409,70	7.139,40	1.546,80	18.095,90	25,78	19,56	45,34	16.549,10	1.546,80	18.095,90	773,40	773,40	13,23							
Nivel 1.3	9.588,55	7.274,45	1.576,20	18.439,20	26,27	19,93	46,20	16.863,00	1.576,20	18.439,20	796,10	796,10	13,48							
Nivel 1.4	9.767,40	7.409,40	1.605,60	18.782,40	26,76	20,62	47,06	17.176,80	1.605,60	18.782,40	818,80	818,80	13,73							
Nivel 1.5	9.946,25	7.544,45	1.634,80	19.125,15	27,25	21,31	47,92	17.491,15	1.634,80	19.125,15	841,50	841,50	13,98							
Nivel 1.6	10.125,10	7.679,45	1.664,00	19.467,95	27,74	22,78	52,81	19.275,65	1.664,00	19.467,95	864,20	864,20	14,23							
Nivel 1.7	10.303,95	7.814,45	1.693,20	20.000,45	28,23	22,78	52,81	19.275,65	1.693,20	20.000,45	886,90	886,90	14,48							
Nivel 1.8	10.482,80	7.949,45	1.722,40	20.532,95	28,72	23,75	55,06	20.095,90	1.722,40	20.532,95	909,60	909,60	14,73							
Nivel 1.9	10.661,65	8.084,45	1.751,60	21.065,55	29,21	29,40	62,28	22.732,20	1.751,60	21.065,55	932,30	932,30	14,98							
Nivel 2.0	10.840,50	8.219,45	1.780,80	21.598,15	29,70	29,40	62,28	22.732,20	1.780,80	21.598,15	955,00	955,00	15,23							
Nivel 2.1	11.019,35	8.354,45	1.810,00	22.130,75	30,19	28,11	67,65	24.692,25	1.810,00	22.130,75	977,70	977,70	15,48							
Nivel 2.2	11.198,20	8.489,45	1.839,20	22.663,35	30,68															
Nivel 2.3	11.377,05	8.624,45	1.868,40	23.195,95	31,17															
Nivel 2.4	11.555,90	8.759,45	1.897,60	23.728,55	31,66															
Nivel 2.5	11.734,75	8.894,45	1.926,80	24.261,15	32,15															
Nivel 2.6	11.913,60	9.029,45	1.956,00	24.793,75	32,64															
Nivel 2.7	12.092,45	9.164,45	1.985,20	25.326,35	33,13															
Nivel 2.8	12.271,30	9.299,45	2.014,40	25.858,95	33,62															
Nivel 2.9	12.450,15	9.434,45	2.043,60	26.391,55	34,11															
Nivel 3.0	12.629,00	9.569,45	2.072,80	26.924,15	34,60															
Nivel 3.1	12.807,85	9.704,45	2.102,00	27.456,75	35,09															
Nivel 3.2	12.986,70	9.839,45	2.131,20	27.989,35	35,58															
Nivel 3.3	13.165,55	9.974,45	2.160,40	28.521,95	36,07															
Nivel 3.4	13.344,40	10.109,45	2.189,60	29.054,55	36,56															
Nivel 3.5	13.523,25	10.244,45	2.218,80	29.587,15	37,05															
Nivel 3.6	13.702,10	10.379,45	2.248,00	30.119,75	37,54															
Nivel 3.7	13.880,95	10.514,45	2.277,20	30.652,35	38,03															
Nivel 3.8	14.059,80	10.649,45	2.306,40	31.184,95	38,52															
Nivel 3.9	14.238,65	10.784,45	2.335,60	31.717,55	39,01															
Nivel 4.0	14.417,50	10.919,45	2.364,80	32.250,15	39,50															
Nivel 4.1	14.596,35	11.054,45	2.394,00	32.782,75	40,00															
Nivel 4.2	14.775,20	11.189,45	2.423,20	33.315,35	40,49															
Nivel 4.3	14.954,05	11.324,45	2.452,40	33.847,95	40,98															
Nivel 4.4	15.132,90	11.459,45	2.481,60	34.380,55	41,47															
Nivel 4.5	15.311,75	11.594,45	2.510,80	34.913,15	41,96															
Nivel 4.6	15.490,60	11.729,45	2.540,00	35.445,75	42,45															
Nivel 4.7	15.669,45	11.864,45	2.569,20	35.978,35	42,94															
Nivel 4.8	15.848,30	11.999,45	2.598,40	36.510,95	43,43															
Nivel 4.9	16.027,15	12.134,45	2.627,60	37.043,55	43,92															
Nivel 5.0	16.206,00	12.269,45	2.656,80	37.576,15	44,41															
Nivel 5.1	16.384,85	12.404,45	2.686,00	38.108,75	44,90															
Nivel 5.2	16.563,70	12.539,45	2.715,20	38.641,35	45,39															
Nivel 5.3	16.742,55	12.674,45	2.744,40	39.173,95	45,88															
Nivel 5.4	16.921,40	12.809,45	2.773,60	39.706,55	46,37															
Nivel 5.5	17.100,25	12.944,45	2.802,80	40.239,15	46,86															
Nivel 5.6	17.279,10	13.079,45	2.832,00	40.771,75	47,35															
Nivel 5.7	17.457,95	13.214,45	2.861,20	41.304,35	47,84															
Nivel 5.8	17.636,80	13.349,45	2.890,40	41.836,95	48,33															
Nivel 5.9	17.815,65	13.484,45	2.919,60	42.369,55	48,82															
Nivel 6.0	17.994,50	13.619,45	2.948,80	42.902,15	49,31															
Nivel 6.1	18.173,35	13.754,45	2.978,00	43.434,75	49,80															
Nivel 6.2	18.352,20	13.889,45	3.007,20	43.967,35	50,29															
Nivel 6.3	18.531,05	14.024,45	3.036,40	44.500,00	50,78															
Nivel 6.4	18.710,90	14.159,45	3.065,60	45.032,60	51,27															
Nivel 6.5	18.889,75	14.294,45	3.094,80	45.565,20	51,76															
Nivel 6.6	19.068,60	14.429,45	3.124,00	46.097,80	52,25															
Nivel 6.7	19.247,45	14.564,45	3.153,20	46.630,40	52,74															
Nivel 6.8	19.426,30	14.699,45	3.182,40	47.163,00	53,23															
Nivel 6.9	19.605,15	14.834,45	3.211,60	47.695,60	53,72															
Nivel 7.0	19.784,00	14.969,45	3.240,80	48.228,20	54,21															
Nivel 7.1	19.962,85	15.104,45	3.270,00	48.760,80	54,70															
Nivel 7.2	20.141,70	15.239,45	3.299,20	49.293,40	55,19															
Nivel 7.3	20.320,55	15.374,45	3.328,40	49.826,00	55,68															
Nivel 7.4	20.499,40	15.509,45	3.357,60	50.358,60	56,17															
Nivel 7.5	20.678,25	15.644,45	3.386,80	50.891,20	56,66															
Nivel 7.6	20.857,10	15.779,45	3.416,00	51.423,80	57,15															
Nivel 7.7	21.035,95	15.914,45	3.445,20	51.956,40	57,64															
Nivel 7.8	21.214,80	16.049,45	3.474,40	52.489,00	58,13															
Nivel 7.9	21.393,65	16.184,45	3.503,60	53.021,60	58,62															
Nivel 8.0	21.572,50	16.319,45	3.532,80	53.554,20	59,11															
Nivel 8.1	21.751,35	16.454,45	3.562,00	54.086,80	59,60															
Nivel 8.2	21.930,20	16.589,45	3.591,20	54.619,40	60,09															
Nivel 8.3	22.109,05	16.724,45	3.620,40	55.152,00	60,58															
Nivel 8.4	22.287,90	16.859,45	3.649,60	55.684,60	61,07															
Nivel 8.5	22.466,75	16.994,45	3.678,80	56.217,20	61,56															
Nivel 8.6	22.645,60	17.129,45	3.708,00	56.749,80	62,05															
Nivel 8.7	22.824,45	17.264,45	3.737,20	57.282,40	62,54															
Nivel 8.8	23.003,30	17.399,45	3.766,40	57.815,00	63,03															
Nivel 8.9	23.182,15	17.534,45	3.795,60	58.347,60	63,52															
Nivel 9.0	23.361,00	17.669,45	3.824,80	58.880,20	64,01															
Nivel 9.1	23.539,85	17.804,45	3.854,00	59.412,80	64,50															
Nivel 9.2	23.718,70	17.939,45	3.883,20	59.945,40	64,99															
Nivel 9.3	23.897,55	18.074,45	3.912,40	60.478,00	65,48															
Nivel 9.4	24.076,40	18.209,45	3.941,60	61.010,60	65,97															
Nivel 9.5	24.255,25	18.344,45	3.970,80	61.543,20	66,46															
Nivel 9.6	24.434,10	18.479,45	3.999,60	62.075,80	66,95															
Nivel 9.7	24.612,95	18.614,45	4.028,80	62.608,40	67,44															
Nivel 9.8	24.791,80	18.749,45	4.058,00	63.141,00	67,93															
Nivel 9.9	24.970,65	18.884,45	4.087,20	63.673,60	68,42															
Nivel 10.0	25.149,50	19.019,45	4.116,40	64.206,20	68,91															
Nivel 10.1	25.328,35	19.154,45	4.145,60	64.738,80	69,40															
Nivel 10.2	25.507,20	19.289,45	4.174,80	65.271,40	69,89															
Nivel 10.																				



2013

Enero 13

S	1	2	3	4	5	6	7
1		1	2	3	4	5	6
2	7	8	9	10	11	12	13
3	14	15	16	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28	29	30	31			

Febrero 13

S	1	2	3	4	5	6	7
5					1	2	3
6	4	5	6	7	8	9	10
7	11	12	13	14	15	16	17
8	18	19	20	21	22	23	24
9	25	26	27	28			

Marzo 13

S	1	2	3	4	5	6	7
9					1	2	3
10	4	5	6	7	8	9	10
11	11	12	13	14	15	16	17
12	18	19	20	21	22	23	24
13	25	26	27	28	29	30	31

Abril 13

S	1	2	3	4	5	6	7
14	1	2	3	4	5	6	7
15	8	9	10	11	12	13	14
16	15	16	17	18	19	20	21
17	22	23	24	25	26	27	28
18	29	30					

Mayo 13

S	1	2	3	4	5	6	7
18		1	2	3	4	5	
19	6	7	8	9	10	11	12
20	13	14	15	16	17	18	19
21	20	21	22	23	24	25	26
22	27	28	29	30	31		

Junio 13

S	1	2	3	4	5	6	7
22					1	2	
23	3	4	5	6	7	8	9
24	10	11	12	13	14	15	16
25	17	18	19	20	21	22	23
26	24	25	26	27	28	29	30

Julio 13

S	1	2	3	4	5	6	7
27	1	2	3	4	5	6	7
28	8	9	10	11	12	13	14
29	15	16	17	18	19	20	21
30	22	23	24	25	26	27	28
31	29	30	31				

Agosto 13

S	1	2	3	4	5	6	7
31				1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13	14	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	

Septiembre 13

S	1	2	3	4	5	6	7
35						1	
36	2	3	4	5	6	7	8
37	9	10	11	12	13	14	15
38	16	17	18	19	20	21	22
39	23	24	25	26	27	28	29
40	30						

Octubre 13

S	1	2	3	4	5	6	7
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

Noviembre 13

S	1	2	3	4	5	6	7
44					1	2	3
45	4	5	6	7	8	9	10
46	11	12	13	14	15	16	17
47	18	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30	

Diciembre 13

S	1	2	3	4	5	6	7
48						1	
49	2	3	4	5	6	7	8
50	9	10	11	12	13	14	15
51	16	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28	29
53	30	31					



Festivos



Vacaciones Colect.



PRINCIPALES HORARIOS DE TURNOS DE TRABAJO (2013 a 2017)

HORARIO DE OFICINA

DE LUNES A VIERNES		
	HORAS	MINUTOS
HORA DE ENTRADA	7	45
HORA DE SALIDA	16	12

**ÁREAS A DOS O TRES TURNOS
FABRICACIÓN**

DE DOMINGO A JUEVES						
DE LUNES A VIERNES						
	MAÑANA		TARDE		NOCHE	
	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.
HORA ENTRADA	06	00	14	00	22	00
HORA SALIDA	14	00	22	00	06	00

HORARIO TURNOS ESPECIALES

DE LUNES A SÁBADO - DOMINGO						
	MAÑANA		TARDE		NOCHE	
	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.
HORA ENTRADA	06	00	14	00	22	00
HORA SALIDA	14	00	22	00	06	00

HORARIO TURNOS DE ENERGÍA, SEGURIDAD, ETC.

DE LUNES A DOMINGO						
	MAÑANA		TARDE		NOCHE	
	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.
HORA ENTRADA	07	00	15	00	23	00
HORA SALIDA	15	00	23	00	07	00

**ANEXOS I****Plan industrial para General Motors España, condicionado al acuerdo del Foro Europeo de Empleados referente a la reducción de costes laborales**

1. General Motors se compromete a mantener las dos líneas actuales de ensamblaje en la planta de Figueruelas, así como la capacidad técnica instalada de 478.000 unidades al año.
2. General Motors garantiza que Figueruelas contará con el complejo manufacturero más importante para la plataforma Corsa (GSV) más allá del año 2013 mediante las inversiones necesarias para ello. Además General Motors acuerda distribuir el total del volumen de producción entre Zaragoza y Eisenach en una división de la carga de trabajo de 72% y 28% respectivamente a partir del lanzamiento del nuevo Corsa (GSV) en el año 2013.
3. En el periodo 2010 a 2013, General Motors se compromete a garantizar una carga de trabajo mínima para Zaragoza del 70% del conjunto de producción de las plantas de Zaragoza y Eisenach. Eisenach producirá exclusivamente el modelo Corsa 3 puertas hasta un máximo del 30% del volumen de producción anteriormente citado.
4. General Motors confirma asimismo, para la utilización de la capacidad productiva, ubicar la nueva generación del Corsa (GSV) en Zaragoza a partir de 2013. Adicionalmente, General Motors se compromete a que, en base a razones económicas, todos los derivados de la plataforma Corsa (GSV) más allá de los modelos 3 y 5 puertas, incluido el Combo, serán producidos en Zaragoza.
5. En caso de que razones de negocio aconsejasen reubicar la producción de piezas de estampación exclusivas del Corsa 3 puertas en Alemania, estas acciones tendrían que compensarse con internalizaciones comparables de piezas de estampación en Zaragoza, con objeto de garantizar el mantenimiento de la actual carga de trabajo de la nave de Prensas. En todo caso, las matrices de estampación de los modelos Corsa 5 puertas, Combo y Meriva, así como las piezas comunes del Corsa 5 y 3 puertas, se mantendrán en su ubicación actual en la fábrica de Zaragoza.
6. General Motors se concentrará en fortalecer la base de suministro para Zaragoza y trabajará estrechamente con los proveedores para optimizar el coste global y mejorar la eficiencia y competitividad técnica

Figueruelas, 28 de abril de 2010



ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD DE GENERAL MOTORS ESPAÑA S.L.U.**INTRODUCCIÓN****Ámbito de Aplicación**

Toda la plantilla de General Motors España S.L.U.

Vigencia

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

Comisión de Igualdad

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

Estará compuesta por tantos miembros de la parte social como secciones sindicales con presencia en el Comité de Empresa y por igual número de miembros por parte de la representación de la Empresa. Esta Comisión tendrá carácter permanente como el resto de las Comisiones que se reflejan en el Convenio.

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- A petición de cualquiera de las partes en el plazo de quince días laborables.
- En el mismo plazo, cuando un trabajador solicite que le sea evaluada una situación de posible discriminación.
- En todo caso, con carácter semestral para seguir el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.

Los objetivos de la Comisión de Igualdad serán:

- Llevar a cabo el seguimiento de la aplicación del presente Plan de Igualdad.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones que supongan una situación de discriminación de acuerdo a la LOIEHM a petición del trabajador o de cualquiera de las partes.
- Velar por la correcta aplicación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de género.



- Elaborar, al final de la vigencia del Plan, un nuevo diagnóstico de situación (datos estadísticos y análisis de los mismos) con posterioridad a la adopción de las medidas acordadas para seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad teniendo en cuenta:
- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas, en su caso, en los diagnósticos.
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - Grado de consecución de los resultados esperados.
 - Cambios a realizar en el contenido del Plan atendiendo a la efectividad de las medidas contenidas en el mismo.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

ACCIONES

Acceso al empleo:

La Dirección de la Compañía adoptará medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en General Motors:

- La priorización de las mujeres en la contratación, en igualdad de méritos teóricos y prácticos, al objeto de equiparar gradualmente el peso en la plantilla de ambos sexos.
- Utilización de canales de comunicación que faciliten el acceso de mujeres a los procesos de selección y contratación.
- Información a la Comisión de Igualdad, previa petición, del número de solicitudes recibidas distribuidas por género.

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



Distribución de la Plantilla

- A través de la Comisión de Igualdad se plantearán objetivos de presencia en todas las áreas, colectivos y niveles de responsabilidad según la situación de partida, con el objetivo de que las mujeres estén representadas en todas las áreas y colectivos.
- Cuando la contratación vaya dirigida a colectivos o áreas donde el porcentaje de mujeres esté por debajo del porcentaje global del total de la fábrica, se realizarán acciones de promoción dirigidas a mujeres, a través de los canales de selección y contratación.

Formación:

- Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad se estudiarán acciones formativas, a incluir en el Plan de Formación, para formar y sensibilizar, en igualdad de oportunidades, a la plantilla en general y en especial al personal relacionado con la organización de la empresa: mandos y personal con responsabilidades en los procesos de selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, así como miembros de la Comisión de Igualdad, Comité de Empresa y delegados sindicales, con el objeto de garantizar la objetividad y no discriminación.
- Dentro del contenido de los planes de formación se incluirá la explicación del presente plan de igualdad y sus distintos aspectos de implementación.
- Para dicha formación se podrá acudir a agentes exteriores, especializados en materia de igualdad.
- Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, se realizarán campañas de comunicación interna informativas que se acordaran dentro de la Comisión de Igualdad.
- Se podrán elaborar acciones formativas específicas, a incorporar al Plan de Formación, para trabajadoras en aquellas áreas o especialidades donde se encuentren subrepresentadas.

Promoción

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

Conciliación de la vida laboral y familiar

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

- Se acuerda que el tiempo de dieciséis horas al año para la asistencia a consulta médica, previsto en el convenio, podrá ser usado para acompañar a hijos menores,



o mayores de 18 años con una discapacidad superior al 65%, siempre que se acredite de la misma manera que se venía exigiendo en el Convenio y, además, el trabajador justifique fehacientemente que fue él quien acompañó al menor o discapacitado.

- El permiso por lactancia se establece en 10 días laborables que podrán disfrutarse a opción del trabajador inmediatamente y de forma consecutiva después de la baja maternal o, de no ser así, en las fechas que se determine, en cualquier caso no más tarde de la fecha en la que el hijo cumpla los nueve meses.

b) Petición de Turno Fijo / Reducción de Jornada.

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

La Comisión de Igualdad estudiará la posible regulación de asignación de turno fijo por cuidado de hijos menores.

c) Suspensión del Contrato de Trabajo por Maternidad/Paternidad.

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

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

Se reconocen los derechos formulados en el E.T.

e) Protección en el trabajo de la mujer.

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

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

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, a través de la Comisión de Igualdad, se comprometen a promover y garantizar unas condiciones de



trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género. En este sentido todos los miembros de la empresa y especialmente la Comisión de Igualdad tendrán la responsabilidad de asegurar un entorno laboral en el que no se permita ni se tolere el acoso sexual o por razón de género.

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

1. CONCEPTOS

Acoso sexual:

Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

- No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.
- Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

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

- Propositiones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.
- Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

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

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



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

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)



ANEXO III

PLAN DE JUBILACIONES PARCIALES DE GM ESPAÑA, S.L.U.

El "Plan de Jubilaciones Parciales de GM España, S.L.U." se encuentra recogido en los siguientes acuerdos alcanzados entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores: a) Acuerdo de 23 de marzo de 2010, b) Acuerdo de 20 de julio de 2011 y c) Acuerdo de 22 de marzo de 2013, que a continuación se relacionan.

1. Acuerdo Colectivo de 23 de marzo de 2010

En Figueruelas, a 23 de marzo de 2010

En Figueruelas, siendo las 9:00 horas, del día 23 de marzo de 2010, se reúne la Comisión Permanente para tratar sobre el Expediente de Regulación de Empleo, presentado el 10 de febrero de 2010 y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. Asisten en representación:

De la Dirección:

Pedro Escudero Pueyo
Arturo Colás Máñez
Pablo Jover de Castro
Juan Manuel Cortes Ibarzo
Rafael Zapatero del Castillo
Paula Marín García

De la Representación de los Trabajadores:

Mariano Cerezo Puig
Ana Sánchez Delgado
Pedro Bona González
Ángel Arbones Cañilla
Santiago Arcos Aranda
José Ignacio Sainz Cortés
José Luis León Matute
José María Fernando Moya

Reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, comparten, y en este sentido se adopta, el presente acuerdo firmado por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, con las siguientes:

CLÁUSULAS**A) REGULACIÓN DE EMPLEO SUSPENSIVA DE HASTA 600 TRABAJADORES CON CAUSA EN LA SITUACIÓN COYUNTURAL DE DEMANDA DEL MERCADO.****PRIMERA.- Ámbito temporal**

La aplicación de la Regulación de Empleo Suspensiva se hará efectiva durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de octubre de 2010.

SEGUNDA.- Ámbito personal

Estará afectada la totalidad de los empleados de General Motors España S.L.U. del centro de trabajo de Figueruelas (Zaragoza), 7510 trabajadores.

Los trabajadores a los que se les aplicará la suspensión de la relación laboral, serán hasta 600 trabajadores, por día, en el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre de 2010, con causa en la situación coyuntural de demanda del mercado.

Estos trabajadores serán preferentemente de la "Unidad de Manufacturas", respetándose siempre las excepciones que por necesidades de organización del trabajo defina la Empresa.

El Expediente se aplicará de forma rotativa. La duración de las rotaciones será, en principio, de un mes y se continuará con las listas de rotación elaboradas para el Expediente 602/2009.



El seguimiento de esta regulación de empleo de 600 trabajadores se realizará en las reuniones de Planta entre la Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Están expresamente excluidos los trabajadores que tengan suscrito un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo (relevados) y los nacidos entre el 1 de mayo de 1945 y el 31 de marzo de 1955 y aquellos trabajadores con contrato de relevo que acrediten que no tienen derecho a cobrar prestación por desempleo.

TERCERA.- Condiciones económicas de la suspensión de empleo.

Todos aquellos trabajadores que vean suspendida su relación laboral conforme establece la Cláusula "SEGUNDA" del presente apartado A), percibirán un complemento mensual que, junto con la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir - bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente formalizado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de suspensión - suponga el 80% del salario bruto de tablas ¹ más el 80% del Complemento Personal. Para los trabajadores con salario individual será el 80% del salario base anual, más el 80% del Complemento Voluntario y el 80% del Complemento Personal que se abonará mensualmente.

Para hacer efectivo dicho cálculo se tendrá en cuenta la situación que cada trabajador ha comunicado a la empresa a efectos de retención del IRPF.

Asimismo, la Empresa no cubrirá las menores prestaciones por desempleo que el empleado reciba del INEM en el caso de pluriempleo de aquél, condición de autónomo, elección de reanudación del cobro de una prestación de desempleo anterior (siempre que no haya sido una prestación iniciada con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años inmediatamente anteriores) o cualquier otra circunstancia ajena a la relación contractual con General Motors España S.L.U.

Los empleados que no deseen solicitar la prestación por desempleo o los que no tienen derecho a percibirla por no haber cotizado el tiempo suficiente o por ejercer cualquier actividad por cuenta propia, podrán optar por no ser incluidos en el Expediente solicitando un permiso extraordinario parcialmente retribuido ² que se retribuirá con una cantidad equivalente al 80% del salario bruto de tablas más el 80% del Complemento Personal menos el importe de la prestación por desempleo que "teóricamente" le hubiera correspondido según lo anteriormente indicado. En estos casos se cotizará a la Seguridad Social lo que corresponda por los ingresos realmente percibidos.

La empresa quiere ofrecer una solución a estos empleados. Esta solución tiene dos condiciones: por una parte, que no genere más coste a la empresa y, por otra, que no produzca diferencias (por ejemplo en el número de días de vacaciones a disfrutar) con respecto a la situación resultante de la aplicación de los criterios de cotización realizada hasta la fecha. Por ello, la concesión del permiso estará condicionada al cumplimiento de las condiciones antes citadas.

CUARTA.- Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo

Para poder compensar la diferencia de vacaciones disfrutadas respecto de las que, en función del tiempo en activo, le corresponda a cada trabajador, se acuerda que el exceso o defecto de vacaciones, convertidas en horas, se restará o adicionará al crédito o débito que cada año resulte de la aplicación del "SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO" del Convenio Colectivo, sin que dichos días se contabilicen a efectos de los límites de jornadas y turnos establecidos para el Crédito Colectivo y el Crédito Individual en dicho sistema.

En todo caso, se respetarán los límites legales de vacaciones señalados en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

¹ A los efectos de aplicación del ERE, el "Salario Bruto de Tablas" está compuesto por la suma, en su caso, de los siguientes conceptos retributivos brutos: Salario Base + Carencia de incentivo + Complemento Voluntario + Pagas Extraordinarias.

² Esta posibilidad tiene su origen en la remisión de la Inspección de Trabajo a la consulta elevada por la Inspección de Trabajo en abril de 1997 a la Subdirección General de Asistencia Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sobre cotización a la Seguridad Social en el caso de trabajadores en situación de suspensión de contrato derivada de Expediente de Regulación de Empleo y que sin embargo no perciben la prestación de desempleo, bien por desistir voluntariamente de solicitarla, o bien, por no tener derecho a la misma. De acuerdo con esta consulta, para dichas personas no habrá cotizaciones.



Será de aplicación por analogía el apartado "Compensación e Incidencias" del referido "SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO".

QUINTA.- Condiciones de aplicación de la suspensión de la relación laboral en determinados situaciones laborales.

1. Vacaciones: Se acuerda por ambas partes que no se puede fijar vacaciones durante los días de ERE, si el empleado las tuviera previamente programadas deberán trasladarse a otras fechas.
2. Descansos generados por calendarios especiales: Si en los días fijados como Expediente hay descansos programados en calendario, se anularán los descansos, se aplicará la suspensión y los descansos se programarán en otras fechas.
3. Permisos retribuidos: Con la lógica excepción de los permisos que se puedan solicitar para no ser incluido en el ERE, de acuerdo con lo indicado anteriormente, durante los días de aplicación del expediente no ha lugar a permisos retribuidos porque el contrato de trabajo está suspendido.

B) SOLUCIÓN ALTERNATIVA A LA EXTINCIÓN DE 900 CONTRATOS SOLICITADOS POR LA EMPRESA.

Ambas partes reconocen la necesidad de la reestructuración de 900 empleos al 100% de su jornada ¹.

Las partes convienen que la fórmula más eficiente de afrontar la reestructuración, es cerrar el turno de noche a partir de la noche del 22 al 23 de abril aplicando la extinción a 900 contratos de trabajo de la plantilla de General Motors España S.L.U., pero acuerdan una solución alternativa a dicha extinción por considerarla más social y más favorable para el conjunto de los trabajadores.

Dicha solución es posible teniendo en cuenta que, en los próximos cuatro años, por una parte, un número aproximado de 900 trabajadores de la actual plantilla estarán en condiciones, según la Ley 40/2007, de firmar un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, y, por otra, otro número aproximado de 550 relevistas terminan en dicho período sus actuales contratos temporales.

Para completar la reestructuración es necesario extinguir mediante un Expediente, a la fecha de la suspensión del turno de noche, un número de 351 contratos fijos, que posteriormente podrán ser recontractados como relevistas idóneos dado que se cumple con el criterio 15/2009 de la Dirección General de Trabajo, confirmado por la Dirección Provincial del INSS de Zaragoza, al ser realidad, y no mera apariencia, la extinción necesaria para la reestructuración de estos contratos que se hace efectiva mediante la regulación de empleo extintiva que aquí se solicita.

Las necesidades de producción, como hemos señalado, exigen la amortización de 900 contratos de trabajo desde el 23 de abril de 2010, por ello es necesario que, además de extinguir los 351 contratos de trabajo, los trabajadores que estén acercándose a la edad de firmar un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, irán viendo suspendidos sus contratos progresivamente, a través de un ERE suspensivo específico. A medida que se vaya produciendo la amortización real de los puestos de trabajo mediante la firma de contratos de relevo con los relevistas que vayan terminando sus actuales contratos temporales y con los 351 trabajadores que ven extinguido su contrato de trabajo, irá disminuyendo el número de trabajadores en el ERE suspensivo referido.

Esta solución alternativa se va a regir por la regulación siguiente:

I. Trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1947.

CONTRATO DE RELEVO

Los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1947 podrán suscribir un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, que la empresa se compromete a ofrecer y siempre que el trabajador lo firme al momento del ofrecimiento.

¹ un relevado al 15% más un relevista al 85% ó al 100%, a estos efectos, es igual a un trabajador al 100% de su jornada.



En otro caso será de aplicación la "REGULACIÓN DE EMPLEO SUSPENSIVA" siguiente.

REGULACIÓN DE EMPLEO SUSPENSIVA

a) Ámbito personal y temporal.

Se podrá suspender la relación laboral de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1947, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de diciembre de 2013.

El periodo máximo de suspensión de la relación laboral en ningún caso será superior a 24 meses, o individualmente el periodo máximo al que se tenga derecho a prestación.

Si necesidades productivas, organizativas, económicas o técnicas lo requieren, se podrá solicitar al trabajador que reanude su relación laboral quedando el mismo obligado a prestar trabajo, sin que dichas necesidades puedan suponer un retraso a la firma del contrato de relevo.

b) Condiciones económicas de la suspensión de empleo.

Durante los doce primeros meses con el contrato suspendido, percibirán un complemento mensual que, junto con la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir -bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de suspensión- suponga el 80% del salario bruto de tablas¹ más el 80% del Complemento Personal. Para los trabajadores con salario individual será el 80% del salario base anual, más el 80% del Complemento Voluntario y el 80% del Complemento Personal que se abonará mensualmente.

A partir del decimotercer mes inclusive, con el contrato suspendido, estos trabajadores, percibirán un complemento mensual que, junto con la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir -bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de suspensión- suponga el 90% del salario bruto de tablas más el 90% del Complemento Personal. Para los trabajadores con salario individual será el 90% del salario base anual, más el 90% del Complemento Voluntario y el 90% del Complemento Personal que se abonará mensualmente.

Para hacer efectivo dicho cálculo se tendrá en cuenta la situación que cada trabajador ha comunicado a la empresa a efectos de retención del IRPF.

Asimismo, la Empresa no cubrirá las menores prestaciones por desempleo que el empleado reciba del INEM en el caso de pluriempleo de aquél, condición de autónomo, elección de reanudación del cobro de una prestación de desempleo anterior (siempre que no haya sido una prestación iniciada con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años inmediatamente anteriores) o cualquier otra circunstancia ajena a la relación contractual con General Motors España S.L.U.

c) Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo.

Para poder compensar la diferencia de vacaciones disfrutadas respecto de las que, en función del tiempo en activo, le corresponda a cada trabajador, se acuerda que el exceso o defecto de vacaciones, convertidas en horas, se restará o adicionará al crédito o débito que cada año resulte de la aplicación del "SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO" del Convenio Colectivo, sin que dichos días se contabilicen a efectos de los límites de jornadas y turnos establecidos para el Crédito Colectivo y el Crédito Individual en dicho sistema.

¹ A los efectos de aplicación del ERE, el "Salario Bruto de Tablas" está compuesto por la suma, en su caso, de los siguientes conceptos retributivos brutos: Salario Base + Carencia de incentivo + Complemento Voluntario + Pagas Extraordinarias.



En todo caso, se respetarán los límites legales de vacaciones señalados en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Será de aplicación por analogía el apartado "Compensación e Incidencias" del referido "SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO".

- d) Condiciones de aplicación de la suspensión de la relación laboral en determinadas situaciones laborales.
1. Vacaciones: Se acuerda por ambas partes que no se pueden fijar vacaciones durante los días de ERE, si el empleado las tuviera previamente programadas deberán trasladarse a otras fechas.
 2. Descansos generados por calendarios especiales: Si en los días fijados como Expediente hay descansos programados en calendario, se anularán los descansos, se aplicará la suspensión y los descansos se programarán en otras fechas.
 3. Permisos retribuidos: Durante los días de aplicación del expediente no ha lugar a permisos retribuidos porque el contrato de trabajo está suspendido.

II. Trabajadores nacidos entre el 1 de enero de 1947 y el 31 de diciembre de 1949 ambos inclusive.

CONTRATO DE RELEVO

Los trabajadores nacidos entre el 1 de enero de 1947 y el 31 de diciembre de 1949 ambos inclusive podrán suscribir un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, que la empresa se compromete a ofrecer y siempre que el trabajador lo firme al momento del ofrecimiento.

En otro caso será de aplicación la "REGULACIÓN DE EMPLEO EXTINTIVA" siguiente.

REGULACIÓN DE EMPLEO EXTINTIVA

a) Ámbito personal y temporal.

Se podrá extinguir la relación laboral de los trabajadores nacidos entre el 1 de enero de 1947 y el 31 de diciembre de 1949 ambos inclusive, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 30 de abril de 2010.

b) Condiciones económicas de la extinción de empleo.

Todos estos trabajadores que vean extinguida su relación laboral tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, conforme dispone la legislación vigente.

Esta indemnización se abonará en un pago único.

III. Trabajadores nacidos entre del 1 de enero de 1950 y el 28 de febrero de 1953 ambos inclusive.

CONTRATO DE RELEVO

Los trabajadores nacidos entre del 1 de enero de 1950 y el 28 de febrero de 1953 ambos inclusive, podrán suscribir un compromiso con la empresa, de formalizar un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, a partir del momento de cumplir los requisitos legalmente exigidos. Es voluntad de las partes, con carácter general, que la firma del contrato de relevo sea en el mes siguiente a cumplirse dichos requisitos.

El referido compromiso deberá ser firmado, con anterioridad al 9 de abril de 2010.

El incumplimiento del compromiso previamente adquirido de suscribir un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, en el momento en el que la empresa lo ofrezca, supondrá, de conformidad con el artículo 49. 1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, causa válida para la extinción del contrato de



trabajo. Entendiéndose, además, que tal actitud según lo indicado en el artículo 54.2 del citado Texto Refundido, constituye un incumplimiento grave y culpable, así como una transgresión de la buena fe contractual.

Aquellos trabajadores que no vayan a tener 30 años cotizados a los 60 años de edad, deberán comunicarlo a la empresa con anterioridad a la firma del compromiso de suscribir un contrato de relevo para que, si procede, se adecúe a sus circunstancias personales la fecha de formalización del citado contrato de relevo. A estos efectos se considerarán tanto las cotizaciones en otros países, mutuas, u otros regímenes que se puedan o hubiesen podido computar a efectos de cumplir los requisitos legales.

En el caso de que se suscriba dicho compromiso será de aplicación la "REGULACIÓN DE EMPLEO SUSPENSIVA" que se detalla más adelante.

Si no se suscribiese el citado compromiso será de aplicación la "REGULACIÓN DE EMPLEO EXTINTIVA".

REGULACIÓN DE EMPLEO SUSPENSIVA

a) Ámbito personal y temporal.

Se podrá suspender la relación laboral de los trabajadores nacidos entre del 1 de enero de 1950 y el 28 de febrero de 1953, en el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de diciembre de 2013, durante un periodo máximo de 24 meses o individualmente el periodo máximo al que se tenga derecho a prestación.

Están expresamente excluidos los trabajadores que tengan suscrito un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo (relevados).

Si necesidades productivas, organizativas, económicas o técnicas lo requieren, se podrá solicitar al trabajador que reanude su relación laboral quedando el mismo obligado a prestar trabajo, sin que dichas necesidades puedan suponer un retraso a la firma del contrato de relevo.

b) Condiciones económicas de la suspensión de empleo.

Durante los doce primeros meses con el contrato suspendido, percibirán un complemento mensual que, junto a la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir - bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de suspensión - suponga el 80% del salario bruto de tablas ¹ más el 80% del Complemento Personal. Para los trabajadores con salario individual será el 80% del salario base anual, más el 80% del Complemento Voluntario y el 80% del Complemento Personal que se abonará mensualmente.

A partir del decimotercer mes inclusive con el contrato suspendido, estos trabajadores, percibirán un complemento mensual que, junto a la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir - bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de suspensión- suponga el 90% del salario bruto de tablas más el 90% del Complemento Personal. Para los trabajadores con salario individual será el 90% del salario base anual, más el 90% del Complemento Voluntario y el 90% del Complemento Personal que se abonará mensualmente.

Para hacer efectivo dicho cálculo se tendrá en cuenta la situación que cada trabajador ha comunicado a la empresa a efectos de retención del IRPF.

¹ A los efectos de aplicación del ERE, el "Salario Bruto de Tablas" está compuesto por la suma, en su caso, de los siguientes conceptos retributivos brutos: Salario Base + Carencia de incentivo + Complemento Voluntario + Pagas Extraordinarias



Asimismo, la Empresa no cubrirá las menores prestaciones por desempleo que el empleado reciba del INEM en el caso de pluriempleo de aquél, condición de autónomo, elección de reanudación del cobro de una prestación de desempleo anterior (siempre que no haya sido una prestación iniciada con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años inmediatamente anteriores) o cualquier otra circunstancia ajena a la relación contractual con General Motors España S.L.U.

Los empleados que no deseen solicitar la prestación de desempleo o los que no tienen derecho a percibirla por no haber cotizado el tiempo suficiente o por ejercer cualquier actividad por cuenta propia, podrán optar por no ser incluidos en el Expediente solicitando un permiso extraordinario parcialmente retribuido¹, que se retribuirá.

Durante los doce primeros meses con el contrato suspendido con una cantidad equivalente al 80% del salario bruto de tablas más el 80% del Complemento Personal menos el importe de la prestación por desempleo que "teóricamente" le hubiera correspondido según lo anteriormente indicado.

A partir del decimotercer mes inclusive con el contrato suspendido con una cantidad equivalente al 90% del salario bruto de tablas más el 90% del Complemento Personal menos el importe de la prestación por desempleo que "teóricamente" le hubiera correspondido según lo anteriormente indicado.

En estos casos se cotizará a la Seguridad Social lo que corresponda por los ingresos realmente percibidos. La empresa quiere ofrecer una solución a estos empleados. Esta solución tiene dos condiciones: por una parte, que no genere más coste a la empresa y, por otra, que no produzca diferencias (por ejemplo en el número de días de vacaciones a disfrutar) con respecto a la situación resultante de la aplicación de los criterios de cotización realizada hasta la fecha. Por ello, la concesión del permiso estará condicionada al cumplimiento de las condiciones antes citadas.

c) Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo.

Para poder compensar la diferencia de vacaciones disfrutadas respecto de las que, en función del tiempo en activo le corresponda a cada trabajador se acuerda que el exceso o defecto de vacaciones convertidas en horas, se restará o adicionará al crédito o débito que cada año resulte de la aplicación del "SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO" del Convenio Colectivo, sin que dichos días se contabilicen a efectos de los límites de jornadas y turnos establecidos para el Crédito Colectivo y el Crédito Individual en dicho sistema.

En todo caso, se respetarán los límites legales de vacaciones señalados en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Será de aplicación por analogía el apartado "Compensación e Incidencias" del referido "SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO".

d) Condiciones de aplicación de la suspensión de la relación laboral en determinados situaciones laborales.

1. Vacaciones: Se acuerda por ambas partes que no se puede fijar vacaciones durante los días de ERE, si el empleado las tuviera previamente programadas deberán trasladarse a otras fechas.
2. Descansos generados por calendarios especiales: Si en los días fijados como Expediente hay descansos programados en calendario, se anularán los descansos, se aplicará la suspensión y los descansos se programarán en otras fechas.
3. Permisos retribuidos: Con la lógica excepción de los permisos que se puedan solicitar para no ser incluido en el ERE, de acuerdo con lo indicado anteriormente, durante los días de aplicación del expediente no ha lugar a permisos retribuidos porque el contrato de trabajo está suspendido.

¹ La posibilidad que se da a los empleados de ir al expediente o no ir al expediente solicitando un permiso que conlleva la retribución indicada para cada caso de los anteriormente descritos, tiene su origen en la remisión de la Inspección de Trabajo a la consulta elevada por la Inspección de Trabajo en abril de 1997 a la Subdirección General de Asistencia Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sobre cotización a la Seguridad Social en el caso de trabajadores en situación de suspensión de contrato derivada de Expediente de Regulación de Empleo y que sin embargo no perciben la prestación de desempleo, bien por desistir voluntariamente de solicitarla, o bien, por no tener derecho a la misma. De acuerdo con esta consulta, para dichas personas no habrá cotizaciones.



REGULACIÓN DE EMPLEO EXTINTIVA

a) Ámbito personal y temporal.

Se podrá extinguir la relación laboral de los trabajadores nacidos entre del 1 de enero de 1950 y el 28 de febrero de 1953, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de diciembre de 2013.

b) Condiciones económicas de la extinción de empleo.

Todos estos trabajadores que vean extinguida su relación laboral tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, conforme dispone la legislación vigente.

Esta indemnización se abonará en un pago único.

IV. *Extinción de 351 contratos de trabajo.*

a) Ámbito personal y temporal.

La aplicación de la Regulación de Empleo Extintiva se hará efectiva durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de diciembre de 2010.

Estará afectada la totalidad de los empleados de General Motors España S.L.U. del centro de trabajo de Figueruelas (Zaragoza), conforme a los siguientes criterios de aplicación:

Podrán ser extinguidos hasta un total de 351 contratos de trabajo de entre los siguientes empleados:

1. En primer lugar empleados "directos" que voluntariamente así lo soliciten antes del día 9 de abril de 2010.
2. Hasta completar el número total de 351, los empleados "directos" por orden inverso de antigüedad en la empresa en el momento en que se proceda a la extinción del personal afectado.

Quedarán expresamente excluidos de la extinción que contempla la presente letra:

1. Los trabajadores que tengan suscrito un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo (relevados).
2. Trabajadores que tengan suscrito un contrato de relevo (relevistas).
3. Trabajadores en situación de excedencia, a la fecha de la firma del acuerdo.
4. Todos los trabajadores que no tengan 10 años de antigüedad.
5. Los trabajadores que hayan nacido antes del 10 de abril de 1957.
6. Trabajadores que tengan iniciado el proceso de incapacidad y firmado el preacuerdo con la empresa de incapacidad, salvo que quieran voluntariamente estar incluidos.

b) Condiciones económicas de la extinción de empleo.

Todos estos trabajadores que vean extinguida su relación laboral tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, conforme dispone la legislación vigente.

Esta indemnización podrá ser abonada, a voluntad del trabajador, de la siguiente manera:

- En un pago único abonado en el plazo de 30 días a partir de la fecha de extinción del contrato



- Fraccionada y abonada mensualmente hasta el agotamiento de la indemnización siendo abonada directamente por la empresa a la cuenta corriente del trabajador; de modo que junto a la prestación por desempleo que teóricamente le corresponda percibir - bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de extinción - sea el 100% del salario mensual, bruto, total y teórico, que hubiese percibido de haber estado prestando servicio.

En caso de fallecimiento o invalidez, los herederos legales del trabajador fallecido o el propio invalido o sus representantes legales en caso de incapacidad, percibirán en una sola vez la parte proporcional de la indemnización que quede pendiente.

c) Garantía de recontractación.

Se garantiza la recontractación de todos estos trabajadores, en un periodo de tiempo inferior a 24 meses desde que se haga efectiva la extinción o individualmente, el periodo máximo al que se tenga derecho a prestación.

El orden de recontractación será:

1. Empleados con menor prestación por desempleo disponible.
2. Empleados forzosos por orden de mayor a menor antigüedad.
3. Empleados voluntarios por orden de menor a mayor antigüedad.

Situaciones excepcionales se tratarán individualmente

Si antes de llevarse a cabo la recontractación, la empresa cesara en la parte fundamental de su negocio de modo que se aprobase y aplicase un Expediente de Regulación de Empleo Extintivo, la indemnización abonada por el presente Expediente 67/2010 se verá incrementada, en su caso, por la diferencia hasta alcanzar la cantidad establecida como indemnización en el hipotético nuevo Expediente. Además, en dicho supuesto a aquellos trabajadores no voluntarios a los que se les aplique esta extinción, se les abonará una indemnización cuyo importe sea equivalente a la prestación por ellos percibida durante el tiempo que han tenido su contrato extinguido por causa de esta extinción.

El trabajador deberá acreditar la prestación consumida.

Todos aquellos trabajadores a los que se les ofrezca un contrato de trabajo y no lo suscriban, perderán cualquier derecho o expectativa de derecho que mantuviesen con la empresa.

d) Condiciones de la recontractación.

La recontractación de los trabajadores anteriormente indicados, se realizará mediante un contrato de relevo de duración indefinida y a tiempo completo, con reconocimiento de su última categoría profesional y de su antigüedad en la empresa a los efectos del cálculo de una posible indemnización bruta que pudiese proceder. En la medida que la organización del trabajo lo permita, los afectados mantendrán, en su caso, condiciones como la de "fijo de noche", calendarios especiales, turno de noche. Asimismo, aquellos afectados que confirmen el domicilio que, a efectos de residencia, conste en la base de datos, mantendrán el plus de kilometraje.

Los trabajadores afectados por la medida extintiva y posteriormente contratados, percibirán el complemento personal que venían percibiendo con anterioridad a la extinción de su contrato una vez transcurridos el número de meses resultantes de la siguiente fórmula:



Si han optado por percibir la indemnización en un pago único:

$$\frac{\text{Indemnización total bruta percibida} + \text{Prestación teórica por Desempleo} - 100\% \text{ del salario bruto teórico a percibir de haber continuado en la empresa}}{(\text{Complemento Personal} / 12)}$$

Indemnización percibida por la extinción de su contrato de trabajo, más el importe total de la prestación teórica que en concepto de prestaciones por desempleo le hubiera podido corresponder hasta la fecha de su recontractación (calculada según lo anteriormente indicado) menos el 100% del salario bruto que teóricamente le hubiese correspondido percibir, de haber continuado en la empresa desde la extinción de su contrato hasta la fecha de la recontractación, dividido por una doceava parte del importe anual del complemento personal que hasta la fecha de la extinción de su contrato venía percibiendo = número de meses a partir del cual percibirá el Complemento Personal.

Si han optado por percibir fraccionadamente el pago de la indemnización:

Indemnización Pendiente de percibir
(Complemento Personal / 12)

El resultado de dividir la indemnización pendiente de percibir al momento de la recontractación, por una doceava parte del importe anual del complemento personal que hasta la fecha de la extinción de su contrato venía percibiendo = número de meses a partir del cual percibirá el Complemento Personal.

C) MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- a) Como se indica en la memoria del Expediente la forma más eficiente de afrontar la caída de la producción es suspender el Turno de Noche.

Por este motivo desde la noche que va del 22 al 23 de abril de 2010, hasta el 31 de octubre de 2010 el Turno de Noche queda suspendido en las dos Líneas, reiniciándose la actividad en una de ellas, a partir del 1 de noviembre de 2010. Ante estas razones, ambas partes acuerdan la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de todos los empleados que, mientras subsista la suspensión, total o parcial, del Turno de noche, verán modificado su régimen de turnos previo requerimiento de la empresa, pasando a aplicarse al trabajador todas las condiciones que lleve implícita la modificación de turno o régimen de turnos mientras dure la citada regulación.

A medida que necesidades puntuales o el aumento de la demanda del mercado requieran ampliar la dotación de empleados en el turno de noche, tendrán preferencia para trabajar en ese turno de noche los trabajadores que con anterioridad a la actual modificación de las condiciones de trabajo, tuvieran la condición de "fijos de noche", salvo que necesidades organizativas lo impidan. Se adjunta como anexo (2) a este acta la relación de trabajadores "fijos de noche".

Se acompaña como anexo (3) al presente acta a fecha de este acuerdo, modelo de acuerdo individual y voluntario que podrán firmar con la empresa, los trabajadores que se vean afectados por la modificación, donde el trabajador acepta la modificación y la empresa garantizará al trabajador que al volver a prestar sus servicios en el Turno de Noche, se le respetarán las condiciones laborales que conlleva prestar servicios como "fijo de noche".

- b) Se acuerda, igualmente, la modificación del Convenio Colectivo en lo referente al "REGLAMENTO DE MOVILIDAD" de modo que, excepcionalmente y mientras subsistan los citados cierres parciales o totales del Turno de Noche, todos los trabajadores podrán sufrir una movilidad respetando los límites establecidos en la Ley, sin que dicha movilidad se vea restringida por lo dispuesto en el Reglamento de Movilidad.



D) CONTRATO DE RELEVO.

Todos los contratos de relevo que se firmen hasta el 31 de diciembre de 2013 que se suscriban con empleados que a 11 de marzo de 2010 estuvieran de alta en la compañía, tendrán carácter de indefinido.

EFICACIA DEL ACUERDO. INCORPORACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO.

La Representación de los trabajadores y la Representación de la Dirección, aprobado el presente acuerdo por mayoría de ambas partes en la Comisión Permanente, se comprometen a, que tras la firma del mismo y atendiendo a que lo negociado ha de ser parte del Convenio Colectivo de General Motors España S.L.U., el acuerdo, será ratificado por la mayoría de ambas partes en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, que acordará su incorporación al Convenio.

El presente acuerdo se incorporará como Anexo al Convenio Colectivo de General Motors España S.L.U., previo trámite y conocimiento de la Autoridad Laboral, adquiriendo eficacia general y prevaleciendo a partir de esta fecha, en caso de contradicción, lo aquí regulado sobre las previsiones contenidas en el texto del Convenio Colectivo.

De no ratificarse el pacto en la Comisión Negociadora, el presente acuerdo quedará nulo.



2. Acuerdo de 20 de Julio de 2011

ACTA REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA 20.07.2011

Por la Dirección de la Empresa

Pedro Escudero
Arturo Colás
Paula Marín
Paula Herrero
Inmaculada García
Silvia Peña
Carmen Sancho
Teresa Sanz
Carlos Iglesias
Enrique Sos
Gabriel Lecha
Mar Gasca

Por la Representación de los Trabajadores

Pedro Bona
Ramón Legarre
José Carlos Jimeno
Manuel García
Miguel Perdices
José María Fernando
Ana Sánchez
Francisco Cires
Santiago Arcos
Luis E. Aparicio
Juan Pardo
Javier Lezcano

En Figueruelas (Zaragoza), siendo las 12 horas del día 20 de julio de 2011, se reúnen las partes arriba citadas en la representación que se indica, para tratar sobre la aplicación del contrato de duración determinada a tiempo parcial (contrato de jubilación parcial) vinculado a un contrato de relevo.

Al objeto de continuar el proceso de adecuación de plantilla a las necesidades organizativas de la Empresa, y como medida para favorecer la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, las partes acuerdan incorporar al actual Plan de Jubilación Parcial (Acuerdo de 23 de marzo de 2010, recogido en el Anexo III del XII Convenio Colectivo), como continuación y ampliación de éste, a los empleados actualmente pertenecientes a la plantilla de General Motors España S.L.U, nacidos entre el 1 de marzo de 1953 y 31 de diciembre de 1956. Se adjunta relación nominal de empleados afectados.

La Dirección de la Empresa se compromete a ofrecer un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo a los trabajadores nacidos en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 1953 y el 31 de diciembre de 1956, en los términos y condiciones referidos a continuación.

Considerando la actual situación de la Compañía, la Dirección de la Empresa extenderá el contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, siempre que permanezca el actual marco de regulación, a los empleados nacidos entre el 1 de marzo de 1953 y el 31 de diciembre del mismo año, en las condiciones que más adelante se detallarán.

La Dirección de la Compañía y la Representación de los Trabajadores solicitarán a la Autoridad Laboral la correspondiente Regulación Suspensiva y Extintiva, lo que ambas partes acuerdan realizar en tiempo y forma.

Respecto a la aplicación del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo a los empleados nacidos en los años 1954, 1955 y 1956, la Dirección de la Compañía determinará su aplicación, siempre que permanezca el actual marco de regulación, cuando la situación económica de la empresa lo haga aconsejable y tenga como consecuencia una mejor utilización de sus recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas para cada uno de los años de aplicación.



TRABAJADORES NACIDOS ENTRE EL 1 DE MARZO DE 1953 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 1953 AMBOS INCLUSIVE.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL VINCULADO A CONTRATO DE RELEVO

Los trabajadores nacidos entre el 1 de marzo de 1953 y el 31 de diciembre de 1953 ambos inclusive, podrán suscribir un compromiso con la empresa de formalizar un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo a partir del momento de cumplir los requisitos legalmente exigidos. Es voluntad de las partes, con carácter general, que la firma del contrato de jubilación parcial sea conforme la Empresa tenga a disposición empleados con los que formalizar los contratos de relevo.

El referido compromiso deberá ser firmado, con anterioridad al 31 de octubre de 2011.

El incumplimiento del compromiso previamente adquirido de suscribir un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, en el momento en el que la empresa lo ofrezca, supondrá, de conformidad con el artículo 49.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, causa válida para la extinción del contrato de trabajo. Entendiéndose, además, que tal actitud según lo indicado en el artículo 54.2 del citado Texto Refundido, constituye un incumplimiento grave y culpable, así como una transgresión de la buena fe contractual.

Aquellos trabajadores que no vayan a tener 30 años cotizados a los 61 años de edad, deberán comunicarlo a la empresa con anterioridad a la firma del compromiso de suscribir un contrato de relevo para que, si procede, se adecúe a sus circunstancias personales la fecha de formalización del citado contrato de relevo. A estos efectos se considerarán tanto las cotizaciones en otros países, mutuas, u otros regímenes que se puedan o hubiesen podido computar a efectos de cumplir los requisitos legales.

En el caso de que se suscriba dicho compromiso será de aplicación la "REGULACIÓN DE EMPLEO SUSPENSIVA" que se detalla más adelante.

Si no se suscribiese el citado compromiso será de aplicación la "REGULACIÓN DE EMPLEO EXTINTIVA".

REGULACIÓN DE EMPLEO SUSPENSIVA

a) Ámbito personal y temporal.

Se podrá suspender la relación laboral de los trabajadores nacidos entre el 1 de marzo de 1953 y 31 de diciembre de 1953, en el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2011 y el 31 de enero de 2015, durante un periodo máximo de 24 meses o individualmente el periodo máximo al que se tenga derecho a prestación.

b) Condiciones económicas de la suspensión de empleo.

Durante los doce primeros meses con el contrato suspendido, percibirán un complemento mensual que, junto a la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir - bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses



inmediatamente anteriores al inicio del periodo de suspensión - suponga el 80% del salario bruto de tablas¹ más el 80% del Complemento Personal. Para los trabajadores con salario individual será el 80% del salario base anual, más el 80% del Complemento Voluntario y el 80% del Complemento Personal que se abonará mensualmente.

A partir del decimotercer mes inclusive con el contrato suspendido, estos trabajadores, percibirán un complemento mensual que, junto a la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir -bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de suspensión- suponga el 90% del salario bruto de tablas más el 90% del Complemento Personal. Para los trabajadores con salario individual será el 90% del salario base anual, más el 90% del Complemento Voluntario y el 90% del Complemento Personal que se abonará mensualmente.

Para hacer efectivo dicho cálculo se tendrá en cuenta la situación que cada trabajador ha comunicado a la empresa a efectos de retención del IRPF.

Asimismo, la Empresa no cubrirá las menores prestaciones por desempleo que el empleado reciba del INEM en el caso de pluriempleo de aquél, condición de autónomo, elección de reanudación del cobro de una prestación de desempleo anterior (siempre que no haya sido una prestación iniciada con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años inmediatamente anteriores) o cualquier otra circunstancia ajena a la relación contractual con General Motors España S.L.U.

Los empleados que no deseen solicitar la prestación de desempleo o los que no tienen derecho a percibirla por no haber cotizado el tiempo suficiente o por ejercer cualquier actividad por cuenta propia, podrán optar por no ser incluidos en el Expediente solicitando un permiso extraordinario parcialmente retribuido², que se retribuirá:

Durante los doce primeros meses con el contrato suspendido con una cantidad equivalente al 80% del salario bruto de tablas más el 80% del Complemento Personal menos el importe de la prestación por desempleo que "teóricamente" le hubiera correspondido según lo anteriormente indicado.

A partir del decimotercer mes inclusive con el contrato suspendido con una cantidad equivalente al 90% del salario bruto de tablas más el 90% del Complemento Personal menos el importe de la prestación por desempleo que "teóricamente" le hubiera correspondido según lo anteriormente indicado.

En estos casos se cotizará a la Seguridad Social lo que corresponda por los ingresos realmente percibidos.

¹ A los efectos de aplicación del ERE, el "Salario Bruto de Tablas" está compuesto por la suma, en su caso, de los siguientes conceptos retributivos brutos: Salario Base + Carencia de Incentivo + Complemento Voluntario + Pagas Extraordinarias

² La posibilidad que se da a los empleados de ir al expediente o no ir al expediente solicitando un permiso que conlleva la retribución indicada para cada caso de los anteriormente descritos, tiene su origen en la remisión de la Inspección de Trabajo a la consulta elevada por la Inspección de Trabajo en abril de 1997 a la Subdirección General de Asistencia Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sobre cotización a la Seguridad Social en el caso de trabajadores en situación de suspensión de contrato derivada de Expediente de Regulación de Empleo y que sin embargo no perciben la prestación de desempleo, bien por desistir voluntariamente de solicitarla, o bien, por no tener derecho a la misma. De acuerdo con esta consulta, para dichas personas no habrá cotizaciones.



La empresa quiere ofrecer una solución a estos empleados. Esta solución tiene dos condiciones: por una parte, que no genere más coste a la empresa y, por otra, que no produzca diferencias (por ejemplo en el número de días de vacaciones a disfrutar) con respecto a la situación resultante de la aplicación de los criterios de cotización realizada hasta la fecha. Por ello, la concesión del permiso estará condicionada al cumplimiento de las condiciones antes citadas.

c) Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo.

Para poder compensar la diferencia de vacaciones disfrutadas respecto de las que, en función del tiempo en activo le corresponda a cada trabajador se acuerda que el exceso o defecto de vacaciones convertidas en horas, se restará o adicionará al crédito o débito que cada año resulte de la aplicación del "SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO" del Convenio Colectivo, sin que dichos días se contabilicen a efectos de los límites de jornadas y turnos establecidos para el Crédito Colectivo y el Crédito Individual en dicho sistema.

En todo caso, se respetarán los límites legales de vacaciones señalados en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Será de aplicación por analogía el apartado "Compensación e Incidencias" del referido "SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO".

d) Condiciones de aplicación de la suspensión de la relación laboral en determinados situaciones laborales.

1. Vacaciones: Se acuerda por ambas partes que no se puede fijar vacaciones durante los días de ERE, si el empleado las tuviera previamente programadas deberán trasladarse a otras fechas.
2. Descansos generados por calendarios especiales: Si en los días fijados como Expediente hay descansos programados en calendario, se anularán los descansos, se aplicará la suspensión y los descansos se programarán en otras fechas.
3. Permisos retribuidos: Durante los días de aplicación del expediente no ha lugar a permisos retribuidos porque el contrato de trabajo está suspendido.

REGULACIÓN DE EMPLEO EXTINTIVA

a) Ámbito personal y temporal.

Se podrá extinguir la relación laboral de los trabajadores nacidos entre el 1 de marzo de 1953 y 31 de diciembre de 1953 durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2011 y el 31 de enero de 2015.

b) Condiciones económicas de la extinción de empleo.

Todos estos trabajadores que vean extinguida su relación laboral tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, conforme dispone la legislación vigente.

Esta indemnización se abonará en un pago único.



CONTRATO DE RELEVO

Los contratos de relevo realizados con empleados que estuvieran en alta en la empresa a fecha 12 de marzo de 2010, vinculados a un contrato de jubilación parcial de empleados nacidos entre el 1 de enero de 1953 y 31 de diciembre de 1953, se formalizarán mediante un contrato de duración indefinida.

INCORPORACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO

El presente acuerdo se incorporará como Anexo al Convenio Colectivo de GM España S.L.U., previo trámite y conocimiento de la Autoridad Laboral, adquiriendo eficacia general y prevaleciendo a partir de esta fecha, en caso de contradicción, y dentro de sus términos temporales y convencionales, lo aquí regulado sobre las previsiones contenidas en el texto del XII Convenio Colectivo de General Motors España, S.L.U.

La Comisión Negociadora designa a D. Pedro Escudero Pueyo para que lleve a cabo todos los trámites necesarios para efectuar el registro del mismo.



3. Acuerdo de 22 de marzo de 2013

ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA: PLAN JUBILACIONES PARCIALES DE GM ESPAÑA, S.L.U.

ACTA REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA 22.03.2013

Por la Dirección de la Empresa

Pedro Escudero
Arturo Colás
Paula Herrero
Inmaculada García
Paula Marín
Victor Alcalde
Gabriel Lecha
Carlos Iglesias
Jaime Hoyos
Ignacio Lacuna
Ignacio Bueno
María Gracia

Por la Representación de los Trabajadores

Pedro Bona
Ramón Legarre
José Carlos Jimeno
José Juan Arceiz
Martín Gómez
José María Fernando
Francisco Cires
Ana Sánchez
Santiago Arcos
Cesar Yagües
Juan Pardo
Javier Lezcano

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

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

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

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

La aplicación de los citados contratos de jubilación parcial vinculados a un contrato de relevo estará determinada por la permanencia del marco de regulación recogido en el artículo 8 del *Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*, y que la situación económica de la empresa lo haga aconsejable y tenga como consecuencia una mejor utilización de sus recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas. En este caso, la aplicación del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo supondrá un compromiso formal por parte de la Empresa con los empleados



afectados por el Plan de Jubilación Parcial de GM España, S.L.U., comprendiendo este todos los empleados de GM España, S.L.U. nacidos hasta el 31 de diciembre de 1957 así como a todos los empleados procedentes de la empresa Hewlett Packard nacidos hasta el 31 de diciembre de 1957.

El presente Acuerdo formará parte del Plan de Jubilación Parcial de GM España, S.L.U., constituyendo este junto con los Acuerdos Colectivos de 23 de marzo de 2010 y de 20 de julio de 2011, ambos recogidos en el XII Convenio Colectivo de Empresa, una unidad inseparable.

INCORPORACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO

El presente acuerdo se incorporará como Anexo al Convenio Colectivo de GM España S.L.U., previo trámite y conocimiento de la Autoridad Laboral, adquiriendo eficacia general.

La Comisión Negociadora designa a D. Pedro Escudero Pueyo para que lleve a cabo todos los trámites necesarios para efectuar el registro del mismo.

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

**4. ACTA DE ACUERDOS ERE 493/2011**

(Aprobada por resolución de la Autoridad Laboral de 28 de septiembre de 2011)

ACTA REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA ERES 493/2011 Y 494/2011

(21.09.2011) - 4ª REUNIÓN -

ACTA DE ACUERDOS ERE 493/2011**ASISTENTES****Por la Dirección de la Compañía**

Pedro Escudero
Arturo Colás
Paula Marín
Paula Herrero
Inmaculada García
Teresa Sanz
Carlos Iglesias
Ignacio Bueno
José María Martín

Por la Representación de los Trabajadores

Pedro Bona
Ramón Legarre
Ana Sánchez
José María Fernando
Juan Pardo
Santiago Arcos
Alejandro Gracia

En Figueruelas (Zaragoza), siendo las 10,30 horas del día 21 de septiembre de 2011, se reúnen las partes arriba citadas en la representación que se indica, dentro del periodo de consultas de los Expedientes de Regulación de Empleo 493/2011 y 494/2011 y al objeto de mantener la cuarta reunión en sede de Comisión Negociadora.

Información sobre aplicación del Plan de Reestructuración (ERE 67/2010) y Expediente de Regulación de Empleo 493/2011

Comienza la reunión la Dirección de la Empresa facilitando a la Representación de los Trabajadores la información solicitada en materia de aplicación del actual Plan de Reestructuración (ERE 67/2010). En este sentido la Dirección de la Empresa, expone que:

- Del colectivo de empleados nacidos antes de 28 de febrero de 1953, 83 empleados (66 directos, 13 indirectos y 4 salaried), pasarán al ERE Suspensivo contemplado en el Plan de Reestructuración antes del 31 de diciembre de 2011.
- Del colectivo de empleados nacidos entre el 1 de marzo y 31 de diciembre de 1953, siempre según requerimientos de planificación, alrededor de 136 empleados directos pasarán al ERE 493/2011 a partir del 1 de noviembre de 2011. Respecto a los empleados indirectos y salaried nacidos en dicho periodo, la Dirección de la Empresa no puede adelantar la fecha en que los mismos podrían pasar al ERE 493/2011.
- Asimismo, la Dirección de la Empresa expone que en enero de 2012 tienen que formalizarse 370 contratos de jubilación parcial por lo que se hace necesario disponer de 370 relevistas,



de los cuales aproximadamente 100 serán empleados que actualmente se encuentran en el ERE Extintivo,

Una vez expuesta la información referida, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores dan por concluido el periodo de consultas relativo al ERE 493/2011 con resultado de **CON ACUERDO conforme a las condiciones pactadas en el Acta de la Comisión Negociadora de 20 de julio de 2011**, copia de la cual fue aportada junto con la solicitud de regulación de empleo número 493/2011, lo que se comunicará a la Autoridad Laboral a los efectos oportunos.

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

**5. ACTA DE ACUERDOS ERE 282/2012****ACTA REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA ERE 282/2012****(12.04.2012)****ACTA DE ACUERDOS ERE 282/2012**

ASISTENTES**Por la Dirección de la Compañía**

Pedro Escudero
Arturo Colás
Paula Marín
Paula Herrero
Carmen Sancho
Silvia Peña
Carlos Iglesias

Por la Representación de los Trabajadores

Pedro Bona
Ramón Legarre
Ana Sánchez
José María Fernando
Juan Pardo
Cesar Yagües
Javier Lezcano

En Figueruelas (Zaragoza), siendo las 10 horas del día 12 de abril de 2012, se reúnen las partes arriba citadas en la representación que se indica, al objeto de tratar sobre el Expediente de Regulación de Empleo 282/2012.

Iniciado en fecha 22 de marzo el periodo de consultas a que se refiere el artículo 22 del RD 801/2011 (según redacción Orden ESS 487/2012, de 8 de marzo), ambas partes han celebrado reuniones los días 22 y 27 de marzo y 12 de abril, en el seno de la Comisión Negociadora de dicho Expediente, con el fin de negociar de buena fe sobre la posibilidad de reducir los efectos del expediente.

Tras exponer sus argumentos en las reuniones mantenidas, las partes, que se reconocen mutuamente la capacidad necesaria para el otorgamiento del presente acuerdo, libre y voluntariamente adoptan y se obligan a cumplir las siguientes

CLÁUSULAS**Primera.- Concurrencia de causas productivas, técnicas y organizativas**

Las partes reconocen la concurrencia de las causas (productivas, técnicas y organizativas) contenidas en la Memoria, y con ellas, la idoneidad de la afectación de la medida al colectivo de empleados nacidos entre el 1 de enero de 1954 y el 30 de abril de 1955, ambos inclusive, en la medida en que este colectivo de empleados ya fue incorporado al Acuerdo de Extensión del Plan de Jubilaciones Parciales de GM España, S.L.U., (Acuerdo entre la Dirección de la Compañía y la Representación de los Trabajadores de 20 de julio de 2011).



Segunda.- Contrato de Jubilación Parcial

Los trabajadores nacidos entre el 1 de enero de 1954 y el 30 de abril de 1954 ambos inclusive, podrán suscribir un compromiso con la empresa de formalizar un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, a partir del momento de cumplir los requisitos legalmente exigidos.

El referido compromiso deberá ser firmado, con anterioridad al 31 de mayo de 2012.

El incumplimiento del compromiso previamente adquirido de suscribir un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, en el momento en el que la empresa lo ofrezca, supondrá, de conformidad con el artículo 49.1b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, causa válida para la extinción del contrato de trabajo. Entendiéndose, además, que tal actitud según lo indicado en el artículo 54.2 del citado Texto Refundido, constituye un incumplimiento grave y culpable, así como una transgresión de la buena fe contractual.

Aquellos trabajadores que no vayan a tener 30 años cotizados a los 61 años de edad, deberán comunicarlo a la empresa con anterioridad a la firma del compromiso de suscribir un contrato de relevo para que, si procede, se adecúe a sus circunstancias personales la fecha de formalización del citado contrato de relevo. A estos efectos se considerarán tanto las cotizaciones en otros países, mutuas, u otros regímenes que se puedan o hubiesen podido computar a efectos de cumplir los requisitos legales.

A aquellos empleados que no suscribiesen el citado compromiso les resultará de aplicación la "Regulación de Empleo Extintiva", conforme a lo establecido en la cláusula cuarta.

Tercera.- Regulación de Empleo Suspensiva

A) Ámbito personal y temporal.

Estarán afectados todos los empleados de General Motors España S.L.U. del centro de trabajo de Figueruelas nacidos entre el 1 de enero de 1954 y el 30 de abril de 1955, ambos inclusive. Se presenta un listado de este colectivo de empleados (443 empleados). La Compañía aplicará la regulación de empleo suspensiva a 316 empleados en cada momento dentro del ámbito temporal del acuerdo, del colectivo de nacidos entre el 1 de enero de 1954 y el 30 de abril de 1955.

Este colectivo de 316 empleados está compuesto en su mayoría por empleados directos. Para determinar la aplicación de la regulación suspensiva a los empleados indirectos y salaried del colectivo afectado (nacidos entre el 1 de enero de 1954 y el 30 de abril de 1955) la Dirección de la Compañía seguirá criterios y necesidades organizativas, en consideración a la necesidad de reducir recursos en cada una de las áreas, en consonancia con la reducción del volumen diario de producción y los candidatos disponibles en los puestos a reducir. La complejidad de estos cambios, y la necesidad de realizar a su vez una reorganización de tareas y funciones, hace indispensable el que la Dirección de la Compañía disponga de flexibilidad para decidir en cada área los candidatos y



fechas de transferencia temporal a la situación de ERE, dentro del ámbito personal y temporal delimitados en el presente acuerdo.

La aplicación de la regulación suspensiva se hará efectiva durante el periodo comprendido entre el 18 de abril de 2012 y el 31 de mayo de 2016, ambos inclusive, por lo que la empresa podrá aplicar la regulación de empleo de carácter suspensiva a partir del 18 de abril de 2012 a cualquiera de los empleados afectados, respetándose en cualquier caso los periodos máximos de desempleo.

El periodo máximo de suspensión de la relación laboral en ningún caso será superior a 24 meses, o individualmente el periodo máximo al que se tenga derecho a prestación.

Si necesidades productivas, organizativas, económicas o técnicas lo requieren, se podrá solicitar al trabajador que reanude su relación laboral quedando el mismo obligado a prestar trabajo.

B) Condiciones económicas de la suspensión de empleo

Durante los doce primeros meses con el contrato suspendido, percibirán un complemento mensual que, junto a la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir - bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de suspensión - suponga el 80% del salario bruto de tablas¹ más el 80% del Complemento Personal. Para los trabajadores con salario individual será el 80% del salario base anual, más el 80% del Complemento Voluntario y el 80% del Complemento Personal que se abonará mensualmente.

A partir del decimotercer mes inclusive con el contrato suspendido, estos trabajadores, percibirán un complemento mensual que, junto a la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir -bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de suspensión- suponga el 90% del salario bruto de tablas más el 90% del Complemento Personal. Para los trabajadores con salario individual será el 90% del salario base anual, más el 90% del Complemento Voluntario y el 90% del Complemento Personal que se abonará mensualmente.

Para hacer efectivo dicho cálculo se tendrá en cuenta la situación que cada trabajador ha comunicado a la empresa a efectos de retención del IRPF.

¹ A los efectos de aplicación del ERE, el "Salario Bruto de Tablas" está compuesto por la suma, en su caso, de los siguientes conceptos retributivos brutos: Salario Base + Carencia de incentivo + Complemento Voluntario + Pagas Extraordinarias



Asimismo, la Empresa no cubrirá las menores prestaciones por desempleo que el empleado reciba del INEM en el caso de pluriempleo de aquél, condición de autónomo, elección de reanudación del cobro de una prestación de desempleo anterior (siempre que no haya sido una prestación iniciada con causa en un Expediente solicitado por General Motors España S.L.U. en los tres años inmediatamente anteriores) o cualquier otra circunstancia ajena a la relación contractual con General Motors España S.L.U.

Cuarta.- Regulación de Empleo Extintiva

A) Ámbito personal y temporal

Se podrá extinguir la relación laboral de los trabajadores nacidos entre el 1 de enero de 1954 y el 30 de abril de 1955 ambos inclusive, que no hayan suscrito el compromiso de firmar un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, en el momento en el que la Compañía ofrezca el citado compromiso.

La regulación extintiva se hará efectiva durante el periodo comprendido entre el 18 de abril de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012.

B) Condiciones económicas de la extinción de empleo

Todos estos trabajadores que vean extinguida su relación laboral tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, conforme dispone la legislación vigente. Esta indemnización se abonará en un pago único.

Quinta.- Abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en caso de extinción del contrato de trabajo de mayores de 55 años.

De conformidad con lo establecido en el artículo 51.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la Empresa abonará las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967 en los términos previstos en la vigente Ley General de la Seguridad Social, en aquellos casos en los que el trabajador opte por la extinción de su contrato de trabajo.

Sexta.- Plan de Recolocación Externa

Conforme a lo dispuesto en el artículo 51.10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el supuesto de que el número de trabajadores que hayan optado por la extinción de su contrato de trabajo sea superior a cincuenta trabajadores, la Empresa acuerda ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, incluirá medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

**Séptima.- Clausula de Garantías**

En caso de que la Compañía adoptara en el futuro, medidas de regulación de empleo extintivas o suspensivas, la Dirección de la Compañía y la Representación de los Trabajadores estudiarán las situaciones de aquellos empleados que, según la legislación vigente en cada momento, hubieran agotado o consumido parte de su derecho a prestación por desempleo, como consecuencia de Expedientes de Regulación de Empleo aplicados por GM España, S.L.U. para tomar en consideración su situación respecto a la del resto de los trabajadores.

Octava.- Acuerdo de suspensión del contrato (excedencia voluntaria)

De común acuerdo con la Empresa, los trabajadores podrán solicitar una suspensión de su contrato de trabajo (excedencia voluntaria) en los siguientes términos:

- Los empleados con categoría de "Especialista", podrán acordar una suspensión de contrato (excedencia voluntaria) para el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2012 y el 1 de noviembre de 2013 (18 meses).
- La duración del periodo de excedencia llegará a término en cualquier caso, en la fecha necesaria para empezar a generar la antigüedad mínima exigida por la normativa en materia de contrato de jubilación parcial vinculado a contrato de relevo.
- Finalizado el periodo de excedencia y comunicado a los trabajadores el reingreso, estos retornarán de forma automática a un puesto de acorde con su actual categoría profesional o solicitarán la baja en la Empresa de forma voluntaria.
- Quedan expresamente excluidos de esta opción:
 - a. Trabajadores nacidos con anterioridad al 18 de abril de 1959
 - b. Trabajadores con contrato de relevo (relevistas)

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores dan por concluido el periodo de consultas relativo al ERE 282/2012 con resultado de **CON ACUERDO**, lo que se comunicará a la Autoridad Laboral a los efectos oportunos.

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

**ACTA REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA ERE 282/2012****(20.06.2012)****MODIFICACIÓN ACTA DE ACUERDOS ERE 282/2012**

ASISTENTES**Por la Dirección de la Compañía**

Pedro Escudero
Arturo Colás
Paula Marín
Paula Herrero
Carmen Sancho
Carlos Iglesias

Por la Representación de los Trabajadores

José Carlos Jimeno
Manuel García Salas
Ana Sánchez
José María Fernando
Juan Pardo
Cesar Yagües
Javier Lezcano

En Figueruelas (Zaragoza), siendo las 10 horas del día 20 de junio de 2012, se reúnen las partes arriba citadas en la representación que se indica, al objeto de tratar sobre el Expediente de Regulación de Empleo 282/2012.

Mediante decisión empresarial de fecha 12 de abril de 2012 la Dirección de la Compañía acordó la aplicación de medidas colectivas de regulación de empleo suspensivas y extintivas entre el colectivo de empleados nacidos entre el 1 de enero de 1954 y el 30 de abril de 1955, conforme a los pactos alcanzados y suscritos en el Acta de Acuerdos de la Comisión Negociadora de ERE 282/2012, de 12 de abril de 2012.

La decisión empresarial acordada conlleva, entre otros, que todos los empleados de GM España, S.L.U., del centro de trabajo de Figueruelas nacidos entre el 1 de enero de 1954 y el 30 de abril de 1955, estarán afectados por la regulación de empleo de carácter suspensiva (443 empleados). No obstante, la Compañía podrá aplicar la regulación de empleo suspensiva a 316 empleados en cada momento dentro del ámbito temporal del acuerdo, del colectivo de nacidos entre el 1 de enero de 1954 y el 30 de abril de 1955.

Considerando el número de empleados de cada categoría afectados por dicha regulación de empleo, el promedio anual de bajas por otros conceptos (invalideces, excedencias voluntarias y otras causas) así como las contrataciones externas a realizar en aplicación del contrato de relevo, la Dirección de la Compañía consideró factible, a la fecha de la decisión empresarial de regulación de empleo nº 282/2012, adaptar la plantilla de cada categoría profesional a los nuevos requerimientos tras el rebalanceo de la línea Meriva.

No obstante, en los últimos meses la evolución de las bajas debidas a causas ajenas al Expediente de Regulación de Empleo ha variado notablemente, lo que podría provocar ligeros desajuste en la distribución del personal para ser enviado al ERE.



Por todo ello, las Partes, que se reconocen recíprocamente la capacidad necesaria para el otorgamiento del presente acuerdo, libre y voluntariamente

ACUERDAN

Extender el ámbito personal de empleados afectados a los 113 empleados nacidos en el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 1955 y el 31 de agosto de 1955, de los cuales se acompaña relación nominal.

Los trabajadores nacidos entre el 1 de mayo y el 31 de agosto de 1955 ambos inclusive, podrán suscribir un compromiso con la empresa de formalizar un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, exclusivamente desde el momento en que la Compañía les comunique su paso efectivo a la situación de suspensión de su contrato de trabajo.

El resto de condiciones serán las mismas que las recogidas en el Acta de Acuerdos de 12 de abril de 2012.

En ningún caso la regulación de empleo suspensiva que resulte de la ampliación del ámbito personal del ERE modificará la aplicación del ERE 282/2012 a un máximo de 316 empleados en cada momento.

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

**ANEXO IV****CÓDIGO DE CONDUCTA DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.L.U.****PRINCIPIOS ORDENADORES**

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

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

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

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

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

Impuesta la sanción, el inicio del cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición o de la resolución judicial si la hubiera.

GRADUACION DE FALTAS

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

FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.



- j) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo.

FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasione perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador alterando los registros y controles de entrada o salida del trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Desempeño del trabajo bajo los efectos del consumo de alcohol o drogas.
- l) No observar las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene, incluida la no utilización de prendas y equipos de protección obligatorios.



FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasione un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros o pusiese en peligro la seguridad.
- f) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- g) La introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en Planta.
- h) La introducción, tráfico y consumo de drogas tóxicas y estupefacientes.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- l) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- n) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos a abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.
- o) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

CONDUCTAS DERIVADAS DE DEPENDENCIAS

Para atender y ayudar a los empleados que padezcan problemas de alcoholismo, drogodependencias y ludopatías, la empresa pone a su disposición el Programa de Ayuda a Empleados (PAE) tal y como se recoge en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo. Siendo voluntaria la incorporación a este programa, la existencia del mismo no podrá ser utilizada para justificar actitudes o conductas que estén consignadas en este Código de Conducta.



SANCIONES

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

a) Por faltas leves

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito
- Traslado de puesto de trabajo
- Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días

c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito
- Traslado de puesto de trabajo
- Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
- Despido

PRESCRIPCION DE FALTAS

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Las partes acuerdan el presente Código de Conducta, que entienden de forma expresa como norma más favorable y que sustituye el régimen disciplinario contemplado en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.



ANEXO V: NORMAS REGULADORAS DE LA PRIMA ANUAL VARIABLE INDIVIDUAL

COMISIÓN ESPECÍFICA PRIMA VARIABLE**ACTA 15.12.2011**

Por la Representación de los Trabajadores

Pedro Escudero
Arturo Colás
Paula Marín
Paula Herrero
Silvia Peña
Inmaculada García

Por la Dirección de la Compañía

José Carlos Jimeno
Ramón Legarre
Ana Sánchez
José María Fernando
Juan Pardo
Santiago Arcos
Javier Lezcano

En Figueruelas (Zaragoza), siendo las 15 horas del día 15 de diciembre de 2011, se reúnen las citadas personas en la representación que se indica al objeto definir y concretar la nueva prima variable.

El artículo 68 del XII Convenio Colectivo de GM España, establece la eliminación, con efectos 31 de diciembre de 2010, de la Prima de Competitividad y la sustitución de la misma por una nueva prima de carácter anual, variable e individual. Asimismo, el referido artículo regula la creación de una Comisión Específica para definir y concretar esta nueva prima.

Conformada la Comisión Específica de Prima Variable, las partes se han reunido en diversas ocasiones para delimitar los términos y condiciones de aplicación de la nueva prima variable, habiendo manifestado la Representación de los Trabajadores su intención de que el 50% de la prima tuviera carácter lineal y colectivo en función de la consecución de los objetivos de calidad de la Planta. La Dirección de la Compañía, en aras a alcanzar un acuerdo con la Representación de los Trabajadores está dispuesta aceptar que el 50% de la nueva prima tenga carácter lineal y colectivo en función de la consecución de los objetivos de calidad de Planta, y la Representación de los Trabajadores se compromete a que la incidencia de la evaluación del desempeño individual adquiera de forma paulatina una mayor importancia, con la finalidad de adecuar la nueva prima al criterio recogido en el XII Convenio Colectivo, que establece que la nueva prima "valorará la contribución de cada trabajador a la consecución de los objetivos del negocio".

La Dirección de la Compañía y la Representación de los Trabajadores acuerdan que la nueva prima variable se regirá por las siguientes:

CONDICIONES**1. DETERMINACIÓN DEL FONDO GLOBAL DE PRIMA VARIABLE PARA LOS AÑOS 2011 Y 2012****2.**

El fondo máximo disponible anualmente para el cálculo de dicha Prima será igual al número de trabajadores que hayan prestado trabajo efectivo en cada año, -prorrateándose los periodos de tiempo de aquellos trabajadores que han prestado trabajo efectivo durante un periodo inferior a un año- multiplicado por 417,83 € para el año 2011 y por 426,19 € para el año 2012.

A efectos de abono de la nueva prima variable, se considerará "trabajo efectivo" los periodos de tiempo que el trabajador permanezca en situación ordinaria de alta en la Compañía.

Todos los empleados que estuvieran en alta en la Compañía a fecha 1 de enero de 2011 y permanezcan en dicha situación a fecha 31 de diciembre de 2011, aportarán al fondo global la cantidad de 417,83 Euros.



Aquellos empleados que hayan estado en alta en la Compañía periodos inferiores a un año (365 días), aportarán al fondo global la parte proporcional a su periodo de trabajo. En este supuesto se encontrarán, entre otros:

- Incorporaciones a la Compañía con posterioridad al 1 de enero de 2011
- Recontrataciones y reincorporaciones que se produzcan con posterioridad al 1 de enero de 2011
- Empleados afectados por el Plan de Reestructuración que vean suspendido su contrato de trabajo en virtud del ERE Susensivo, con posterioridad al 1 de enero de 2011

Se seguirá el mismo criterio para calcular la prima variable y los periodos de tiempo relativos al 2012. Es decir:

Todos los empleados que estuvieran en alta en la Compañía a fecha 1 de enero de 2012 y permanezcan en dicha situación a fecha 31 de diciembre de 2012, aportarán al fondo global la cantidad de 426,19 Euros.

Aquellos empleados que hayan estado en alta en la Compañía periodos inferiores a un año (365 días), aportarán al fondo global la parte proporcional a su periodo de trabajo. En este supuesto se encontrarán, entre otros:

- Incorporaciones a la Compañía con posterioridad al 1 de enero de 2012
- Recontrataciones y reincorporaciones que se produzcan con posterioridad al 1 de enero de 2012
- Empleados afectados por el Plan de Reestructuración que vean suspendido su contrato de trabajo en virtud del ERE Susensivo, con posterioridad al 1 de enero de 2012

Promociones al sistema de retribución GM05

Los empleados dentro de Convenio que promocionen al sistema de retribución GM05, aportarán al fondo global la parte proporcional al tiempo que hayan permanecido como personal dentro de Convenio.

Reducciones de Jornada

Aquellos empleados con reducción de jornada aportarán al fondo la parte proporcional de 417, 83 Euros para el año 2011 o de 426,19 Euros para el año 2012, según su porcentaje de reducción de jornada.

Jubilados Parciales

Este colectivo de empleados percibirá y aportará al fondo global un 15% de 417, 83 Euros para el año 2011 o un 15% de 426,19 Euros para el año 2012.

Bajas

Será requisito imprescindible para percibir la prima variable no haber causado baja definitiva en la Compañía en el momento de abono de la prima variable.

Cualquier incidencia no prevista este artículo se resolverá en cualquier caso, aplicando el criterio de la proporcionalidad.

2.- CONFIGURACIÓN DE LA PRIMA VARIABLE

Cada empleado partirá de una "prima teórica individual" que se determinará según los periodos de trabajo del empleado.

La prima variable se compondrá de los siguientes porcentajes y criterios:

A) Objetivos de Calidad de Planta: 50% de la Prima Teórica Individual

Los objetivos de calidad de Planta se medirán a través de tres indicadores: GCA, DRR y FLOAT con igual peso (16.66%). Para la prima variable relativa al año 2011, se tomará en consideración exclusivamente los



indicadores GCA y DRR. Así pues, para la prima relativa al año 2011 cada indicador (GCA y DRR) supondrá un 25%.

Los objetivos de calidad se determinarán por la Dirección de la Compañía conforme a los objetivos del Scorecard oficial en material de Calidad.

El porcentaje atribuido a cada uno de los indicadores se dividirá entre doce dando lugar a un porcentaje mensual, que se obtendrá en el supuesto de alcanzarse el objetivo mensual para cada uno de los indicadores.

La consecución o no de los objetivos de calidad de Planta se valorará de forma separada según cada uno de los indicadores. El cumplimiento por exceso de alguno de los objetivos de calidad no compensará el objetivo de calidad no alcanzado.

De no alcanzarse los objetivos de calidad mes a mes en cada uno de los indicadores, la parte de fondo correspondiente pasará a formar parte del fondo ligado a la evaluación individual por desempeño.

A efectos de valorar el cumplimiento de los objetivos en materia de calidad, el resultado mensual de GCA, DRR y Float será la suma de los resultados diarios del mes, divididos por el número de días y comparado con el objetivo mensual.

B) Asistencia Individual: 25% de la Prima Teórica Individual

La incidencia del criterio "presencia" respecto a la cuantía total individual será de un 25%. A estos efectos, computarán las ausencias de cada empleado por:

- a) Enfermedad común
- b) Accidente no laboral
- c) Médico cabecera
- d) Permisos no retribuidos
- e) Ausencias injustificadas

En función del número de horas de ausencia por estos conceptos, el empleado obtendrá una u otra cantidad de puntos, según la siguiente escala:

- Asistencia perfecta (hasta 1 hora de ausencia) → 25 Puntos
- Entre 1,01 y 20 horas → 20 Puntos
- Entre 20,01 horas y 40 horas → 15 Puntos
- Entre 40,01 horas y 60 horas → 10 Puntos
- Entre 60,01 horas y 80 horas → 5 Puntos
- Más de 80 horas → 0 Puntos

Tras la asignación individual de puntos en función de las ausencias de cada trabajador, se sumarán los puntos obtenidos por el total de empleados y se dividirá la cantidad total asignada para el criterio "asistencia" es decir, el 25% del fondo, por el número de puntos, lo que generará un "valor punto". Este valor punto se multiplicará por los puntos que haya obtenido cada empleado, dando como resultado la cantidad a percibir por cada empleado por el criterio "asistencia".

$$\text{Valor Punto} = \frac{\text{Total puntos obtenidos por perceptores Prima Variable}}{25\% \text{ Fondo}}$$

Cantidad a Percibir por Asistencia = Valor Punto X Puntos Obtenidos por cada empleado según ausencias



C) Desempeño individual: 25% de la Prima Teórica Individual

La incidencia del desempeño individual en la prima será de un 25%.

El empleado será evaluado con carácter anual y según formatos de evaluación individualizados. El resultado de esta evaluación dividido por la nota media obtenida en el grupo de referencia del empleado y multiplicado por el porcentaje asignado al desempeño individual, dará lugar a la cuantía a percibir por este criterio.

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

$$\text{Cantidad a Percibir por Desempeño Individual} = \frac{\text{Resultado Individual}}{\text{Resultado Grupo Referencia}} \times 25\% \text{ Prima Teórica individual}$$

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

ANEXO VI

POSICIÓN		PESOS										
		>0<=1	>1<=3	>3<=5	>5<=7	>7<=9	>9<=11	>11<=13	>13<=15	>15<=17	>17<=19	>19<=21
	POSTURACIÓN DEL CUERPO EN LA POSICIÓN NORMALMENTE ERECTA	0	1	2	3	5	7	8	9	11	12	13
	POSTURACIÓN DEL CUERPO EN LA POSICIÓN LIGERAMENTE INCLINADA	2	3	4	5	7	9	10	11	13	14	15
	SENTADO EN EL INTERIOR O LATERALMENTE EN EL SILLÓN	3	4	5	6	8	10	11	12	14	15	16
	POSICIÓN DE RODILLAS	5	6	7	8	10	12	13	14	16	17	18
	POSICIÓN DE CUELLO	5	6	7	8	10	12	13	14	16	17	18
	POSTURACIÓN DEL CUERPO EN LA POSICIÓN DOBLADA (Con apoyo / Sin apoyo en el vestíbulo)	5	6	7	8	10	12	13	14	16	17	18
	POSICIÓN MANOS POR ENCIMA DE LA CADERA	7	8	9	10	12	14	15	16	18	19	20
	SENTADO EN EL INTERIOR Y CON EL CUERPO INCLINADO O DOBLADO (FORZADO)	6	7	8	9	11	13	14	15	17	18	19
	SENTADO EN EL INTERIOR Y MANOS SOBRE LA CADERA (CON MANOS EN LA CADERA)	8	9	10	11	13	15	16	17	19	20	21
	SENTADO EN EL INTERIOR Y MANOS SOBRE LA CADERA (CON MANOS EN LA CADERA)	10	11	12	13	15	17	18	19	21	22	23
	SENTADO EN EL INTERIOR Y MANOS SOBRE LA CADERA (CON MANOS EN LA CADERA)	12	13	14	15	17	19	20	21	23	24	25