

XV CONVENIO COLECTIVO DE FORD ESPAÑA, S. L.

Visto el texto del XV Convenio colectivo de la empresa Ford España, S.L. (Código de Convenio n.º 9002202), que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de abril de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

XV CONVENIO COLECTIVO DE FORD ESPAÑA, S. L.

Título I. Generales

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa Ford España, S.L. y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. Norma Supletoria.

En lo no previsto en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Ford España, S.L. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 4. Ámbito Personal.

El convenio afectará a la totalidad de la plantilla de la empresa sin más



excepciones que el personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y todos aquellos cargos técnicos y administrativos clasificados por la empresa con grado salarial nueve (9) o superior.

Es de aplicación, asimismo, a los empleados con contratos de trabajo en prácticas y para la formación, eventuales, temporales en general y a tiempo parcial, con las peculiaridades que pudieran derivarse de sus respectivas modalidades de contratación, y sin perjuicio de lo pactado en el artículo 47 del presente convenio.

A los empleados con señal D7 y M3, encuadrados a la tabla salarial II, le son de aplicación, por igual y sin discriminación alguna, las condiciones de carácter legal y laboral suscritas en el presente convenio colectivo, sin más excepción que las remuneraciones que ostenten «ad personam» sus titulares.

Artículo 5. Ámbito Temporal.

El convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 2009, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 2013, sin más excepciones que las que expresamente se hagan constar en el presente texto.

Artículo 6. Denuncia.

La denuncia del presente convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

Artículo 7. Prórroga Provisional.

Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor de un nuevo convenio, sin otra excepción que las condiciones laborales para las que se establezca retroactividad en el convenio sucesor.

Artículo 8. Compensación.

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

Se declaran expresamente compensadas las retribuciones correspondientes a las dos pagas extraordinarias reglamentarias por estar incluidas en la retribución



bruta anual.

Artículo 9. Absorción.

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

Artículo 10. 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 y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 11. Garantías Personales.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 12. Vinculación a la Totalidad.

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente convenio o de alguno de sus artículos, el convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido debería ser reconsiderado totalmente.

Artículo 13. Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

a) Con la finalidad de vigilar el correcto cumplimiento del convenio colectivo interprovincial de la empresa, y de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión mixta de vigilancia del convenio en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de la firma del mismo.

b) Cualquier cuestión, problema o divergencia, que durante la vigencia del convenio surja entre las partes comprendidas en su ámbito por consecuencia de la interpretación o aplicación de alguno o algunos de sus preceptos, será sometido, obligatoriamente, a la decisión previa de esta comisión paritaria, sin perjuicio de la ulterior intervención de los juzgados del orden social u otros que correspondan.





- c) La comisión estará compuesta por doce miembros titulares, seis de los cuales estarán designados por la representación de los trabajadores y los otros seis designados por la dirección de la empresa. Se designarán seis suplentes por cada representación.
- d) Tanto los miembros titulares como los suplentes, deberán haber formado parte de la comisión negociadora del convenio.
- e) Las dos representaciones en la comisión designarán, de entre sus componentes, dos secretarios, con sus respectivos suplentes, uno por cada parte, que tendrán la condición de vocal, y por tanto, con voz y voto, quienes certificarán, conjuntamente, sobre los acuerdos que se adopten en su seno.
- f) La comisión se reunirá a petición de cualquiera de sus dos representaciones en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha en que cualquiera de ellas curse la solicitud, por escrito, a la otra.
- g) Una vez cursada la solicitud, los secretarios de la comisión se reunirán a fin de fijar el día, hora y lugar de la reunión, así como los puntos que deben componer el orden del día de la sesión y lo remitirán a cada una de las representaciones.
- h) Para que la comisión pueda válidamente adoptar acuerdos, deberán asistir a las reuniones la totalidad de sus componentes (titulares o suplentes).
- i) Sus acuerdos, válidamente adoptados, serán hechos públicos por los dos secretarios de la comisión, dando cuenta de los mismos a la dirección y al comité de empresa en un plazo de tres días laborables. Tales acuerdos gozarán de la misma fuerza normativa que el propio convenio colectivo.

Artículo 14. 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.

Título II. Jornada y Descanso.

Artículo 15. Jornada de Trabajo.

1. Ford España, S.L., durante la vigencia del presente convenio, tendrá un calendario laboral que supondrá, para todos y cada uno de los turnos de trabajo existentes, el trabajar todos los días laborables del año, de lunes a viernes, ambos inclusive, durante 7 horas 45 minutos efectivos, en los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013.





2. El número de horas de trabajo que resulte de lo anteriormente dicho será común para todos los sistemas de turnos de trabajo existentes en factoría, es decir, turno central, turnos fijos, un turno, dos turnos, tres turnos, turnos especiales y régimen de turno de 7 días a la semana (entendiéndose que este último, naturalmente, trabaja con un sistema especial para cubrir los servicios permanentemente). El hecho de que la Empresa pudiera no exigir al personal asignado a alguno de estos turnos la realización de las 7 horas y 45 minutos, en modo alguno implicará derecho adquirido o mejora alguna, y a todos los efectos, (horas extraordinarias, etc.) el cómputo de horas será común para todos los turnos, como anteriormente se ha dicho.

3. Al ser la jornada continuada, se dispondrá de una interrupción de 30 minutos/jornada para descanso y comida; para el personal que trabaje en turno de noche, la interrupción será de 15 minutos. Si el volumen de producción a fabricar en Valencia requiriera la reinstauración del tercer turno de producción en las operaciones de fabricación de vehículos, el tiempo de comida en los tres turnos será de 15 minutos, de manera que el tiempo de trabajo en los tres turnos será idéntico (7 horas y 45 minutos). Estas interrupciones no serán retribuidas, considerándose como tiempo de presencia pero no de trabajo efectivo.

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

5. A partir de la vigencia del XIII Convenio Colectivo, ha quedado convenida una reducción en la jornada anual de trabajo que se producirá mediante la concesión de días adicionales de vacaciones anuales, que se disfrutarán en la forma indicada en el artículo 19 del presente convenio.

6. El cómputo de horas para el turno de noche sigue siendo el mismo que para el resto de los turnos, tal y como se establece en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 16. Horarios de Trabajo.

1. Para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 los horarios de trabajo para cada uno de los turnos en la factoría de Almussafes, son los que a continuación se expresan y se especifican también en el calendario laboral:

Turno de mañana: 06.00 horas a 14.15 horas.

Turno de tarde: 14.15 horas a 22.30 horas.

Turno de noche: 22.30 horas a 06.00 horas.

Turno central: 08.30 horas a 16.45 horas.



Los demás centros de trabajo se regirán por el horario que habitualmente han venido manteniendo.

Si el volumen de producción a fabricar en Valencia requiriera la reinstauración del tercer turno de trabajo, los horarios se modificarían para ajustarlos a lo especificado en el artículo 15.3.

2. En el mes de Marzo, cuando se adelanten los relojes, el turno de noche trabajará en el horario que rija en dicha fecha. En este caso, se abonará el salario correspondiente a dicha jornada, más el importe de una hora normal de trabajo.

En el mes de Octubre, cuando se retrasen los relojes, el turno de noche finalizará su jornada a las 06.00 horas. En este caso, se abonará la hora adicional trabajada como extraordinaria.

3. La empresa procurará adecuar los horarios de trabajo del personal cuando concurren circunstancias imperiosas de convivencia familiar o individuales específicas cuya urgencia o naturaleza así lo haga aconsejable.

Artículo 17. Tercer Turno.

Como resultado de lo pactado en el XIII Convenio Colectivo de la empresa, con fecha 26 de Junio de 2002, la representación social y la dirección acordaron la implantación del tercer turno de producción con efectos de Octubre de dicho año.

Artículo 18. Calendario Laboral.

1. Cada año, la empresa, una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, sobre unas bases comunes, a todos o algunos de los centros de trabajo, confeccionará la propuesta de calendario que trasladará a la representación de los trabajadores, con objeto de someterla a discusión para llegar a un acuerdo que, en todo caso, estará sustanciado antes del día 20 de Diciembre del año anterior.

2. Si llegada esta fecha no se llega a un acuerdo, ni en el transcurso de dos reuniones entre ambas representaciones celebradas en un plazo máximo de quince días, será la jurisdicción social quien decida.

3. Mientras se llega a dicho acuerdo o decida la jurisdicción social, se prorrogarán la jornada y la frecuencia de rotación de los turnos tal y como venían aplicándose.

4. Podrá acordarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas.

5. El centro de trabajo de Madrid adecuará su calendario laboral al que determine la autoridad laboral competente para cada año de vigencia del convenio; no obstante ello, y de común acuerdo entre la representación de la empresa y la

representación de los trabajadores, podrán establecer hasta un máximo de dos puentes anuales, a recuperar a razón de una hora diaria durante los días inmediatamente anteriores al disfrute de cada uno de los puentes.

6. El calendario laboral para los años 2009 y 2010 se reproducen en el anexo número siete (7).

Artículo 19. Vacaciones.

1. Las vacaciones en la empresa se disfrutarán preferentemente en Pascua, verano y Navidad. Esto supone que, normalmente, las vacaciones colectivas se disfrutarán en los tres períodos citados, pero que, de concurrir circunstancias excepcionales que afectasen a la fabricación o comercialización de vehículos, u otras causas graves, la dirección de la empresa comunicaría al comité de empresa, con una antelación mínima de dos meses, el cambio de fechas de disfrute que procediera, y ello con objeto de llegar a un acuerdo; de no alcanzarse éste, decidirá la jurisdicción competente.

Las fechas de disfrute de estos períodos serán fijadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la normativa aplicable, si bien en aquellos casos en que por sus características no puedan coincidir con los períodos de disfrute colectivo, se respetarán los acuerdos individuales a los que se llegue entre dichos trabajadores y la dirección.

2. Para cada uno de los años de vigencia de este convenio, los días de vacaciones quedan fijados en 33 días laborables a disfrutar del siguiente modo:

Vacaciones colectivas: 27 días.

Vacaciones en jornada industrial: 4 días.

Vacaciones de disfrute individual: 2 días.

3. El esquema preferente de distribución de las vacaciones colectivas será una semana en Pascua, tres semanas en verano y una semana en Navidad. El resto de vacaciones colectivas se asignará a puentes.

a) Para el año 2009, las vacaciones colectivas se disfrutarán como sigue:

Vacaciones de Pascua: del 14 al 17 de abril.

Vacaciones de Verano: del 3 al 21 de agosto.

Vacaciones de Navidad: 24, 28, 29, 30 y 31 de diciembre.

Puentes: 2 y 5 de enero y 20 de marzo.



b) Para el año 2010, las vacaciones colectivas se disfrutarán como sigue:

Vacaciones de Pascua: del 6 al 9 de abril.

Vacaciones de Verano: del 2 al 20 de agosto.

Vacaciones de Navidad: 24, 27, 28, 29, 30 y 31 de diciembre.

Puentes: 18 de marzo y 7 de diciembre.

c) Para los años 2011, 2012 y 2013 las vacaciones colectivas de verano podrán adelantarse, como máximo, una semana respecto a las del año 2009. En todo caso, dependerá tal circunstancia de las necesidades de producción de la empresa.

Dichos adelantos se comunicarán al comité de empresa con al menos dos meses de antelación a la fecha de inicio de las vacaciones.

d) Para los años 2011, 2012 y 2013, los períodos de vacaciones colectivas se fijarán, una vez conocido el calendario oficial, siguiendo los criterios establecidos en este convenio.

4. Para cada uno de los años de vigencia de este convenio, los criterios para el disfrute vacacional de los días individuales serán los siguientes:

a. Todos los días laborables del calendario laboral son hábiles para el disfrute de estos días, sin más excepción que el día anterior y el posterior al de las vacaciones colectivas.

b. Solamente podrá haber cada día un empleado por encargado/supervisor disfrutando los días de vacaciones individuales.

c. Para la asignación de fechas de disfrute, cada empleado solicitará, a su libre elección, los días que desee.

d. Si dos o más empleados del grupo de trabajo de un mismo encargado/supervisor coincidieren en las fechas elegidas, primará el criterio de antigüedad en la empresa, (o, en caso de idéntica antigüedad, primará la mayor edad del empleado), siempre y cuando el más antiguo haya manifestado su elección en el plazo de 30 días naturales anteriores a las fechas efectivamente elegidas. Si su elección fuere hecha en plazo inferior, no perjudicará el derecho de otro empleado que, aún de menor antigüedad, las hubiere elegido con la antelación citada.

5. En caso de vacaciones pendientes al final de cada año, se disfrutarán de acuerdo entre el trabajador y su mando en el primer cuatrimestre del año siguiente.





6. Criterios para el disfrute de la «jornada industrial»:

Se consideran «de jornada industrial» las vacaciones colectivas establecidas en determinadas fechas del calendario laboral que, no obstante estar señaladas como de vacaciones, la dirección de la empresa puede programar, para alguna, algunas o todas las plantas y departamentos, como días de producción. La programación deberá comunicarse a la plantilla y al comité de empresa con una antelación de 30 días como mínimo. Si en estos días se programara producción, los empleados afectados por la decisión de la empresa deberán asistir obligatoriamente al trabajo, y, en contraprestación, percibirán, además de la retribución que correspondiera al día vacacional, el plus adicional que se establece en el artículo 37.

Los cuatro días de jornada industrial se fijarán en el calendario laboral en los últimos días laborables del año, inmediatamente anteriores a las vacaciones de Navidad, con la posibilidad de adelantarlos a otras fechas de acuerdo con las necesidades productivas.

La necesidad de adelantar dichos días o alguno de ellos de jornada industrial, para disfrutarlos como vacación colectiva, se comunicará a la plantilla y al comité de empresa con una antelación mínima de cinco días laborables y siempre que sea factible se utilizarán los lunes, viernes u otros días de puente para realizar el canje de días.

Ante situaciones de baja producción, o imposibilidad de poder fabricar en algunos días laborables del calendario, se podrá canjear las jornadas industriales de años posteriores por jornadas de trabajo del año en curso.

Si hubiera necesidad de utilizar los días de jornada industrial de forma diferente a lo estipulado anteriormente, la dirección y la comisión consultiva y de participación determinarán, conjuntamente, la decisión que mejor satisfaga tal necesidad.

Si llegado Diciembre dichos días, o algunos de ellos, no se hubiesen utilizado anteriormente, se disfrutarán como vacaciones inmediatamente anteriores o posteriores al cierre colectivo de Navidad o para algún día de puente intercalado entre las fiestas de principios de ese mes. Si por el contrario hubiese que trabajar en dichos días, se percibirá por cada uno de ellos el plus de jornada industrial.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

1. Rige a este respecto la normativa legal que resulte de aplicación en el tiempo.
2. En la actualidad existen un precio para las primeras 62 horas extraordinarias realizadas en el año (precio A) y otro precio para las que superan ese cómputo (precio B).



A partir de 2009, y basado en los precios de 2008, se distinguirá entre dos tipos de horas extras:

Horas realizadas en jornadas de producción extraordinarias a las que hace referencia el artículo 38.c) de este convenio colectivo, las cuales serán remuneradas con el precio A.

Resto de horas extraordinarias, las cuales serán remuneradas con el precio B.

El precio A será incrementado en línea con el incremento anual pactado para cada año, que para 2009 supone una revalorización del 2%. El precio B no tendrá ningún incremento durante la vigencia del convenio.

3. El comité de empresa como órgano colectivo y sus miembros individualmente, se comprometen a que, durante la vigencia de este convenio no se opondrán a la libre aceptación por parte de los trabajadores de las horas extraordinarias que tanto colectiva como individualmente pueda programar la empresa. En caso de programación colectiva, la empresa comunicará la misma y sus causas a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de ocho días.

4. La empresa facilitará mensualmente al comité de empresa información sobre horas extraordinarias, observando éste, sobre esta materia, el sigilo profesional definido en la normativa laboral.

5. El personal que trabaja en régimen de turnos continuados de 7 días a la semana (protección de planta, servicio contra incendios y planta motriz) realizará, previa petición de la empresa, las horas extraordinarias que sean precisas para cubrir las necesidades de los servicios a los cuales se encuentran adscritos, dada la naturaleza de los mismos.

Artículo 21. Acuerdo sobre Mantenimiento.

Las partes contratantes son conscientes del grave problema existente en la empresa con los departamentos de mantenimiento, por cuanto con su actual sistema de trabajo a tres turnos, no pueden cubrir satisfactoriamente las necesidades del complejo sistema industrial de la factoría de Almussafes.

Por su parte los límites legales en la realización de horas extraordinarias suponen un grave obstáculo para la solución de dicho problema.

Con el fin de paliar, en parte, esta cuestión, y siempre en el bien entendido que con la experiencia acumulada en años anteriores existe el convencimiento de que la mayoría de las horas realizadas como extraordinarias por los departamentos de mantenimiento, son susceptibles de ser consideradas, a todos los efectos, con la calificación dada en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda lo siguiente:





1. Se pacta para el personal de mantenimiento la posibilidad de realizar, preferentemente en sábados y festivos, un promedio de 50 horas/año/hombre, que en ningún caso supondrán más de 100 horas/año/hombre a nivel individual, siempre y cuando estas horas puedan tener la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas a que se refiere el punto 1 de este acuerdo, son adicionales a las reguladas en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán realizar la totalidad de las horas extraordinarias previstas en este artículo (las máximas legales y las pactadas), acumuladamente en sábados y festivos, hasta un máximo de 8 horas por jornada, respetándose, en todo caso, los topes previstos en los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La realización de las horas a que se refieren las estipulaciones del presente pacto será voluntaria, procurando que estas horas se distribuyan proporcionalmente entre todos los componentes de cada especialidad, abonándose en los términos pactados en el artículo 20.

4. El comité de empresa, como órgano colectivo, y sus miembros individualmente, se comprometen durante la vigencia del presente pacto, a no oponerse a la libre aceptación, por parte de los trabajadores de mantenimiento, de las horas extraordinarias y de las pactadas en este documento, que la empresa pueda programar.

Asimismo, el comité de empresa se compromete a no tomar ninguna acción legal en contra de este pacto, siempre que no se excedan los límites establecidos en el mismo.

5. La empresa facilitará mensualmente al comité de empresa la siguiente información sobre cada uno de los departamentos afectados por este acuerdo (mantenimiento, A.T.S., ingeniería de procesos y proceso de datos):

a) Número total de empleados.

b) Horas realizadas.

c) Horas acumuladas desde el comienzo del año.

6. Hacer extensivo el contenido de este artículo al personal correspondiente del departamento médico de empresa (A.T.S., conductores de ambulancia), ingeniería de procesos y proceso de datos y a 50 trabajadores de ingeniería de equipos, matricería y verificación de dispositivos.

Título III. Retribuciones.





Artículo 22. Definición.

Cada vez que en el texto del presente convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Artículo 23. Conceptos Retributivos a Efectos Legales.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de Ford España, S.L., son los siguientes:

A. Salario base.

B. Complementos por cantidad y calidad de trabajo:

1. Carencia de incentivo.

2. Asistencia.

3. Puntualidad.

4. Movilidad.

C. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

1. Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

D. Otros complementos salariales que se abonarán cuando concurren las circunstancias requeridas por la legislación:

1. Complementos personales:

i. Antigüedad.

2. Complementos de puesto de trabajo:

i. Plus de nocturnidad.

ii. Plus de jefe de equipo..

iii. Plus de producción.

iv. Plus de cabina pinturas.

v. Plus de solape encargado.





vi. Plus de turnos especiales.

3. Complementos especiales:

c) Plus de jornada industrial.

Todas estas remuneraciones se entienden sobre jornada completa de trabajo.

Artículo 24. Salario Base.

Lo constituye el salario base que Ford España, S.L. paga a sus empleados según sus categorías.

Artículo 25. Carencia de Incentivos.

Es el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo que Ford España, S.L. paga colectivamente a sus empleados, habida cuenta que no existe un sistema de retribución por incentivos.

Artículo 26. Asistencia.

Es un complemento por cantidad y calidad de trabajo que los empleados reciben por su presencia en el trabajo.

Artículo 27. Puntualidad.

Este complemento por cantidad y calidad de trabajo, es abonado a los empleados para estimular su presencia puntual al mismo.

Artículo 28. Movilidad.

Es el complemento de cantidad y calidad de trabajo que se abona a los empleados para estimular la versatilidad de funciones u operaciones y para conseguir los cambios de puestos de trabajo que pueden ser necesarios por motivos de organización y producción, dentro de los límites establecidos por la ley.

Artículo 29. Antigüedad.

Es el complemento salarial de índole personal que percibe el empleado en función de su vinculación en el tiempo a la empresa, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base real.

Se devenga a partir del primer quinquenio de permanencia ininterrumpida en la empresa y su acumulación progresiva no podrá suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 a los veinticinco o más años.





La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa. Este criterio será aplicable también a los que hubieren ingresado con cualquiera de las modalidades de contratación no fija, siempre y cuando los afectados, a la finalización de sus respectivos contratos, se incorporen, sin interrupción, como fijos de plantilla.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de este complemento, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en Ford España, S.L., incluidos los períodos de prueba. No computarán, a estos efectos, los períodos de suspensión o interrupción del contrato de trabajo, salvo que la suspensión o interrupción llevare implícito por ley dicho cómputo de la antigüedad.

Dicho complemento comenzará a devengarse en la nómina del mes en que se cumpla el quinquenio.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo, si el empleado reingresare posteriormente en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 30. Naturaleza del Acuerdo sobre Salarios.

Las mejoras salariales pactadas en el presente convenio, consisten en:

Para cada uno de los años de vigencia del XV convenio colectivo, el incremento salarial será igual al IPC previsto sobre los salarios brutos anuales que rijan al 31 de Diciembre de cada uno de los años anteriores. Para el año 2009, se aplicará un incremento del 2%. El mismo incremento será de aplicación a sueldos, salarios y demás conceptos retributivos, con excepción de las horas extraordinarias precio B que es objeto de lo previsto en el artículo 20.

Se entiende por salario bruto anual, a los efectos del presente convenio, aquél que se denomina como tal en las tablas salariales que configuran el anexo número uno (1) de este convenio. No obstante, en el supuesto de que el salario bruto anual del empleado no coincida con el que figura en dichas tablas, se tomará como tal el que aparece en el S78 bajo este mismo concepto.

El salario bruto anual, desglosado en los diversos conceptos retributivos que se especifican en las tablas salariales, retribuye la jornada laboral anual pactada en el artículo 15 de este convenio, cualquiera que fuere el número de días, naturales y laborables, fiestas y vacaciones que correspondan a cada año de vigencia del convenio.

Las remuneraciones pactadas, o que se pacten, durante la vigencia de este convenio, han sido acordadas en función de las horas efectivas de trabajo para cada año, y en función de los rendimientos normales exigibles que, de acuerdo





con la legislación vigente, deban ser realizados y obtenidos como contraprestación por dichas remuneraciones.

Artículo 31. Cláusula de Revisión Salarial.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo y tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para cada año, se revisarán los salarios y demás conceptos retributivos, incrementándose éstos si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el IPC real si éste último supera al previsto, retroactivamente al 1.º de enero.

Estas revisiones se aplicarían, porcentualmente, a los salarios brutos anuales que regían al 31 de diciembre de 2008 para 2009; al 31 de diciembre de 2009 para 2010; al 31 de diciembre de 2010 para 2011; al 31 de diciembre de 2011 para 2012 y al 31 de diciembre de 2012 para el año 2013, todo ello con efectividad de 1 de enero de 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, respectivamente.

Las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarían, de una sola vez, dentro de los 2 meses siguientes al día en que se recibiera, en la dirección de recursos humanos de la empresa, el certificado acreditativo de tal circunstancia, que deberá ser el oficial que expide el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 32. Gratificación Especial.

Desde el X convenio colectivo, se consolidó el pago de esta gratificación especial anual.

Para 2009, su importe será de 403 euros.

Esta gratificación se hará efectiva el día 15 de enero de cada año.

Percibirán íntegramente cada una de estas gratificaciones especiales los empleados a jornada completa que tengan una antigüedad mínima reconocida de un año en la fecha exacta en que se haga efectivo el pago.

Los empleados con antigüedad inferior al año en la fecha indicada y a jornada completa, percibirán la parte proporcional de dicha gratificación al tiempo de permanencia en la empresa.

Los empleados a tiempo parcial, con antigüedad superior al año, percibirán la gratificación proporcionalmente a la jornada y si su antigüedad es inferior al año, percibirán la gratificación en función del tiempo de permanencia y su jornada.

A partir del 1 de enero de 2007, esta gratificación quedó consolidada en el salario



bruto anual.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

Artículo 33. Gratificación Especial 25 años de Servicio.

A partir del 1 de enero de 2002, a los empleados que cumplan los 25 años de servicio se les entregará un cheque-regalo por valor de €420,71, utilizable en un establecimiento comercial de reconocido prestigio.

Artículo 34. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se verán incrementadas en un 45 por 100 sobre el salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal que trabaje en turno de noche percibirá el plus por las horas efectivamente trabajadas.

El plus de nocturnidad correspondiente a los distintos grados salariales se expresa en la tabla correspondiente del anexo número uno (1).

Artículo 35. Plus de Jefe de Equipo.

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo y de índole funcional, que perciben aquellos empleados que, efectuando las funciones del puesto que tengan asignado, asumen, bajo la supervisión del encargado/supervisor, el control de trabajo de un grupo de operarios de su mismo o inferior grado salarial, en número no inferior a tres ni superior a quince.

Los jefes de equipo serán nombrados previa la superación de los tests psicotécnicos, pruebas teóricas y prácticas sobre las funciones del puesto de mayor grado de los existentes en el grupo, así como del correspondiente cursillo de capacitación.

Para dicha selección serán considerados todos los componentes del grupo que así lo deseen. De no superar la totalidad de las pruebas un número suficiente de empleados, se daría acceso a la selección a empleados de un ámbito superior al grupo (sección, centro de costos, área/departamento) hasta cubrir el número de puestos anunciados.

El plus que percibirá el jefe de equipo consiste en el 20 por 100 sobre el salario base de su grado.

Quienes cesen en el desempeño de las funciones como jefes de equipo, después



de ostentar dicha condición durante un año consecutivo o tres en períodos alternos, tendrán derecho a seguir percibiendo el plus, en igual cuantía a la del momento del cese, hasta tanto sea absorbido por el superior salario devengado por ascenso de grado.

Artículo 36. Plus de Turnos Especiales.

Para todo el personal que trabaja (a tiempo parcial o jornada completa) en los departamentos de la empresa que en la actualidad o en el futuro requieran una actividad continuada durante los siete días de la semana y siempre y cuando desarrollen su jornada normal de trabajo en sábado, domingo y/o festivo, se estipula un plus de turnos especiales, que percibirá, por hora trabajada, de la siguiente forma:

	2009
	-
	Euros
Por jornada normal de trabajo en sábado	7,32
Por jornada normal de trabajo en domingo	8,20
Por jornada normal de trabajo en festivo	9,13

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

Percibirán el plus correspondiente a jornada normal de trabajo en día festivo quienes trabajen en turno de noche el día de Nochebuena (24 de diciembre) y el día de Nochevieja (31 de diciembre).

Este plus se percibirá además del salario correspondiente a dicho día trabajado, tal y como se expresa en la tabla correspondiente del anexo número uno (1).

Artículo 37. Plus de Jornada Industrial.

De conformidad con lo establecido en el artículo 19 del convenio, los días que se programen como jornada industrial, tendrán una retribución diaria adicional denominada «Plus de Jornada Industrial» cuya cuantía se fija a continuación:

	Tabla I	Tabla II
Grado -	-	-
	Euros	Euros
3	120,27	127,34
4	120,27	134,41
5	127,34	148,56
6	134,41	162,72
7	148,56	197,02
8	148,56	212,22





9 155,74 -

El trabajo prestado en estos días no tendrá, en ningún caso, la naturaleza de horas extraordinarias.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

Artículo 38. Plus de Producción.

Dirigido a lograr una máxima utilización de la capacidad productiva de la factoría, se abonará un «Plus de Producción» en base a las siguientes condiciones:

a) Sistema de pausas. La dirección programará el sistema de pausas, para el personal que actualmente viene disfrutándolas, bien en bloque o con relevos, de acuerdo con las necesidades de producción. Esto no afecta al tiempo que se viene concediendo para necesidades fisiológicas/personales.

Cuando las pausas sean con relevo se concederán a partir de los 30 minutos del comienzo del turno de trabajo y terminarán 30 minutos antes de su finalización. El disfrute de las pausas con relevo estará basado, en la medida de lo posible, en el principio de rotación de tal manera que cada trabajador tenga su pausa a una hora distinta hasta completar el ciclo.

En el supuesto de producirse una parada técnica una hora antes de la prevista para realizar la pausa, previa comunicación a los trabajadores, se podrá utilizar dicho tiempo de parada para disfrutar la pausa. Esto sería de aplicación con pausas en bloque.

b) Producción en cuellos de botella. La dirección podrá programar producción, en operaciones que sean cuello de botella, durante la hora de comida cuando sea necesario por motivos excepcionales de producción, sin que ello suponga un menoscabo del tiempo individual de comida e impida la asistencia al servicio de comedor habitual, sino simplemente un cambio de horario de comida para los operarios afectados.

c) Producción en tiempo extra. Cuando las necesidades de fabricación lo requieran, la dirección programará producción en tiempo extra cuya realización será voluntaria para los trabajadores.

La producción en tiempo extra se hará, preferentemente, en sábados turno de mañana. De ser necesarias otras fórmulas, éstas se acordarán con el comité de empresa y, en todo caso, se harán de forma voluntaria.

La remuneración del tiempo extra podrá ser, a elección del empleado, de una de las dos siguientes formas:



Pago del importe del recargo del 75%, incluido en el precio de la hora extra vigente en cada año, más el disfrute del mismo tiempo como descanso compensatorio.

Pago de las horas trabajadas como extraordinarias.

El comité de empresa, como órgano colectivo, y sus miembros individualmente, se comprometen a que en cualquier circunstancia, no solamente no se opondrán a la realización de producción en tiempo extra, sino que promoverán la asistencia de los trabajadores.

d) La cuantía del plus, que tendrá carácter funcional, será la siguiente:

	Euros/mes
Personal que desempeñe un puesto de trabajo directo de producción sometido a ritmo de línea o de proceso continuo	44,35
Personal de apoyo a la producción, sometido o no a las anteriores circunstancias	22,18

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

Artículo 39. Plus de Cabina de Pintura.

Los empleados que desempeñen su trabajo en la cabina de pinturas (planta de pinturas) tendrán una retribución adicional de €12,59 por cada día de trabajo.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

Artículo 40. Plus de Solape Encargado.

Los empleados cuyas responsabilidades impliquen realizar solape entre los turnos de trabajo, tendrán una retribución adicional, por cada día que lo realicen, conforme al siguiente detalle:

	Euros/por día
Empleados en grado 6, tabla II 5,54	
Empleados en grado 7, tabla II 6,56	

El tiempo invertido de solape no tendrá, en ningún caso, la naturaleza de horas extraordinarias.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

Artículo 41. Complemento Salarial-Técnico Profesional de Oficio.





En sustitución del plus de grado 9 vigente durante el XIII Convenio Colectivo de la empresa, se creó una nueva figura profesional -técnico profesional de oficio- cuya remuneración consiste en un complemento salarial del 4% sobre el salario bruto anual del grado 9 de la tabla I.

Las funciones que debe desempeñar esta nueva figura profesional serán las que determine la organización del trabajo en el área, sección o departamento correspondiente, e incluirá aquellas que no puedan valorarse con el manual de valoración de la tabla I.

Las condiciones para su acceso serán establecidas por la comisión de seguimiento del plan de desarrollo correspondiente, siendo imprescindible que los empleados que accedan tengan el grado salarial 9 de la tabla I.

Todas las funciones de esta figura profesional serán descritas en el plan de desarrollo que corresponda con el ámbito de trabajo al que pertenezca.

Título IV. Régimen de Personal.

Artículo 42. Permisos Retribuidos.

Los empleados de la empresa, previo aviso y justificación en la forma que se determina, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Tres días laborables por alumbramiento de esposa o pareja de hecho, nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente y preadoptivo.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, podrán ser hasta cinco días naturales en total.

b) Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos) y afinidad (padres políticos, nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges o parejas de hecho de los nietos y cuñados, es decir hermanos del cónyuge o pareja de hecho o esposo/a o pareja de hecho del hermano/a).

En estos casos los permisos podrán concederse a partir del hecho causante, en periodos sucesivos, a los familiares con tal derecho, siempre que sean empleados de la empresa.

c) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y un día natural en los casos de intervención quirúrgica de parientes





hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no precise reposo domiciliario.

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

d) Tres días naturales, de los cuales dos al menos serán laborables, en los casos de muerte de cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres.

Si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto, los días de permiso podrán ampliarse en dos días naturales. El tiempo total no podrá exceder de cinco días naturales.

e) Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de padres políticos o padres de la pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos.

f) Dos días naturales, ampliables hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de nueros, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos o parejas de hecho y cuñados.

g) Un día natural por muerte de sobrinos (hijos de los hermanos) primos (hijos de hermanos de los padres) y de tíos (hermanos de los padres)

h) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

i) Un día natural por matrimonio de hijo, hermanos o padres

j) Quince días naturales en caso de matrimonio.

k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la seguridad social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta un límite de 16 horas al año.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

m) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de



carácter público y personal en los términos establecidos legalmente.

o) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a reducir su jornada laboral en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

p) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

Los permisos se solicitarán siempre por escrito del superior inmediato.

Artículo 43. Vías Internas de Reclamación.

Toda queja o reclamación individual que se produjere durante la vigencia del convenio por consecuencia de la aplicación o interpretación de sus preceptos, deberá ser sometida previa y preceptivamente a los diversos organismos paritarios regulados en este texto, a través de los procedimientos al efecto establecidos, sin perjuicio de la ulterior intervención de los juzgados o tribunales competentes.

Para aquellas reclamaciones que, por su contenido, no puedan ser tratadas en una comisión paritaria que tenga su propio sistema de reclamaciones, se utilizará el procedimiento establecido en el anexo número ocho (8).

Artículo 44. Ascensos y Tribunales.

En materia de ascensos y tribunales para proveerlos, se estará a lo acordado en el procedimiento especial que se incluye en este convenio como anexo número cinco (5).

Artículo 45. Ropa y Enseres de Trabajo.



A todos los empleados cuyos puestos de trabajo así lo requieran, se les proveerá de la ropa de trabajo y calzado adecuado, de acuerdo con el procedimiento establecido por la empresa que se incluye como anexo número nueve (9).

Dicha ropa y calzado se entrega para ser utilizado para y durante la ejecución del trabajo encomendado por consecuencia del contrato laboral.

Artículo 46. Ceses de Empleados.

Los empleados de la empresa que deseen causar baja voluntaria en el servicio de Ford España, S.L. vendrán obligados a comunicarlo por escrito dirigido a la dirección, cumpliendo al efecto los siguientes plazos de preaviso:

1. Empleados de grado 1 al 10 de la tabla I del convenio: 15 días naturales.
2. Empleados de grado 1 al 6 de la tabla II del convenio: 30 días naturales.
3. Empleados de grado 7 o superior de la tabla II del convenio: 60 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación exigida en este artículo, facultará a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación salarial definitiva del afectado, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 47. Contrataciones de Personal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 43 del vigente Convenio Colectivo para la Industria del Metal de la provincia de Valencia (B.O.P. nº 153 de 29.06.07) y previa remisión a su contenido, los contratos regulados por el Art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que se concierten en el centro de trabajo de Almussafes (Valencia), podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Estos mismos contratos de trabajo podrán concertarse en los otros centros de trabajo de la empresa, siéndoles de aplicación la normativa convencional sectorial que exista al respecto en las provincias o comunidades autónomas el día de



entrada en vigor del presente convenio colectivo.

A partir de la firma de dicho convenio colectivo, el nuevo personal contratado se asignará al grado 3 de la tabla I durante 5 años, excepto las contrataciones a las que se refiere el artículo 64, Escuela de Aprendices.

Siempre que su utilización resulte posible, se acudirá a los servicios de la Fundación del Servicio Valenciano de Empleo para las nuevas contrataciones de personal.

Título VII. Beneficios y Servicios Sociales.

Artículo 48. Prestación complementaria por Incapacidad Temporal.

a) En caso de incapacidad temporal - I.T. (enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y maternidad), la empresa abonará al trabajador, por administración delegada, las prestaciones establecidas en las normas vigentes de la seguridad social.

b) En aquellos días laborables durante los cuales el trabajador perciba las mencionadas prestaciones económicas, que por la incapacidad transitoria (I.T.) abona la seguridad social, la empresa complementará hasta el 80 por 100 de los ingresos reales diarios del trabajador durante las cuatro primeras semanas.

Transcurridas estas cuatro semanas de baja y hasta un período máximo de 18 meses, la empresa complementará hasta el 90 por 100 de los ingresos reales diarios del trabajador.

Artículo 49. Ayuda por Familiares Minusválidos.

Los empleados con hijos y/o cónyuge minusválidos o que tengan bajo su tutela a hermanos o cuñados discapacitados así como hijos discapacitados de hermanos del empleado o del cónyuge, que sean calificados como tales por el IMSERSO o el órgano competente de las comunidades autónomas, y tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33%, percibirán la ayuda siguiente: Año 2009: 794,19 euros.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

No percibirán esta ayuda los empleados, cuyos familiares (los citados en el párrafo primero de este artículo) perciban prestaciones como consecuencia de incapacidad permanente reconocida por la seguridad social. No obstante, aquellos empleados que, por tal circunstancia, a la firma del presente convenio colectivo ya tuvieran otorgada esta ayuda, la seguirán percibiendo.



Esta ayuda, que se abonará de una sola vez en el mes de Diciembre de cada año, dejaría de abonarse si desapareciera la causa que la originó.

Solamente aplicará la ayuda a uno de los familiares beneficiarios si ambos fueren empleados de la empresa.

Artículo 50. Guarda Legal.

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 51. Absentismo.

a) Ambas representaciones reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su reducción y corrección sólo se puede conseguir mediante un funcionamiento y utilización adecuada de los servicios de medicina de empresa y de la seguridad social así como con unas adecuadas condiciones de seguridad y salud y ambiente de trabajo.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la empresa como los trabajadores, el que el absentismo supere determinados niveles y por lo tanto la necesidad de corregirlo y reducirlo.

b) La representación de los trabajadores se compromete a, por su parte, hacer campaña con el objeto de concienciar al trabajador sobre este problema, así como cooperar con las campañas educativas que sobre este aspecto haga la empresa y en las cuales haya participado la representación de los trabajadores, de acuerdo con los principios expresados en el apartado anterior.

c) La comisión paritaria, existente en el seno de la empresa tiene por finalidad el estudio de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, así como la coordinación y la exigencia en la aplicación de medidas y soluciones a los organismos de la seguridad social y en especial al Instituto Nacional de la Salud.

Dicha comisión informará a los trabajadores sobre las conclusiones de sus estudios y gestiones.

La representación social en dicha comisión estará compuesta por miembros del comité de empresa.

d) Asimismo, ambas partes reconocen que el propósito de estas campañas y la comisión, es la reducción del absentismo en general y la corrección de sus causas, analizando los caminos tendentes a corregir los problemas que pongan de



manifiesto los estudios realizados.

Artículo 52. Ayuda de Vivienda.

De acuerdo con el procedimiento actualmente en vigor en la empresa y que refleja el acuerdo obtenido en el convenio de empresa de 1977, se establece que durante la vigencia de este convenio, la ayuda de vivienda quede fijada en la siguiente forma:

	2009-2013
	-
	Euros
Fondo	978.962,41
Límite individual	6.000

Los incrementos que cada año pudieran corresponder a este fondo se destinarán al fondo de préstamos personales.

- a) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de 4 años.
- b) En todos los casos, la empresa se hace cargo del 50% de los gastos de formalización del préstamo.
- c) A partir del 1 de enero de 2002 siempre que el tipo de interés del préstamo que otorga la entidad bancaria sea superior al 4%, la Empresa subvencionará un 1% de dicho interés. En todo caso, el tipo de interés a pagar por el empleado no superará el 6%. Para los años 2009 y 2010, en los que el interés aplicable por el banco será del 6,95%, el empleado pagará el 5,95%. Además, la empresa seguirá haciéndose cargo del 50% de los gastos de formalización del préstamo.
- d) De las cantidades establecidas para el fondo, se destinará hasta un máximo de 26.099,19 euros durante la vigencia del convenio para atender peticiones de los empleados del centro de trabajo de Madrid. Dicha cantidad es el resultado de aplicar el 2,666% al fondo total.
- e) Una vez alcanzadas las cifras de los fondos, las ayudas se irán concediendo de acuerdo con las cantidades que se vayan amortizando.
- f) Se concederá para la compra de viviendas que estén situadas en un radio de 25 kilómetros del centro de trabajo.
- g) El empleado necesitará, en primer lugar, obtener la aprobación de la empresa a propuesta del comité de ayuda social, para lo que deberá cumplimentar el correspondiente impreso de solicitud de préstamo.
- h) Si la empresa da su conformidad, el préstamo será gestionado por el empleado



con la entidad bancaria que designe la misma.

i) La dirección adquiere el compromiso de que mensualmente se descuenta al empleado en su nómina las cuotas de devolución del préstamo. Los términos se fijarán por la comisión de ayuda social y transportes.

Artículo 53. Préstamos Personales.

De acuerdo con el procedimiento actualmente en vigor en la empresa y que refleja el acuerdo obtenido en el convenio de empresa de 1977, se establece que durante la vigencia de este convenio, los préstamos personales quedan fijados en las siguientes cuantías:

	2009
	Euros
Fondo	401.122,01
Límite individual	1.500

Durante la vigencia del presente convenio, el fondo de préstamos personales se incrementará en línea con el incremento salarial correspondiente a cada año, más la cantidad que resulte de aplicar dicho incremento salarial al fondo de ayuda de vivienda.

a) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de 2 años y sin interés alguno.

b) Una vez alcanzadas las cifras de los fondos, las ayudas se irán concediendo de acuerdo con las cantidades que se vayan amortizando.

Artículo 54. Ayuda de Estudios.

Para fomentar la formación de los empleados de la empresa se establece un beneficio social, de carácter asistencial, denominado ayuda de estudios, que se regula por las siguientes disposiciones:

1. La ayuda será de aplicación para el plan de estudios vigentes en cada momento y que estén oficialmente reconocidos por el estado o comunidades autónomas.

2. Los estudios que realicen los empleados deberán estar relacionados con su puesto de trabajo o que puedan ser de aplicación práctica en cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

3. La ayuda consistirá, en caso de estudios superiores, en el pago de los créditos aprobados durante el curso vigente. La justificación de las asignaturas aprobadas



se tendrá que entregar antes del comienzo del curso siguiente.

4. De conformidad con el procedimiento establecido al efecto por la comisión paritaria de formación (anexo número tres (3)), las cuantías máximas para el pago de matrícula y gastos complementarios son las que a continuación se establecen:

	2009
	-
	Euros
Estudios superiores	719,31
Otros estudios; ESO, bachillerato, ciclos formativos e idiomas*	447,19

* Idiomas: sólo serán reconocidos aquellos cursos de idiomas que se impartan en la Escuela Oficial de Idiomas y centros homologados y reconocidos por el centro de formación de Ford España, S.L.

5. Se recibirá la ayuda económica en proporción a los créditos conseguidos en cada curso, estableciendo como plazo máximo para superar el total de la carrera el doble de los años recomendados para acabarla.

6. El plazo para solicitar la ayuda de estudios se deberá efectuar antes del 30 de Noviembre de cada curso.

7. Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

Artículo 55. Seguro de Vida.

El capital asegurado será de dos anualidades del salario bruto anual más el complemento de antigüedad que tenga el empleado en la fecha del hecho causante.

La contribución mensual de los empleados seguirá siendo del 0,009 por 100 del importe resultante de aplicar el doble del valor anual del salario bruto más el complemento de antigüedad del empleado, menos 601,01 euros.

Cuota empleado = [2 x (SBA + antigüedad anual) - €601,01] x 0,00009

Artículo 56. Ayuda de Comida.

Durante la vigencia de este convenio, se establece una ayuda de comida por valor de:

a) 5,07 euros para el año 2009 por trabajador y día trabajado para aquellos trabajadores que como consecuencia de su horario de trabajo no pueden acudir habitualmente a los comedores.

b) Y para los empleados de la oficina de Madrid, por día trabajado y debido a que no cuentan con servicio de comedor, a razón de €9,48 para el año 2009. Esta ayuda se abonará bien en nómina o en vales de comida, a elección del empleado, y cuya administración se determinará entre la gerencia y la representación social de Madrid.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

Artículo 57. Subsidio de Comida.

La dirección de la empresa asume el compromiso de absorber el 50% de los incrementos que se produzcan en los precios de las comidas, durante la vigencia de este convenio.

Este subsidio es aplicable solamente donde exista servicio de comedores en el centro de trabajo.

Artículo 58. Compensación por Tiempo de Transporte (exceso de media hora).

De acuerdo con los principios establecidos en el acuerdo que sobre este artículo fue suscrito con la representación social el 27 de Junio de 1978, la empresa abonará a sus trabajadores, según sus respectivos lugares de residencia y que figuran en el anexo número dos (2), las cantidades que a continuación se expresan:

	2009
	-
	Euros
Grupo I	92,88
Grupo II	176,45
Grupo III	297,14
Grupo IV	427,10

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

Las expresadas cantidades corresponden al total anual que se distribuye mensualmente en partes iguales.

En el supuesto de que algún empleado cambie su lugar de residencia, tanto si se acerca como si se aleja de factoría, se le abonará la compensación por tiempo de transporte, si procediere, de acuerdo con el grupo en el que se encuentre encuadrado el nuevo domicilio.



Los empleados que, a petición de la empresa, tengan que acudir al trabajo de forma habitual por sus propios medios de transporte en horarios no compatibles con el servicio de autobuses, percibirán, además del plus de distancia a que hace referencia el artículo 59 del presente convenio colectivo, la compensación por tiempo de transporte que corresponda según sus respectivos lugares de residencia.

Artículo 59. Plus de Distancia.

De acuerdo con la legislación que rige el abono de este plus, la empresa pagará la cantidad de €0,163 por kilómetro en el año 2009.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

El plus de distancia se abona a aquellos empleados que no puedan utilizar habitualmente el servicio de transporte de trabajadores. Es decir, a aquellos trabajadores que deban trasladarse por sus propios medios y por no contar con servicio de transporte de trabajadores, desde su domicilio habitual al centro de trabajo de Almussafes, así como a aquellos trabajadores que deban trasladarse por sus propios medios desde su domicilio habitual hasta el punto de recogida más próximo del mencionado servicio de transporte, y en todo caso dentro del ámbito de la provincia.

Artículo 60. Plan de Previsión para la Jubilación.

En 1998 se implantó un plan de previsión para la jubilación instrumentado mediante póliza de seguro colectivo diferido.

El plan de previsión para la jubilación es voluntario y financiado mediante aportaciones de la empresa y del trabajador.

La empresa aporta, por cada trabajador que se adhiera al plan, una cantidad económica equivalente al 1 por 100 de su salario bruto anual más antigüedad.

La aportación del empleado es de igual cuantía.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, y con excepción de los empleados que se conviertan en fijos en función del acuerdo sobre empleo fijo alcanzado en el XIV Convenio Colectivo, para los futuros empleos fijos más allá de 2009 no habrá obligación de la empresa de aportar la cantidad de 1% sobre sueldo y antigüedad que el empleado pudiera decidir aportar al plan de previsión para la jubilación.

Artículo 61. Cambio Turno de Noche.



Los empleados mayores de 56 años y las mujeres embarazadas que estén adscritos a un régimen de turnos que lleve implícito el prestar sus servicios durante el turno de noche, pueden solicitar el cambio a otro puesto de trabajo que no implique trabajar en dicho turno.

La solicitud la dirigirá a la gerencia y a relaciones laborales del área/departamento a que pertenece el empleado, a través de su mando inmediato.

Las solicitudes serán atendidas tan pronto como la estructura organizativa y productiva permita efectuar el cambio. Salvo casos de limitaciones médicas de difícil colocación en otros puestos de trabajo, las demás solicitudes serán atendidas en un plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de solicitud del empleado. Llevado éste a cabo, el empleado dejará de percibir el plus de nocturnidad.

No obstante lo anterior, si el número de solicitudes de cambio de turno de noche dificultase la normal actividad productiva de la factoría, éstas se atenderán en la medida que sea posible siguiendo el orden de entrada de la solicitud y la edad del empleado, para poder garantizar que la estructura organizativa y productiva de la empresa funcionen con normalidad.

Artículo 62. Socialización de Turnos Especiales,

1. En los sistemas de turnos especiales que comporten trabajar todos los sábados y domingos, se estudiará una fórmula para la confección de los calendarios especiales cuyos regímenes de turnos de trabajo tengan, como mínimo, un fin de semana libre al mes.

2. Con el objeto de crear un procedimiento que permita dejar voluntariamente los turnos especiales, cuyo sistema comporte trabajar en sábado y domingo, se constituirá un registro de solicitudes para aquellos trabajadores que deseen voluntariamente dejar los turnos especiales y otro para aquellos que quieran trabajar en dicho régimen de turnos.

Artículo 63. Excedencias.

En los casos a que hace referencia el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -excedencia para el cuidado de hijo- se ampliará hasta 36 meses la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 64. Escuela de Aprendices.

Cada uno de los años 2010, 2011, 2012 y 2013, se pondrá en marcha una promoción de estudiantes de ciclo superior de hasta 40 alumnos cada una para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, de empleados y de



empleados jubilados o que hayan causado baja en la empresa por causa de invalidez en cualquiera de sus modalidades. A final de cada promoción se ofrecerá la contratación fija de 20 alumnos por promoción.

Para estos mismos familiares de empleados del centro de trabajo de Madrid y de empleados jubilados o que hayan causado baja por invalidez en cualquiera de sus modalidades, se dispondrá de tres becas por promoción para estudios de formación profesional o equivalente en centros de dicha comunidad, similares a las llevadas a cabo en el XIII Convenio Colectivo.

Los criterios para las pruebas de ingreso en la escuela de aprendices y la selección de los alumnos a contratar se realizarán mediante seguimiento y acuerdo en el seno de la comisión paritaria de formación.

Artículo 65. Club Social.

La empresa colaborará en la gestión y administración del club social para su funcionamiento.

Título VI. Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo.

Artículo 66.

La organización práctica del trabajo en Ford España, S.L., de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Funciones

Artículo 67.

La comisión paritaria de valoración de puestos de trabajo de Ford España, S.L. tendrá, colegiadamente, las siguientes funciones:

Canalizar las reclamaciones individuales en materia de valoración de puestos de trabajo que no hubiesen sido resueltas satisfactoriamente para el interesado a través del procedimiento especial de quejas sobre valoración de puestos de trabajo que la compañía tiene establecido.

Decidir, previos los asesoramientos y comprobaciones oportunos, una vez estudiada la reclamación, si existen elementos de juicio suficientes para estimar o desestimar la reclamación formulada.

Acordar recomendaciones a la dirección de la empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema si así se considera necesario.

Para el mejor cumplimiento de sus fines, la dirección de la empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores en esta comisión el manual





de valoración de puestos de trabajo, homologado por la Dirección General de Trabajo mediante resolución de 28 de octubre de 1982.

Composición.

Artículo 68.

La comisión paritaria a que se refieren las presentes normas, estará integrada por los miembros siguientes:

3 representantes de los trabajadores, miembros del comité de empresa, nombrados por el pleno del mismo de entre los cuales nombrarán al secretario.

3 representantes de la dirección de la compañía, de entre los cuales ésta nombrará al presidente.

Artículo 69.

La asistencia a las reuniones de la comisión paritaria es obligatoria, salvo causa justificada que apreciará el presidente. Para tales casos se designarán tantos sustitutos como miembros de dicha comisión. La designación de los sustitutos se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

Artículo 70. Celebración de Reuniones.

La comisión paritaria se reunirá, para el análisis, estudio y decisión sobre reclamaciones, una vez al mes.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los componentes de la comisión, o, en su caso, de sus sustitutos.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, siendo dichos acuerdos vinculantes para la empresa y los trabajadores.

Los acuerdos sobre reclamaciones se retrotraerán a todos los efectos a la fecha en que se presentó la reclamación.

Por el secretario se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la comisión.

El tiempo invertido por los representantes de los trabajadores en la celebración de reuniones de esta comisión o en llevar a la práctica los acuerdos que por la misma se adopten, no se computará con cargo al crédito de horas legalmente establecido en favor de los miembros del comité de empresa.

Artículo 71. Reuniones Extraordinarias.





Siempre que la acumulación de reclamaciones así lo aconseje, la comisión paritaria se reunirá, previo acuerdo entre ambas representaciones, semanalmente con el objeto de resolver los problemas planteados, a la mayor brevedad posible.

Artículo 72. Asesoramiento.

En los casos en que la comisión paritaria deba conocer sobre reclamaciones relacionadas con un puesto determinado, podrá solicitar la presencia en la reunión en que haya de ser analizada la reclamación, del superior jerárquico del reclamante o cualquier otra persona de la empresa cuyo asesoramiento se estime necesario, así como a la información que sobre valoración de puestos fuera precisa.

Procedimiento de Reclamaciones.

Artículo 73. Reclamaciones sobre Valoración de Puestos de Trabajo.

Antes de plantear una reclamación ante la comisión paritaria de valoración de puestos de trabajo, el empleado utilizará el procedimiento de reclamación ante la compañía que se desarrolla en el artículo siguiente.

Las reclamaciones se formularán en el juego de impresos que le serán facilitados por la empresa. Dicho juego de impresos será único, tanto para la fase inicial como para la reclamación ante la comisión paritaria.

Constará del número de copias suficientes para que pueda tramitarse la reclamación ante la comisión paritaria, en la forma que se indica en el artículo 75, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 74. Fase Inicial sobre Reclamaciones de Valoración de Puestos.

El empleado que desee efectuar una reclamación relativa al nivel, funciones o características de su puesto de trabajo, lo pondrá en conocimiento de su superior, quien se asegurará que las funciones realizadas corresponden al puesto de trabajo y que tanto las funciones como las habilidades exigibles se adecuan al nivel de valoración asignado, haciendo las gestiones necesarias para resolver el caso.

Resuelta favorablemente una reclamación en fase previa, a través del procedimiento especial establecido en el presente artículo, la empresa comunicará la resolución a la comisión paritaria de valoración de puestos de trabajo para que ésta dé traslado de la misma al interesado en presencia de su superior y del representante de relaciones laborales de la planta.

Si la reclamación no queda resuelta a satisfacción del empleado en el plazo de 12





días laborables, el empleado, si lo estima oportuno, podrá interponer reclamación ante la comisión paritaria, en el plazo de cinco días desde que se dio la respuesta.

Artículo 75.

El trabajador, que habiendo agotado las vías establecidas por la compañía para efectuar reclamaciones sobre valoración de puestos de trabajo, no encontrase satisfactoria la respuesta de la empresa, podrá presentar su reclamación ante la comisión paritaria, de acuerdo con los siguientes trámites:

1. Preparación de la reclamación: Se formalizará utilizando las copias necesarias del juego de impresos usado en la fase inicial.

La reclamación se basará en los mismos hechos que dieron lugar a la reclamación interna, debiendo ser interpuesta en un plazo de 5 días a partir de la fecha en que le hubiese sido comunicada por la empresa la resolución a través del procedimiento Interno.

2. Presentación de la reclamación: La hará personalmente el trabajador a su mando inmediato, entregándole debidamente diligenciadas las hojas correspondientes del impreso de reclamación.

El mando admitirá siempre la reclamación, devolviendo uno de los ejemplares firmado y fechado para que le sirva de justificante y procediendo a dar a los dos ejemplares restantes el curso que se establece en los párrafos siguientes.

3. Tramitación por parte del mando: El mando que recibió la reclamación, enviará los dos ejemplares de la misma, visados, a relaciones laborales local, en plazo de 2 días laborables, contados desde la fecha en que el trabajador le entregó la reclamación. Relaciones laborales local actuará de la siguiente forma:

Uno de los dos ejemplares lo enviará a la gerencia de relaciones laborales, para su conocimiento, y el otro a la comisión paritaria de valoración.

Artículo 76.

Para que una reclamación sobre valoración de puestos de trabajo, pueda ser admitida a trámite por el comité paritario, deberá reunir las siguientes condiciones:

1. Que el reclamante acredite haber utilizado y agotado el procedimiento de los artículos 74 y 75 y que su petición hubiese sido resuelta desfavorablemente por la compañía.

2. Que la misma reclamación no haya sido presentada al comité y resuelta por éste, como mínimo, dentro de los últimos seis meses.





Artículo 77.

Los acuerdos tomados en el seno de la comisión paritaria serán comunicados por escrito a las partes interesadas en el plazo de 15 días desde la adopción del acuerdo.

Artículo 78. Descripciones de los Puestos de Trabajo.

Durante la vigencia de este convenio, la empresa facilitará progresivamente a los mandos, para que obren en su poder y puedan ser constatadas cuando fuese requerido por los trabajadores afectados, el documento denominado «Descripción de Puesto de Trabajo» existente para cada uno de ellos.

Copia de estas mismas descripciones se entregará al comité de empresa, para su constancia.

Dicho documento refleja, de forma general, los deberes típicos y principales de los puestos de trabajo; no siendo, en modo alguno, una exhaustiva descripción que incluya todas y cada una de las tareas exigibles. En él se incluirá el grado que corresponda al puesto según valoración.

Cuando los puestos de trabajo experimenten cambios importantes en las funciones típicas de los mismos, la dirección de la empresa producirá a la mayor prontitud, nuevas descripciones adaptadas a las nuevas circunstancias.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo continuarán entregándose al comité de empresa las descripciones de puestos de trabajo.

Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos.

Artículo 79.

La organización práctica del trabajo en Ford España, S.L., de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Funciones.

Artículo 80.

La comisión paritaria de métodos y tiempos de Ford España, S.L. tendrá colegiadamente, las siguientes funciones:

Canalizar las reclamaciones en materia de métodos y tiempos que no hubiesen sido resueltas satisfactoriamente para el interesado a través del procedimiento especial de quejas sobre métodos y tiempos que la compañía tiene establecido. A tal efecto, y a petición razonada de cualquiera de sus componentes dirigida al presidente de la comisión, ser informada de la velocidad de la cadena referida al





programa de producción y demás circunstancias concurrentes en el momento en que se produjo la reclamación

Acordar recomendaciones a la dirección de la empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema, si así se considerase necesario.

Decidir, previos los asesoramientos y comprobaciones oportunas una vez estudiada la reclamación, sobre las materias siguientes:

- a) Si existen elementos de juicio suficientes para estimar o desestimar la reclamación formulada.
- b) Si considera procedente o no que se efectúe la revisión de tiempos y rendimientos.

El acuerdo para que se efectúe dicha revisión sólo podrá estar basado en alguno de los siguientes hechos:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en 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.

Se incorpora al presente convenio (anexo número diez (10)) el contenido que sobre esta materia se recoge en el Acuerdo de 28 de marzo de 1989.

Composición.

Artículo 81.

La comisión paritaria a que se refieren las presentes normas, estará integrada por los miembros siguientes:

- 4 representantes de los trabajadores, miembros del comité de empresa, nombrados por el pleno del mismo.
- 4 representantes de la dirección de la compañía.

La comisión paritaria designará de su seno, un presidente y un secretario.

Artículo 82.

La asistencia a las reuniones de la comisión paritaria es obligatoria, salvo caso





justificado que apreciará el presidente.

Para tales casos se designarán tantos sustitutos como miembros de dicha comisión. La designación de los sustitutos se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

Celebración de Reuniones.

Artículo 83.

La comisión paritaria se reunirá, para el análisis, estudio y decisión sobre reclamaciones, una vez al mes.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los componentes de la comisión o, en su caso, de sus sustitutos.

Los acuerdos sobre modificaciones o no, según sea el caso, se adoptarán por unanimidad o en su defecto por mayoría simple, siendo dichos acuerdos vinculantes para la empresa y los trabajadores.

Por el secretario se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la comisión.

El tiempo invertido por los representantes de los trabajadores en la celebración de reuniones de esta comisión o en llevar a la práctica los acuerdos que por la misma se adopten, no se computará con cargo al crédito de horas legalmente establecido en favor de los miembros del comité de empresa.

Artículo 84.

Excepcionalmente, la comisión paritaria se podrá reunir, con carácter extraordinario, cuando ambas representaciones estén de acuerdo sobre la necesidad de celebración de la reunión. La reunión podrá ser solicitada por cualquiera de las representaciones con una antelación mínima de 72 horas hábiles.

En estas reuniones extraordinarias se tratarán aquellas reclamaciones que por su urgencia no pudiesen esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

Información.

Artículo 85.

La comisión paritaria tendrá acceso a la información que considere necesaria de los departamentos técnicos de la empresa. Dicha información quedará sujeta al sigilo profesional.





Procedimiento de Reclamaciones

Artículo 86. Reclamaciones sobre Métodos y Tiempos.

Antes de plantear una reclamación ante la comisión paritaria de métodos y tiempos, el empleado utilizará el procedimiento de reclamación ante la compañía que se desarrolla en el artículo siguiente.

Las reclamaciones se formularán en el juego de impresos que le serán facilitados por la empresa. Dicho juego de impresos será único, tanto para la fase inicial como para la reclamación ante la comisión paritaria.

Constará del número de copias suficientes para que pueda tramitarse la reclamación ante la comisión paritaria, en la forma que se indica en el artículo 88, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 87. Procedimiento Inicial sobre Reclamaciones de Métodos y Tiempos.

Si un trabajador tiene dificultad en alcanzar el rendimiento establecido y desea formular una queja, deberá ponerlo en conocimiento de su encargado o superior, quien se asegurará que las condiciones de trabajo del operario son las que corresponden a los estudios de Ingeniería Industrial y que sus habilidades y experiencia son las adecuadas para desarrollar el trabajo que tiene encomendado.

El encargado, ante una petición razonada y vista la información recibida, informará a su vez, verbalmente, al interesado sobre el contenido de su trabajo, en base a la documentación de la empresa que, en cada caso, resulte aplicable.

Queda entendido que en aquellos casos en que una operación concreta sea ejecutada por un equipo de trabajo, la respuesta del encargado se dará al empleado reclamante referida al equipo del que forma parte.

Ante una posible discrepancia del trabajador, el encargado recabará la presencia del departamento de ingeniería industrial de la planta para resolverla.

Si finalmente la reclamación no queda resuelta a satisfacción del empleado en el plazo de 10 días laborables, éste podrá presentar su reclamación ante la comisión paritaria de métodos y tiempos en el plazo de 5 días desde que recibió la comunicación.

Artículo 88.

El trabajador que, habiendo agotado la vía establecida en el artículo anterior para efectuar reclamaciones sobre métodos y tiempos, no encontrase satisfactoria la respuesta de la empresa, podrá presentar su reclamación por escrito ante la





comisión paritaria, de acuerdo con los siguientes trámites:

1. Preparación de la Reclamación: Se formalizará utilizando las copias necesarias del juego de impresos usado en la fase inicial.

La reclamación se basará en los mismos hechos que dieron lugar a la reclamación interna.

La reclamación se interpondrá en un plazo de 5 días a partir de la fecha en que le hubiese sido comunicada por la empresa la resolución a través del procedimiento interno.

2. Presentación de la Reclamación: La hará personalmente el trabajador a su mando inmediato, entregándole debidamente diligenciadas las hojas correspondientes del impreso de reclamación.

El mando admitirá siempre la reclamación, devolviendo uno de los ejemplares firmado y fechado para que le sirva de justificante y procediendo a dar a los dos ejemplares restantes el curso que se establece en los párrafos siguientes.

3. Tramitación por parte del Mando: El mando que recibió la reclamación enviará los dos ejemplares de la misma, visados, a relaciones laborales local, en el plazo de 2 días laborables, contados desde la fecha en que el trabajador le entregó la reclamación. Relaciones laborales local actuará de la siguiente forma:

Uno de los dos ejemplares lo enviará a la gerencia de relaciones laborales, para su conocimiento, y el otro a la comisión paritaria de métodos y tiempos.

Artículo 89.

Para que una reclamación sobre métodos y tiempos pueda ser admitida a trámite por el comité paritario, deberá reunir las siguientes condiciones:

a) Que el reclamante acredite haber utilizado y agotado el procedimiento de los artículos 87 y 88 y que su petición hubiese sido resuelta desfavorablemente por la compañía.

b) Que la misma reclamación no haya sido presentada al comité y resuelta por éste, con anterioridad.

Para poder reproducir una reclamación deberán transcurrir, por lo menos, seis meses.

Título VII. Cambios y Traslados de Puestos de Trabajo.

Sección 1.ª Generales.





Artículo 90. Definición.

Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos y traslados dentro de la empresa o de cada uno de sus centros de trabajo realizados conforme a las normas pactadas en este convenio.

La movilidad se clasifica:

Por su contenido o alcance: en geográfica y en funcional.

Por su duración: en provisional o definitiva.

Artículo 91. Movilidad Geográfica.

La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla el número 1 y 2 del citado artículo 40, y como provisional, la establecida en el número 3 del mismo artículo.

No se entenderán como movilidad geográfica, los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento que esta compañía tiene establecidos.

Artículo 92. Movilidad Funcional.

La movilidad se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los artículos siguientes se establece.

Sección 2.ª Cambios Provisionales.

Artículo 93. Definición.

Son cambios provisionales aquellos que se realicen por un período de tiempo inferior a seis meses consecutivos naturales en un año o los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

Se exceptúan de esta norma los trabajadores cuya movilidad haya sido llevada a cabo debido a recolocación por limitaciones médicas, reconocidas por el servicio médico de empresa. En estos casos no se consolidarán los puestos de trabajo.

Artículo 94. Fin de la Provisionalidad.

a) La provisionalidad finalizará cuando:



Transcurra el plazo fijado en el artículo anterior.

Cese la causa que motivó el cambio.

El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

b) Al término de la provisionalidad, la persona volverá al puesto de origen.

Sección 3.ª Cambios Definitivos.

Artículo 95. Definición.

Se considerarán como tal, aquellos que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter continuado y permanente.

Sección 4.ª Criterios Generales.

Artículo 96.

Sobre la base de que los cambios de puestos de trabajo se efectúen de una forma racional y de acuerdo con las necesidades de cada momento, se pactan las normas que serán de aplicación general para todos los casos, salvo las excepciones que expresamente figuren en este título.

Las normas de aplicación general son las siguientes:

1. Los cambios de puestos de trabajo se efectuarán dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador.
2. A los efectos previstos en el presente título, se considerarán grupos profesionales a los siguientes:

Personal obrero y subalterno:

- a) Peones.
- b) Especialistas en grados 2, 3, 4 y 5.

Mozos especialistas de almacén

Subalternos en grados 2, 3, 4 y 5.

- c) Especialistas en grados 5, 6 y 7.

Subalternos en grados 5, 6 y 7.





Oficiales en grados 5, que no sean de mantenimiento.

d) Subalternos en grados 7 y 8.

Oficiales en grados 6, 7, 8 y 9 con las limitaciones derivadas o exigidas por su especialidad.

Personal administrativo:

a) Auxiliares administrativos.

b) Oficiales administrativos y cajeros.

c) Jefes administrativos.

Personal técnico no titulado:

a) Técnicos no titulados, con las limitaciones derivadas y exigidas por su especialidad.

Personal técnico titulado:

a) Técnicos titulados, con las limitaciones derivadas y exigidas por su especialidad.

3. Cuando sea de aplicación, los cambios de puesto de trabajo se realizarán entre personal que se ofrezca voluntario o siguiendo el criterio de antigüedad, entre los operarios cuya movilidad sea necesaria.

4. Los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados preferentemente por empleados voluntarios que tengan el grado salarial que corresponda a dicho puesto.

Si lo dicho en el párrafo anterior no fuera posible, se respetará el salario más alto cuando el puesto de trabajo a ocupar tenga un nivel salarial inferior y si el cambio es a un puesto superior, se pagará la diferencia salarial mientras dure dicho cambio.

5. Cuando el cambio de puesto se realice a un puesto de trabajo de nueva creación, o de contenido totalmente distinto, o que no haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador, se le facilitará un período de adaptación que, en función de la dificultad del puesto, se establece del siguiente modo:

6. Personal obrero: 7 días. (Se exceptúan de este grupo a los profesionales de oficio que tendrán un período de adaptación de 15 días, así como a los mozos especializados de almacén que tendrán el mismo período de adaptación).

Personal subalterno: 15 días.





Personal administrativo: 20 días.

Personal técnico titulado o sin titular: 30 días.

Para los cambios provisionales superiores a un mes, se aplicarán criterios de rotación, al objeto de evitar que sean siempre afectados los mismos trabajadores. Los cambios inferiores se acumularán hasta completar dicho período.

Sección 5.ª Causas de la Movilidad.

Artículo 97.

Se reconocen como causas que dan origen a cambios de puestos de trabajo las siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por acuerdo mutuo entre empresa y trabajador.
- c) Por necesidad del servicio y/o conveniencia de la empresa.
- d) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- e) Por cualquier otra causa prevista por las disposiciones legales vigentes en el momento de la firma del presente convenio.

Artículo 98. Movilidad a Petición del Trabajador Afectado.

1. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador.
2. Si la dirección de la empresa accede al cambio de puesto de trabajo, se asignará al trabajador la categoría profesional y el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 99. Movilidad por Acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes. Las partes afectadas podrán requerir los asesoramientos que estimen oportuno.

Artículo 100. Movilidad por necesidades del servicio y/o conveniencia de la empresa.

1. En los casos en que por necesidades del servicio y/o conveniencia de la empresa sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le aplicarán las garantías retributivas previstas en el artículo siguiente.



2. En el caso de que un cambio de puesto de trabajo basado en estas causas obligue a efectuar cambio de trabajadores de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría, entre los operarios de la línea, sección o grupo de trabajo cuya movilidad sea necesaria.

En el caso de que se produzca empate en la antigüedad en la categoría entre el personal afectado por la movilidad, se seguirán los siguientes criterios:

- a. Se respetará al más antiguo en la empresa.
- b. Si la antigüedad en la empresa fuese la misma para dos o varios de los empleados afectados, se respetará a los que tengan mayor antigüedad en el departamento.
- c. Y si se produjese empate en todos los supuestos anteriores, se respetará al de mayor edad.

3. Con objeto de clarificar los conceptos del punto 2 de este artículo, se incorpora a este texto articulado el «Acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio» de 8 de Abril de 1983, que definió los conceptos de área, departamento, línea, sección y grupo y que figura bajo anexo número seis (6) de este convenio.

4. Cuando los trabajadores de la línea, sección o grupo afectados por la movilidad tengan categorías profesionales distintas, los criterios de antigüedad se aplicarán tomando como base la antigüedad en la empresa.

5. En el supuesto de que los cambios siendo dentro del mismo departamento fuesen provisionales o afectasen a puestos de mando o responsabilidad, será facultad de la empresa decidir los trabajadores que efectuarán el cambio.

6. Los cambios de puesto de trabajo podrán tener carácter provisional o definitivo según su duración sea inferior o superior a seis meses.

Artículo 101. Garantías Retributivas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 100, el cambio de puesto de trabajo tendrá las siguientes garantías retributivas:

- a) Cambio provisional a puesto de trabajo de superior valoración retributiva.-En estos casos el trabajador conservará el nivel retributivo que tenía antes, si bien durante el tiempo que ocupe el nuevo puesto, y siempre que exceda de dos días laborables consecutivos, percibirá la diferencia retributiva existente entre ambos puestos, desde el primer día.

En los casos en los que proceda un período de adaptación, y mientras perdure el



mismo, el trabajador no percibirá la diferencia retributiva superior.

Esta diferencia se eliminará en el momento en que termine la provisionalidad.

b) Cambio provisional a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva.-En estos casos al trabajador se le respetarán las percepciones que tenía antes del cambio.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación por otros trabajadores por comparación con la que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.

c) Cambio definitivo a puesto de trabajo de superior valoración retributiva.-Superado el período de adaptación establecido para el nuevo puesto, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al citado puesto de trabajo.

d) Cambio definitivo a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva.-En estos casos se respetará al trabajador la totalidad de las percepciones que tenía en su anterior puesto de trabajo.

Artículo 102. Movilidad por disminución de la capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo. Sus causas.

Un trabajador podrá ser declarado en situación de disminución de capacidad por causas patológicas. El servicio médico de empresa será el único órgano dentro de la empresa responsable de definir esta situación, fijando el grado de disminución de capacidad del trabajador, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación. El comité de seguridad y salud, entenderá de los procedimientos sobre la recolocación de los trabajadores disminuidos.

Artículo 103. Tramitación de las reclasificaciones por disminución de capacidad.

Sólo estudiará el servicio médico de empresa las peticiones de situación de disminución de capacidad tramitadas:

a) A instancias de los jefes de la línea jerárquica del departamento a que pertenezca el trabajador, cuando debidamente se justifique la petición.

b) A instancia del propio servicio médico, bien de oficio, bien a instancia de los servicios médicos de la seguridad social.

c) A instancia del interesado, previa justificación médica.

Artículo 104. Normas de Aplicación.



Una vez que el servicio médico haya definido la situación de disminución de capacidad, al productor afectado le serán de aplicación las normas siguientes:

a) Desempeñar un puesto de trabajo que sea compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la empresa y siguiendo las recomendaciones formuladas por el servicio médico.

En el caso de varios trabajadores con igualdad de condiciones médicas, tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la empresa.

b) En los casos en que la capacidad disminuida tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo no imputable al trabajador o a desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, al trabajador se le garantizarán las percepciones correspondientes en el momento del cambio de puesto, pudiendo la empresa aplicar un nivel salarial distinto hasta un grado como máximo por debajo del que venía percibiendo, siempre y cuando dicha capacidad disminuida hubiese sido reconocida por los organismos competentes de la seguridad social y el trabajador percibiese por ello la correspondiente indemnización.

Sección 6.ª Seguimiento.

Artículo 105. Reuniones a nivel de Planta.

Cuando haya que efectuar cambios o traslados de puestos de trabajo en los que deban aplicarse los criterios del artículo 100.2 de este convenio, se reunirán los representantes de relaciones laborales y los responsables de la planta afectada por los cambios, con dos miembros del comité de empresa de dicha planta que hayan sido designados previamente por dicho organismo colegiado, para comprobar que se siguen los criterios que sobre cambios y traslados de puestos de trabajo se establecen en este convenio.

En dicha reunión se comprobará si las personas que se pretende trasladar son las que corresponden por aplicación de las normas del presente convenio.

La empresa facilitará información a los citados miembros del comité de empresa sobre:

Los criterios aplicados en materia de cambios o traslados.

Relación nominal de personas que van a ser trasladadas.

Fecha en que tendrán lugar los cambios o traslados; así como duración de los mismos y puestos a cubrir, con su grado.

Si en la comunicación de la empresa no se hiciese constar el tiempo de duración





del cambio o traslado, se entenderá que dicho movimiento de personal tiene carácter provisional con la duración máxima que para los mismos se establece en el presente convenio.

Artículo 106. Comité de Seguimiento de Cambios y Traslados de Puesto de Trabajo.

Serán miembros de este comité los cuatro representantes de los trabajadores y los cuatro de la empresa que, a su vez, sean miembros de la comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio que con independencia de las funciones propias de ésta, tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, dentro de la primera quincena de cada mes, de la dirección de la empresa, a nivel global, de los cambios y traslados de puestos de trabajo realizados en el mes inmediatamente precedente, con el fin de que puedan ser analizados y con el de estudiar conjuntamente ambas representaciones los problemas surgidos como consecuencia de la aplicación del presente título del convenio, para buscar soluciones que eliminen la posibilidad de repetición de los mismos.
2. Recibir información de la empresa, con periodicidad trimestral, sobre los planes que ésta tenga para la implantación de cambios de importancia en el proceso productivo y/o en su organización interna, que impliquen una posible eliminación de puestos de trabajo.
3. Recibir información semestral sobre los planes específicos de formación del personal afectado por el presente convenio y velar por el cumplimiento de lo pactado sobre formación.

Título VIII. Cambios de Turnos de Trabajo.

Artículo 107.

El personal relacionado con la producción en la factoría de Ford España, S.L., en Almussafes (Valencia), presta sus servicios en régimen de trabajo a uno, dos o tres turnos.

Situaciones especiales en determinadas áreas pueden ocasionar problemas temporales de producción.

Con objeto de maximizar la utilización de los recursos técnicos y humanos de la compañía, en las situaciones contempladas en este artículo, se hace necesario efectuar movimientos de personal que llevan implícitos el cambio de turnos (de dos a tres turnos y de tres a dos turnos, etc.).

Artículo 108.



Para la efectividad de estos cambios de turnos, que afecten a más de un trabajador, se requiere el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Que existan razones técnicas, organizativas o de producción, a juicio de la compañía, debidamente fundamentadas.
- b) Que se comuniquen con la antelación de 10 días naturales, a la efectividad de los cambios de turnos, a la representación de los trabajadores.

Artículo 109.

Los cambios de turnos podrán efectuarse dentro o fuera del área habitual de trabajo.

Los criterios para realizar estos cambios de turnos serán los siguientes:

- a) Una vez cumplido el trámite de comunicación a la representación de los trabajadores, la empresa lo comunicará al personal de los departamentos afectados con una antelación mínima de 5 días laborables, y, si se presentan voluntarios, se cubrirán las necesidades con los candidatos.
- b) En caso de que no se presentasen voluntarios, o el número de éstos fuese insuficiente, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grado correspondiente, efectuándose los cambios con los más modernos de entre los afectados.
- c) Preferentemente, los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados por empleados que tengan el grado salarial que corresponda a dichos puestos.
- d) Derecho preferente en favor de los trabajadores que cambiasen de turno para volver a su turno original cuando las circunstancias que dieron origen al cambio desaparecan.
- e) Preferentemente se aplicarán criterios de rotación, para evitar que sean siempre afectados los mismos trabajadores.
- f) En el supuesto de que el cambio de turno llevase implícito un cambio de puesto de trabajo, serían de aplicación las normas previstas en el título VII.

Título IX. Acción Sindical.

Artículo 110.

La acción sindical en la empresa se regirá según lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical, respetándose, no obstante, las situaciones persistentes a la entrada en vigor de dicha ley, y que se hayan originado de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente.





Artículo 111.

La dirección de la empresa está dispuesta a negociar mejoras con los sindicatos reconocidos legalmente en igualdad de trato y condiciones con todos ellos, su representación en el seno de la empresa, bajo las siguientes condiciones previas:

- a) Que hayan obtenido un porcentaje superior al 20% de votos en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa.
- b) Y que acrediten ante la empresa, en la forma que ésta determine, un grado de afiliación superior al porcentaje del 15% de la plantilla de la empresa.

La dirección de la empresa se compromete a renegociar los posibles acuerdos que se alcancen en esta materia, al término del primero año de vigencia del presente convenio, siempre y cuando los sindicatos afectados por este artículo acrediten, en la forma que la empresa determine, un grado de afiliación superior al porcentaje del 20% de la plantilla de la empresa.

Los acuerdos sobre acción sindical de fechas 16 de Septiembre de 1981 y 10 de marzo de 1983, suscritos entre la dirección de la empresa y las centrales sindicales que reúnan los requisitos del convenio de 1981, seguirán en vigor durante la vigencia de este convenio.

Artículo 112.

A petición de los sindicatos legalmente reconocidos se facilitará el descuento de cuotas sindicales en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a los mismos, previa la conformidad de cada uno de éstos.

Título X. Derechos de Representación Colectiva.

Sección 1.ª Del Comité de Empresa.

Artículo 113.

El comité de empresa de Ford España, S.L. es el órgano representativo y colegiado del conjunto de sus trabajadores, para la defensa de sus intereses, que se halla constituido por el número de miembros previsto en la ley, elegidos por todos los trabajadores de la empresa, mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

Ninguno de sus miembros podrá atribuirse individualmente la representación del mismo, sin la expresa delegación del pleno del comité.

Artículo 114.

La duración de su mandato, el número de sus componentes, la posibilidad de su



reelección así como sus competencias, derechos y obligaciones, serán, en todo momento, los que determine la ley.

Artículo 115.

El comité de empresa elegirá de entre sus miembros, un presidente y un secretario, y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la dirección de la empresa y a la autoridad laboral a los efectos oportunos.

Las relaciones entre dirección de la empresa y el comité, se llevarán a cabo a través de la gerencia de relaciones laborales, por parte de la dirección, y el presidente o secretario por parte el comité.

Sección 2.ª De las Reuniones del Comité.

Artículo 116.

El comité de empresa se reunirá cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

La solicitud para las reuniones del comité de empresa será cursada por su presidente o su secretario a la dirección de la empresa con dos días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto generalizado, en cuyos casos se reducirá el plazo convenido a veinticuatro horas.

Artículo 117.

A la solicitud para las reuniones del comité, se deberá adjuntar necesariamente la siguiente documentación:

- a. Si se trata de reuniones convocadas por el propio presidente o secretario: nota firmada por el secretario y con el visto bueno del presidente, en la que se detalle el orden del día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.
- b. Si se trata de reuniones convocadas a solicitud de un tercio de sus miembros: copia del acta suscrita al menos por el tercio de los miembros del comité que la pidan, nota firmada por el secretario y con el visto bueno del presidente, en la que se detalle el orden del día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.
- c. Si se trata de reuniones convocadas a solicitud de un tercio de los trabajadores representados: copia del acta suscrita por un tercio de los trabajadores de la plantilla de Ford España, S.L., nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del presidente, en la que se detalle el orden del día de los asuntos a tratar, y

fecha y hora de su celebración.

Cumpliendo con tales requisitos, la dirección de la empresa dará las instrucciones necesarias y precisas para autorizar la salida de los miembros del comité de sus respectivos puestos de trabajo, a fin de que, con cargo a las 40 horas, puedan asistir a la reunión del comité sin perjuicio de que, a niveles individuales, existan imperiosas e inaplazables razones de tipo productivo o técnico que puedan impedir la salida del puesto de trabajo de algún miembro del comité de empresa.

La dirección de la empresa cursará la oportuna comunicación a las actividades correspondientes, al efecto de que los mandos inmediatos de los miembros del comité conozcan tal circunstancia y les faciliten la salida del puesto de trabajo.

Sección 3.ª Vacantes, Sustituciones y Revocaciones.

Artículo 118.

Las vacantes, sustituciones y revocaciones de los miembros del comité que procedan conforme a derecho, serán comunicadas con carácter inmediato a la dirección de la empresa, además de ser comunicadas a la autoridad laboral y publicadas en los tablones de anuncios.

En los supuestos en que se produjera alguna vacante entre los miembros del comité de empresa debida a excedencia, se procederá a la sustitución de la vacante conforme a lo dispuesto en la ley; si en tal situación de sustitución se produjera la reincorporación del miembro del comité sustituido, el sustituto cesaría como miembro del comité y las garantías a que se hace referencia en los artículos 46?1, 56?4 y 68?c de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se distribuirán, entre el sustituto y el sustituido, proporcionalmente al tiempo de ejercicio del cargo por parte de cada uno de ellos.

Sección 4.ª De las Funciones Individuales.

Artículo 119.

Ningún miembro del comité de empresa podrá atribuirse su representación, sin contar con la previa y expresa delegación del mismo, que constará en el acta correspondiente.

El comité de empresa remitirá a la dirección de la empresa, certificación de toda acta en la que conste delegación expresa a cualquiera de sus miembros.

La falta de cualquier requisito formal de dicha acta implicará la nulidad de la delegación.

Artículo 120.



El ámbito geográfico de las funciones a realizar por los miembros del comité de empresa de Ford España, S.L., conforme a lo dispuesto en esta sección cuarta del Título X, será preferentemente la propia planta en la que presten sus servicios laborales.

Artículo 121.

El ámbito funcional se circunscribirá a las siguientes actuaciones:

a) Atender consultas y reclamaciones de índole laboral de los trabajadores de su planta, fuera de las horas de trabajo efectivo de dichos trabajadores, y sin alterar el normal proceso productivo, cuando éstas no hayan sido resueltas adecuadamente por los superiores, a través de los procedimientos internos existentes en la empresa.

b) Informar a los trabajadores de su planta sobre asuntos de interés colectivo, fuera de las horas de trabajo efectivo de los mismos, y sin alterar el normal proceso productivo.

A tales efectos, cuando un miembro del comité de empresa dé una información a nivel personal, deberá hacerlo constar previamente ante quienes está informando, asumiendo, en dicho caso, y también a nivel personal, las responsabilidades en que pudiere incurrir.

c) Contactar con otros miembros del comité de la misma planta para intercambiar información de interés laboral colectivo.

Si estos contactos tuvieran que producirse entre miembros del comité de distintas plantas, los mismos se llevarán a cabo por un miembro del comité de cada una de las plantas, hasta un máximo de dos miembros del comité.

d) Trasladar a las comisiones de trabajo del comité de empresa cuantas cuestiones sean de la competencia de dicho órgano colegiado, colaborando en su solución.

Artículo 122.

Para el ejercicio de las funciones previstas en la presente sección cuarta, los miembros del comité de empresa se atenderán a los siguientes requisitos:

a) Comunicar por escrito, a través de su superior inmediato, al representante de relaciones laborales de su planta, en los impresos que a tales efectos facilitará la dirección de la empresa, y con una antelación mínima de una hora, el asunto o la función concreta a realizar, y si la misma fuera la actividad prevista en el apartado c) del artículo anterior, expresarán, además, los nombres de los asistentes.





b) Justificar, a través de su superior inmediato, al representante de relaciones laborales de su planta, el tiempo empleado en la ejecución de tales actividades.

El miembro del comité de empresa, cumplidos los requisitos antes señalados, saldrá de su puesto de trabajo, salvo en supuestos excepcionales en los que existieren imperiosas e inaplazables razones de índole técnica o productiva que impidan la salida del puesto de trabajo.

c) El presidente y secretario del comité de empresa de Almussafes dedicarán, en exclusiva, el tiempo de su jornada laboral a las funciones inherentes de sus cargos.

Sección 5.ª Actividades fuera del Centro de Trabajo.

Artículo 123.

Como regla general, las actividades a realizar por el comité de empresa fuera del centro de trabajo, se ejecutarán por su presidente y/o secretario, y en su ausencia, por el presidente y/o secretario suplentes, a quienes podrán acompañar como máximo otros dos miembros del comité.

Para ello, se sujetarán a los siguientes requisitos:

a) Comunicarán a la dirección de la empresa con dos días laborables de antelación, salvo casos excepcionales y urgentes, la realización de los asuntos concretos que le fueron encomendados por el comité de empresa. Previa justificación fehaciente de la necesidad, la dirección de la empresa autorizará la salida fuera del centro de trabajo.

b) Asegurarán que, simultáneamente, no haya más de cuatro miembros del comité (incluidos presidente y secretario, o sus sustitutos) fuera del centro de trabajo.

c) Justificarán ante la dirección de la empresa, el tiempo empleado en la ejecución de tales actividades.

Artículo 124.

Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a asistir a congresos, asambleas, reuniones, seminarios y cursos de formación sindical a los que fueren reglamentariamente convocados por la central sindical a la cual pertenezcan, y todo ello con cargo a su reserva de 40 horas mensuales.

Para hacer uso de tal derecho, será obligación inexcusable que la propia central sindical a la que está afiliado el miembro del comité de empresa, a través de su legal representante solicite para su afiliado autorización por escrito firmado





autógrafamente, a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de 3 días y haciendo constar la fecha, horario y duración prevista de la actividad, así como el lugar donde la misma deba desarrollarse.

Cuando se den estas circunstancias, la dirección de la empresa autorizará la asistencia, con los siguientes límites:

a) Hasta un máximo de diez miembros del comité de empresa en sus horas de trabajo.

b) Si para la celebración de cualquiera de dichas actividades coincidiesen en las mismas fechas dos o más convocatorias, sólo se autorizará la recibida en primer lugar.

c) Y siempre que no existan razones imperiosas e inexcusables derivadas del proceso productivo o técnico o que no estuviesen suficientemente justificados los motivos alegados.

En el supuesto en que se autoricen este tipo de actividades, los miembros del comité asistentes a las mismas, deberán justificar por escrito ante la dirección de la empresa el tiempo empleado en tales actividades.

Sección 6.ª Local del Comité.

Artículo 125.

El comité de empresa, cuando se reúna dentro de fábrica, lo hará necesariamente en el local que, a tal efecto, le tiene concedido la empresa.

La concesión de dicho local se ha hecho a título civil de precario, excluyéndose toda clase de arrendamientos.

El comité de empresa se hace responsable del orden interno que debe observarse en dicho local, así como de su conservación, maquinaria y enseres del mismo.

Corresponde al comité de empresa programar la utilización del local para sus distintas actividades. La empresa se hará cargo de la limpieza y mantenimiento de dicho local.

A requerimiento de la dirección, el comité de empresa le facilitará el acceso al mismo.

Artículo 126.

Los locales que en la actualidad tienen asignados los miembros del comité de empresa en las distintas plantas, mientras no sean asignados a las centrales sindicales signantes del acuerdo de acción sindical, continuarán siendo utilizados



por los mismos, de acuerdo con las prácticas existentes.

Sección 7.ª Comisión Negociadora.

Artículo 127.

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.

Sección 8.ª Representación del Comité y Reclamaciones Colectivas ante la Jurisdicción Laboral.

Artículo 128. Comité de Empresa? Representación.

El comité de empresa de Ford España, S.L., delega mancomunada y/o solidariamente en las personas que desempeñen los cargos de presidente y secretario para que, en nombre del propio comité, puedan realizar todo tipo de diligencias de carácter personal en cualquier clase de procedimientos administrativos y jurisdiccionales, en cualquiera de sus grados e instancias.

A tal efecto, el presidente y secretario del comité de empresa podrán realizar estas diligencias representando mancomunada y/o solidariamente al pleno del comité, dicho quede con carácter meramente enunciativo, ante el Ministerio de Trabajo, Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo, Consellería de Trabajo, Dirección General de Trabajo y Dirección Territorial de Trabajo, Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, juzgados del orden jurisdiccional social, civil, penal, contencioso administrativos, tribunal superior de justicia, audiencia provincial, audiencia nacional, tribunal supremo y tribunal constitucional.

Artículo 129. Reclamaciones Colectivas ante la Jurisdicción Laboral.

Al objeto de adecuar la representación de los trabajadores ante el SMAC y otros organismos oficiales, en el supuesto de que cinco o más empleados afectados por un mismo problema acudiesen ante la jurisdicción competente en defensa de sus presuntos derechos, las comparecencias personales ante el organismo correspondiente (SMAC, juzgado de lo social, etc.) las realizará en nombre y representación de los trabajadores afectados el que tenga mayor antigüedad en la empresa o el que los reclamantes designen, quedando expresamente facultado para realizar cualquier diligencia de carácter personal en todo tipo de procedimientos judiciales, sean de jurisdicción voluntaria o contenciosa, administrativos, laborales, etc. y cualquiera que sea su grado e instancia.

En el supuesto de que el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación no

considerase que la representación otorgada de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior fuese suficiente (por no estimar dicha representación conforme al último párrafo del artículo 9 del R.D. 2756/79, de 23 de Noviembre), la empresa facilitará a los reclamantes la posibilidad de otorgar la representación requerida, con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de celebración del acto de conciliación.

Una vez cumplidos por los reclamantes los requisitos de los párrafos anteriores, si en las 48 horas anteriores a la fecha de celebración del acto de conciliación la empresa no les hubiese facilitado la posibilidad de otorgar la representación por conducto notarial, el trabajador reclamante quedará en libertad de acudir a dicho acto.

Al trabajador que ostente la representación a que se refiere este artículo no se le descontarán las horas que utilice en el desempeño de dicha representación, previa justificación del uso de las mismas y con independencia del resultado final de la reclamación.

Título XI. Del derecho de reunión.

Artículo 130. Asambleas de Trabajadores.

1. Los trabajadores de Ford España, S.L. tienen derecho a reunirse en asamblea en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y que son los reseñados en el presente título.

2. La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

3. Dado que Ford España, S.L. tiene establecido un sistema de trabajo a turnos, no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla en una sola asamblea sin perjuicio ni alteración en el normal desarrollo de la producción, en consecuencia, la asamblea se celebrará en diversas reuniones parciales que se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera, salvo pacto en contrario.

Artículo 131. Lugar de Reunión.



1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, salvo que circunstancias excepcionales lo impidan, y la asamblea tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la dirección de la empresa.
2. Ford España, S.L. facilitará el centro de trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a) Si existen circunstancias excepcionales que lo aconsejen.
 - b) Si no se cumplen las disposiciones del presente título.
 - c) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada. Esta salvedad no será de aplicación en las asambleas informativas sobre convenios colectivos.
 - d) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por Asamblea anterior.

Artículo 132. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la dirección de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, la que acusará recibo de la misma.

Artículo 133. Votaciones.

En cuanto a votaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Título XII. Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 134. Comité de Seguridad y Salud.

El comité de seguridad y salud de Ford España, S.L. (en adelante CSS) es el órgano colegiado y paritario que atiende a cuantas cuestiones surjan en materia de prevención de riesgos en el seno de la empresa.

Para estos efectos se dotó, en su momento, de un reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 135. Composición.

El CSS estará formado, de una parte, por los delegados de prevención y, de otra, por la representación de la empresa en número igual al de los delegados de prevención, con arreglo a la siguiente enumeración:

1. Director de la factoría, que ostentará el cargo de presidente.





2. Director de recursos humanos.
3. Gerente de fabricación de operaciones de vehículos.
4. Gerente de la planta de motores.
5. Gerente del almacén de repuestos.
6. Gerente de los servicios de prevención.
7. Supervisor de seguridad e higiene en el trabajo.
8. Supervisor de ingeniería y mantenimiento central.
9. Los ocho delegados de prevención, de entre los cuales se designará al secretario del comité.
10. Ingeniero de seguridad en el trabajo que coordinará las tareas administrativas para el adecuado funcionamiento del comité.

Artículo 136. Reuniones.

El CSS se reunirá, de forma ordinaria, al menos una vez cada tres meses y a convocatoria del presidente; y en sesión extraordinaria, a petición de la mayoría de alguna de sus representaciones.

Además, a propuesta del presidente o secretario, se convocará reunión extraordinaria si concurre alguna de las siguientes situaciones:

1. Accidentes o daños graves.
2. Incidentes con riesgo grave.
3. Sanciones por incumplimientos.
4. Confección del balance anual del plan de prevención, memoria y programación del servicio de prevención.

Los delegados sindicales, así como el presidente y secretario del comité de empresa y los responsables de prevención de la empresa, podrán asistir también a las reuniones del CSS con voz pero sin voto.

A solicitud de alguna de las partes, y siempre en relación con los temas objeto de debate de la reunión, podrán asistir a las mismas, asesores internos o externos de la empresa o trabajadores de la empresa.

Artículo 137. Funciones.





Además de las establecidas por ley, el CSS tendrá las siguientes atribuciones:

1. Conocer los riesgos profesionales y de accidentes de trabajo a través del servicio de prevención de la empresa, proponiendo las medidas de prevención conforme con las disposiciones vigentes.
2. Analizar y proponer medidas de corrección de los accidentes de trabajo y daños producidos en la salud de los trabajadores; a estos efectos, conocerá con periodicidad mensual y a través de las comisiones de planta, la información necesaria sobre los accidentes laborales producidos, y propondrá los planes específicos para su prevención, participando en su seguimiento.
3. Promover la práctica de planes de vigilancia de la salud de los trabajadores, especialmente para aquellos empleados adscritos a áreas o puestos de trabajo en los que se considere la existencia de riesgos para la salud.
4. Informar sobre y fomentar la utilización de cualquier medio de protección personal, prenda y equipos de seguridad introducidos en la empresa, así como recomendar cualquier otra medida no implantada y que se considere necesaria.
5. Conocer y participar en las medidas de prevención de riesgos en los supuestos de nuevas obras e instalaciones en el seno de la empresa.
6. Conocer y participar en cuantos informes sean necesarios respecto a las condiciones de trabajo en materia de planificación y organización del mismo, e introducción de nuevas tecnologías que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, informando a la dirección de la empresa de los defectos o situaciones de riesgo que se adviertan, proponiendo en su caso la adopción de las oportunas medidas correctoras.
7. Proponer campañas de prevención, planes preventivos de vigilancia de la salud y cualquier otra actividad destinada a la mejora de la salud de los trabajadores, poniendo especial énfasis en la lucha contra el alcoholismo, las drogadicciones, ludopatía, etc., así como en los programas de prevención y detección precoz del cáncer.
8. Realizar visitas periódicas a los lugares de trabajo, servicios sanitarios, vestuarios y demás dependencias de la empresa, al objeto de comprobar sus condiciones de seguridad laboral, así como su orden, limpieza y estado sanitario. Propondrá a la dirección de la empresa cuantas medidas considere necesario para subsanar o prevenir cualquier deficiencia observada.
9. Participar activamente en el diseño de campañas, encuestas y programas de prevención que se realicen en el seno de la empresa.
10. Acceder a la información y documentación necesaria que exista en la empresa



sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y riesgos para la salud, y de cualquier otra que resultare necesaria para el mejor cumplimiento de sus funciones.

11. Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa relativos a cuestiones de prevención, y que provengan de los servicios de prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.

12. Colaborar con la Inspección de Trabajo en las visitas que realice al centro de trabajo acompañando durante las mismas a los funcionarios que intervengan y formular las observaciones que considere oportunas.

13. Participar y ser consultados en los supuestos de adopción de medidas relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

14. Proponer medidas relacionadas con la problemática medioambiental en el seno de la empresa.

15. Constituir comisiones de prevención de riesgos laborales cuyas funciones y campo de actuación se expresan en los artículos siguientes.

16. Desarrollar y mejorar el rol del delegado de prevención.

Artículo 138. Comisiones de Prevención de Riesgos Laborales.

Se constituyen cinco comisiones de prevención de riesgos laborales cuya finalidad es la de conocer, discutir y resolver los problemas específicos de cada área de trabajo de la factoría de Almussafes.

Estas comisiones tienen su ámbito de actuación respectivo en las siguientes áreas:

1. Planta de motores.
2. Planta de prensas y carrocerías, manejo de materiales y edificio 54.
3. Planta de pintura, planta motriz, mantenimiento central, edificio 17, oficinas centrales, centro de formación y servicio médico.
4. Planta de montaje, tráfico, planta piloto y almacenes 59 y 66.
5. Planta de recambios.

De estas comisiones emanará la de ergonomía para cada área.

Artículo 139. Composición de las Comisiones de Prevención de Riesgos.

Las comisiones estarán compuestas por los siguientes miembros:



1. Gerente de la planta.
2. Médico de la planta.
3. Ingeniero de seguridad e higiene en el trabajo.
4. Supervisor de relaciones laborales.
5. Gerente de ingeniería/mantenimiento de la planta.
6. Gerente de producción.
7. Supervisor de manejo de materiales.
8. Supervisor de ingeniería/mantenimiento central.
9. Los delegados de prevención de planta.
10. Los delegados sindicales de planta.

Artículo 140. Atribuciones de las Comisiones.

1. Recibir información respecto de cuantas incidencias relativas a la salud y seguridad en el trabajo se hayan producido en el ámbito de su competencia.
2. Analizar las cuestiones relativas a la salud y seguridad en el trabajo, proponiendo soluciones y efectuando el seguimiento de su aplicación.
3. Recibir información sobre siniestralidad en el ámbito de su competencia.
4. Informar de las denuncias de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, analizando las posibles mejoras a implantar y su posterior seguimiento.
5. Elaboración de un mapa de riesgos graves.

Artículo 141. Los Delegados de Prevención.

Las funciones y atribuciones de los delegados de prevención serán, en todo caso, las establecidas en la normativa legal.

No se computarán al crédito horario con arreglo a lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores las horas que los delegados de prevención utilicen en el desempeño de las siguientes funciones:

1. Asistencia a las reuniones ordinarias o extraordinarias del CSS.
2. El desempeño de la función propia de secretario del CSS.





3. El desempeño de las tareas concretas encomendadas expresamente por el pleno del CSS.
4. El acompañamiento a los funcionarios de la Inspección de Trabajo en las visitas que realicen en el seno de la empresa.
5. Tiempo dedicado a la formación en la materia de salud y seguridad en el trabajo.

Cualquier otra actividad de los delegados computará a cuenta del crédito horario legalmente establecido en el Artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de prevención recibirán formación teórica y práctica en materia preventiva, que les será impartida por el servicio de prevención de la empresa.

A los delegados de prevención resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo guardar sigilo profesional respecto a cuanta información tengan acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Artículo 142. Comité para el Fomento de la Salud.

Sin perjuicio de las funciones propias del CSS, queda constituido, en el seno de la empresa, el comité paritario para el fomento de la salud, en adelante denominado «CFS».

Su composición será la siguiente:

1. Tres miembros a designar por la dirección de recursos humanos.
2. Tres miembros a designar por el comité de empresa, de entre sus componentes.

El CFS designará, de entre sus miembros, un presidente y un secretario.

Se reunirá habitualmente con una periodicidad mensual a convocatoria del presidente o del secretario, y la asistencia a sus reuniones es obligatoria para todos sus miembros, salvo excusa justificada que apreciará, en su caso, el presidente.

Son funciones del CFS:

1. El análisis y estudio de la problemática sanitaria del personal de la empresa en su conjunto.
2. La difusión entre la plantilla de cuantas ideas sirvan para la mejora de la salud.
3. La organización de charlas, coloquios, y la difusión y publicación de sus



conclusiones, sobre problemas que afecten al conjunto de los trabajadores e impliquen factores de riesgo, tales como tabaquismo, alcoholismo, drogodependencias, cardiopatías, etc.

4. La cooperación decidida en la erradicación de hábitos nocivos.
5. La formulación de recomendaciones y potenciación de campañas para el cumplimiento de las anteriores funciones.
6. El estudio y prevención de las enfermedades psicosociales (estrés, depresión, «mobbing»).
7. Tratar del reconocimiento de las enfermedades profesionales.
8. Para el centro de trabajo de Madrid, estudiar con la representación social y el servicio médico la ampliación de pruebas médicas relevantes para la promoción de la salud laboral de los empleados. Asimismo se reforzará la formación preventiva en temas de salud laboral.

Título XIII. Formación.

Artículo 143. Formación y Empleabilidad.

1. Ambas Representaciones reconocen como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la formación profesional en el trabajo.

Consciente de ello, se sienta el principio de que la formación que se facilita en Ford España, S.L., de acuerdo con las necesidades de la empresa, está abierta a todos los empleados de la compañía sin discriminación de ninguna clase y con las únicas limitaciones, para acceder a ella, de la capacidad y conocimiento previos, que serán acreditados individualmente.

Es política de la dirección de la compañía, el proporcionar la formación adecuada a cada uno de sus empleados, a través de programas de formación y entrenamiento a todos los niveles, con el fin de capacitar a sus empleados para el buen desarrollo de su trabajo diario y en especial para aquellos casos en que deban de cambiar de puesto de trabajo.

De forma especial, se cuidará por todos los responsables, la oportuna y adecuada introducción y orientación al trabajo del personal de nuevo ingreso, trasladado y reasignado a otros puestos.

A través de un análisis minucioso, se determinan las necesidades de formación en base a las cuales se elabora el plan adecuado, con el fin de que los trabajadores alcancen los conocimientos necesarios para el buen rendimiento en su puesto de trabajo, así como para su posible progreso en la compañía.



Tanto a lo que se refiere a la formación concreta en y fuera del puesto de trabajo, como en las técnicas específicas, tales como formación de profesionales de oficio, técnicos y formación de mandos, se procurará, en la medida que sea posible, utilizar recursos propios, técnicos y humanos de la empresa.

La dirección de la empresa, con una periodicidad semestral, facilitará al comité de empresa, a través de su secretario, los planes de formación profesional correspondientes a dichos períodos, a los efectos legales oportunos. El comité de empresa podrá hacer las recomendaciones que considere oportunas para el mejor aprovechamiento de los planes de formación, así como promover sugerencias, a través de la comisión consultiva y de participación, encaminadas a la formación integral de los empleados.

2. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa ampliará los actuales programas formativos del centro de formación de la empresa, con la puesta en funcionamiento de un ciclo de grado medio y/o superior, especialidad electromecánica, fuera de las horas de trabajo, para aquellos empleados que quieran cursar voluntariamente dichos estudios.

Se constituirán dos grupos, en sesiones de mañana y tarde, de aproximadamente 20 alumnos en cada grupo.

También, y siempre que la capacidad del centro lo permita, se programará la realización de cursos dirigidos a hijos de empleados.

3. Podrá programarse entrenamiento fuera del horario de trabajo y se remunerará como horas normales de trabajo.

4. Los empleados que hayan completado los estudios a que hace referencia este artículo podrán presentarse para la cobertura de vacantes de puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera dicha formación. Es decir, se dará consideración preferencial para la cobertura de vacantes a los empleados que haya cursado estudios al amparo de este artículo.

Título XIV. Plan de Desarrollo Profesional.

Artículo 144. Objeto y Ámbito.

Las necesidades actuales y futuras de organización de la empresa, y la aplicación de nuevos métodos de trabajo, hacen conveniente la implantación de planes de desarrollo profesional que faciliten la promoción de los empleados a través de la formación y experiencia.

Artículo 145. Procedimiento.

Cada una de las plantas de la factoría tendrá un plan de desarrollo profesional



específico y adaptado a sus necesidades.

A su vez, cada plan establecerá para su ámbito de aplicación el procedimiento a seguir y los requisitos que se habrán de superar para alcanzar los distintos niveles salariales.

Las áreas para las que se aplicará un plan de desarrollo profesional serán:

Prensas.

Carrocerías.

Pinturas.

Montaje.

Final OK.

Planificación de materiales.

Motores.

Recambios.

Sin perjuicio de que puedan crearse en otros departamentos.

Los niveles salariales de cada puesto de trabajo afecto a los planes de desarrollo profesional se determinarán con respeto a las disposiciones del manual de valoración de puestos de trabajo.

El Procedimiento de Ascensos del anexo número cinco (5) del convenio no se aplicará en el ámbito señalado para los planes de desarrollo profesional que verán cubiertas las vacantes según lo establecido por su propio Plan.

Artículo 146. Comisión de Seguimiento.

Cada uno de los planes de desarrollo profesional que se implanten tendrá su propia comisión de seguimiento para garantizar la correcta aplicación de los procedimientos establecidos.

Estas comisiones se reunirán con periodicidad de tres meses desde su constitución, tendrán las competencias que les asignen cada uno de los planes de desarrollo profesional, y fundamentalmente, se ocuparán del seguimiento de la implantación de los mismos.

Título XV. Comisión Consultiva y de Participación.





Artículo 147. Comisión Consultiva y de Participación.

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los empleados de Ford España, S.L. y la dirección de la empresa, se crea una comisión, constituida por 10 miembros, 5 por cada representación, cuyas funciones serán las siguientes:

Analizar la situación general de la empresa en cuanto a posición en el mercado, situación financiera, calidad y productividad.

Recibir información y aportar sugerencias sobre planes generales de desarrollo en materias tales como lanzamientos de nuevos modelos, evolución de la plantilla, introducción de nuevas tecnologías, introducción de nuevas formas de organización del trabajo, creación de nuevos puestos, formación de empleados y proyectos de contratación de obras y servicios cuando puedan afectar, de forma sustancial, los niveles de empleo.

La información se facilitará con la antelación máxima posible al objeto de que pueda ser tratada en el seno de la comisión y valorados los efectos que la misma pueda tener.

Asimismo se llevarán a cabo discusiones para establecer nuevas vías que permitan un mejor entendimiento mutuo en la introducción de cambios y mejoras en materia de organización del trabajo.

Corresponderá a la dirección de la empresa señalar el lugar y la fecha de las reuniones, que se celebrarán las veces que fuera necesario, a petición de una de las partes, siendo, como mínimo, de carácter trimestral.

La representación del comité de empresa estará formada por el presidente y secretario del mismo y tres miembros más nombrados por dicho comité que forman parte del mismo.

En caso de que los supuestos expresados tengan lugar en el centro de trabajo de Madrid, la información será facilitada por la gerencia de personal al presidente y secretario del comité de empresa de dicho centro.

Título XVI. Observatorio para el Empleo.

Artículo 148. Observatorio para el Empleo.

Durante la vigencia del presente convenio se desarrollará un órgano de vigilancia y seguimiento de las condiciones del entorno socio-económico para el análisis de los efectos del mismo en el ámbito laboral de la empresa, así como en aras a la previsión de cambios relacionados con la organización del trabajo y/o de los sistemas de turnos que la previsible carga de trabajo pueda conllevar.





Título XVII. Faltas y Sanciones.

Artículo 149.

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todos los empleados de la empresa.

Toda falta cometida por un empleado se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 150.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si por consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 151.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de





alguna consideración a la empresa.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.

4. Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

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

8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.

9. Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la empresa.

10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal.

Artículo 152.

Se califican como muy graves las faltas siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las





dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

6. La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

7. La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.

8. Dedicarse a actividades que la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.

9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.

10. Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.

11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

14. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.

15. El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

16. La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquél en que se hubiere producido.

17. Las derivadas de lo previsto en los números 3 del artículo 150 y 3, 5 y 8 del artículo 151.

Artículo 153.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta 5 años.

Despido disciplinario.

En el caso de faltas muy graves sancionables con despido disciplinario, serán oídos por la empresa previamente a la adopción de tal medida el presidente y/o secretario del comité de empresa.

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los tribunales del orden de lo social.

Título XVIII. Comisión de Medio Ambiente.

Artículo 154.

La política medioambiental de Ford en Almussafes está cada día más comprometida con el medio ambiente, demostrando su sólida actuación medioambiental a través del control de las repercusiones que puedan tener sus actividades, productos y servicios sobre el entorno. Por eso, Ford cuenta con un sistema de gestión medioambiental basado en la norma internacional ISO 14001.

Nuestra política es la de aspirar a una mejora medioambiental continua y, cuando sea posible prevenir la contaminación en el origen, teniendo en cuenta los



objetivos comerciales, los empleados de la compañía y la comunidad local involucrando a toda la planta.

Por ello la compañía se compromete a crear una comisión paritaria medioambiental, cuyas funciones serán básicamente:

Comprobar que se cumplan los requisitos legales medioambientales

Establecer objetivos, metas y programas que controlen y mejoren las emisiones atmosféricas, los vertidos, la gestión de residuos y el uso de materias primas y recursos naturales.

Controlar los factores medioambientales significativos de futuros productos, procesos y actividades.

Fomentar la reducción, la reutilización y el reciclaje de residuos.

Controlar y mejorar los factores medioambientales de los contratistas en planta.

Título XIX. Jubilación y Empleo.

Teniendo en cuenta que el acuerdo establecido por el XIV Convenio Colectivo en materia de empleo y rejuveneciendo de la plantilla sigue vigente en la actualidad, es necesario mantenerlo dentro de este título para dar cumplimiento a los derechos que emanan del mismo. En tal sentido se incorpora además como anexo número once (11) la interpretación que sobre dicho pacto se hizo el día 9 de Febrero de 2010 por la comisión interpretativa del convenio.

Sección 1.ª Plan de Empleo y Rejuvenecimiento.

Artículo 155. Plan de Empleo y Rejuvenecimiento.

Con el objeto de facilitar el rejuvenecimiento y relevo generacional de los empleados de la planta de Almussafes, la dirección de la empresa, en el contexto de las negociaciones del XIV Convenio Colectivo de la empresa, ofertó un plan de empleo y rejuvenecimiento que es objeto del documento firmado al efecto por la representación social y la dirección de la empresa, en fecha 19 de Mayo de 2005, en el que ambas partes acuerdan anexionarlo al texto definitivo del presente convenio colectivo.

El contenido del acuerdo es el siguiente:

Empleo Fijo. Los 598 empleados en plantilla, cuyo contrato de relevo se suscribió en virtud de los empleados elegibles para jubilación parcial en los años 2003 y 2004, y que optaron voluntariamente por jubilarse, serán contratados mediante un nuevo contrato de relevo cuando expire el actual. A los seis años de permanencia como relevista, acumulando el primero y el segundo contratos de





relevo, previa comprobación de la conformidad con el perfil profesional requerido, se transformarán en empleados fijos.

La cadena relativa al párrafo anterior se detalla a continuación:

N.º empleados	Año contratación	Duración 1.º contrato	Transformación 2.º contrato	Año fijos
7	2003	2	2005	2009
67	2003	3	2006	2009
161	2003	4	2007	2009
171	2003	5	2008	2009
192	2004	5	2009	2010

Total: 598.

Jubilación Parcial. De manera concurrente y complementaria con la contratación de carácter fijo que se reseña en el apartado anterior, la dirección de la empresa ofrecerá la posibilidad de jubilarse parcialmente, en los términos establecidos en la normativa legal de aplicación, a los empleados que, elegibles por su edad y voluntariamente, lo soliciten durante los años 2006, 2007, 2008 y 2009.

El detalle del número aproximados de personal elegible para la jubilación parcial en los próximos años es el siguiente:

Año Número de Empleados

2006 250

2007 300

2008 330

2009 340

Total 1.220

De sobrevenir algún cambio de envergadura en los planes operativos que afecten a las actuales previsiones de mano de obra, como por ejemplo, cambios de mercado que obligaran a reducir drásticamente los volúmenes previstos, la dirección y la representación social firmante de este acuerdo determinarán conjuntamente las acciones más apropiadas para salvaguardar el futuro de las operaciones en la planta de Almussafes (Valencia).

Ambas partes, representación de la empresa y social, integrantes de la comisión negociadora del XIV Convenio Colectivo Interprovincial de Ford España, S.A. se manifiestan de acuerdo con los términos del presente Plan de Empleo y Rejuvenecimiento y, en señal de conformidad, firman el presente documento en Almussafes, a 19 de mayo de 2005.

Sección 2.ª Jubilación Parcial y Contratos de Relevo.



Artículo 156. Jubilación Parcial y Contratos Relevo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa continuará aplicando la jubilación parcial en los términos establecidos legalmente.

Durante los años 2010, 2011 y 2012 aquellos empleados que cumplan 60 años tendrán la opción de jubilarse parcialmente. Los empleados que suscribieron un contrato de relevo en 2005, 2006 y 2007 optarán a suscribir un segundo contrato de relevo cuando expire el primero, el cual será de carácter fijo y por el 100% de la jornada, siempre que el desempeño profesional en el actual contrato haya sido satisfactorio.

Durante 2013 los empleados que alcancen la edad legal para poder jubilarse parcialmente (60 años y 10 meses) tendrán la opción de jubilarse parcialmente de acuerdo con los términos legales establecidos para ese año (máxima jornada jubilable será el 75% de la misma) y aquellos empleados que suscribieron un contrato de relevo en 2008 optarán a suscribir un segundo contrato de relevo cuando expire el primero, el cual será de carácter fijo y por el 100% de la jornada, siempre que el desempeño profesional en el actual contrato haya sido satisfactorio.

Debido a que durante 2013 no habrá suficientes empleados jubilables parcialmente para poder ofrecer un segundo contrato de relevo a todos los relevistas contratados en 2008, la empresa extenderá la opción de jubilarse parcialmente también al año 2014. No obstante, de los contratos de relevo ofrecidos en 2014, solamente serán de carácter fijo aquellos necesarios para poder dar un segundo contrato a los relevistas contratados en 2008 (que expiran en 2013) para los cuales no haya oportunidad de ofrecer el segundo contrato en 2013, por las razones explicadas anteriormente.

Durante 2010, 2011 y 2012 la empresa garantiza la recontractación de aquellos empleados que se hayan acogido al programa de bajas incentivadas con recontractación ofertado por la empresa para atender el excedente de personal producido como consecuencia de la eliminación del turno de noche. Dicho programa se incluye como anexo número doce (12) del presente convenio colectivo.

Artículo 157. Personal Discapacitado.

Se mantendrá la reserva del 2% de puestos de trabajo en la factoría para personas discapacitadas de la plantilla con minusvalías reconocidas por la Seguridad Social.

Artículo 158. Jubilación a los 65 años.

Con arreglo a lo dispuesto por la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los



Trabajadores, en la redacción dada a la misma por la Ley 14/2.005 de 1 de Julio, queda establecida la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de Ford España S.L. de la edad ordinaria de jubilación (65 años) siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La anterior disposición afectará a los empleados que, a la firma del presente convenio, ya tengan cumplidos los requisitos expuestos en la misma, y su cese por jubilación ordinaria se producirá, a lo más tardar, veinte días naturales después del registro para el depósito y publicación del XV Convenio Colectivo Interprovincial de Ford España ante la autoridad laboral competente.

Esta medida queda vinculada a los objetivos coherentes con la política de empleo que se especifican en los artículos 64, 155, 156 y 157 del presente convenio.

Título XX. Igualdad de Trato y Oportunidades.

Artículo 159.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa Ford España, S.L.

Por ello, y teniendo presente el papel de Ford España, S.L. como empresa comprometida e innovadora en el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos generales:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa mejorando las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Continuar en la implantación de medidas que desarrollen y garanticen la política sobre dignidad en el trabajo suscrito entre la dirección de la empresa y los sindicatos en el seno del comité de empresa europeo.





A tenor del compromiso adquirido por las partes firmantes, se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por dos representantes de cada una de las partes, estando constituida la representación de los trabajadores, preferentemente por los miembros integrantes en el comité empresa, que estará facultada para negociar el Plan de Igualdad de Ford España, S.L.

Esta comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses y con carácter extraordinario cuando así se decida entre las partes integrantes. El funcionamiento de esta comisión, no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

Para la consecución de los objetivos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ambas partes se comprometen a negociar un plan de igualdad de Ford España, S.L., concebido éste como un conjunto ordenado de medidas que fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este sentido la empresa realizará el diagnóstico de situación, facilitando la documentación que se desprenda de dicho diagnóstico a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

El diagnóstico de situación previsto por la Ley 3/2007 se llevará a cabo en un plazo de doce meses contados a partir de la firma del convenio colectivo.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa negociará el citado Plan de Igualdad de Ford España, S.L. con los representantes de los trabajadores en la comisión de igualdad de oportunidades, y, tanto el contenido del mismo como las medidas que, en su caso, deban adoptarse, dependerán siempre del diagnóstico previo.

En todo caso, el Plan de Igualdad de la empresa Ford España, S.L. entrará en vigor el día 1 de enero de 2011.



Anexo número dos.

Grupo 1

Alabat de la Ribera.
Alacuás.

Grupo 2

Alabat de Sorells.
Alborada.



Alcira.	Alcudia de Carlet.
Alginet.	Aldaya.
Barraca de Aguas Vivas.	Almácer.
Benetuser.	Barcheta.
Benicull.	Benaguacil.
Benimodo.	Benicalap.
Calicanto.	Benifairó de Valldigna.
Carcagente.	Benimaclet.
Carlet.	Benimamet.
Castellar.	Bonnrepós.
Chirivella.	Borbotó.
Corberá de Alcira.	Buñol.
Cuart de Poblet.	Burjassot.
Cullera.	Carpesa.
El Palmar.	Cheste.
El Perelló.	Chiva.
El Saler.	Enova.
El Vedat de Torrente.	Foyos.
avareta.	Godelleta.
Fortaleny.	Guadasuar.
Horno de Alcedo.	Jaraco.
La Barraca.	Jeresa.
Las Palmeras.	La Cañada.
La Torre.	La Eliana.
Llauri.	Losa de Obispo.
Mareny de Barraquetes.	Manises.
Mareny Blau.	Manuel.
Mislata.	Marines.
Montserrat.	Meliana.
Nazaret.	Paterna.
Parque de Alcosa.	Pedralba.
Perellonet.	Puebla de Vallbona.
Picassent.	Rafelguaraf.
Pinedo.	Ribarroja.
Poliñá del Júcar.	San Juan de Enova.
Puebla Larga.	Señera.
Riola.	Simat de Valldigna.
Sueca.	Tabernes Blanques.
Torrente.	Tabernes de Valldigna.
Turís.	Villamarchante.
Valencia.	Villanueva de Castellón.
	Yátova.

Grupo 3

Ador.
Alberique.
Albuixech.
Alcalalí.
Alcántara del Júcar.
Alcudia de Crespins.
Alfahuir.
Alfara del Patriarca.
Almoines.
Alquería de la Condesa.
Anna.
Ayacor.
Bellreguart.
Beniflá.
Benijarjó.
Benimislém.
Beniopa.
Benivedrá.
Bétera.
Bocairente.
Bolbaite.
Canals.
Cárcer.
Chella.
Cuatretonda.
Daimuz.
Denia.
El Puig.
Emperador.
Enguera.
Gabarda.
Gandía.
Genovés.
Gilet.
Godella.
Grao de Gandía.
Jarafuel.
Játiva.

Grupo 4

Benifairó Valls.
Faura.
Playa de Canet.
Puerto de Sagunto.
Sagunto.
Vall de Uxó.
Villavieja.



Luchente.
Lugar Nuevo de Fenollés.
Masalavés.
Masamagrell.
Masarochos.
Moncada.
Montaverner.
Museros.
Oliva.
Palma de Gandía.
Pego.
Pinet.
Playa del Puig.
Potrías.
Puebla de Farnals.
Puzol.
Rafelbuñol.
Rafelcofer.
Rocafort.
Rótova.
Serra.
Sumacàrcer.
Terrateig.
Torella.
Tous.
Vergel.

Anexo número tres.

Procedimiento Ayuda de Estudios.

Definición.

Este procedimiento establece las normas aplicables que han de regir la obtención de la ayuda de estudios que establece el artículo 54 del convenio colectivo.

Normas de Aplicación

1. La ayuda de estudios a la que se refiere el artículo 54 del vigente convenio colectivo no será de aplicación para los estudios y cursos cuyo coste sea soportado por la compañía.
2. Los empleados presentarán la solicitud de ayuda de estudios una sola vez y deberá ser obligatoriamente en el curso escolar que se matriculen por primera



vez. Tendrán de plazo hasta el día 30 de Noviembre del año del curso que se matriculen.

3. La ayuda total que el empleado recibirá al acabar sus estudios será la suma de las cantidades anuales correspondientes a las ayudas de estudios del número de años consecutivos al del inicio de la titulación elegida. El plazo máximo que se le otorga para obtenerla es el doble de años previstos de duración.

Ejemplo: Un empleado que se matricule en el curso escolar 2009-2010 de una carrera de tres años de duración recibiría las ayudas correspondientes a los cursos escolares 2009-10, 2010-11 y 2011-12. Tendrá de plazo máximo para acabarla hasta el curso escolar 2014-15.

4. La ayuda económica se recibirá en proporción a los créditos aprobados cada año. Un empleado no recibirá la ayuda correspondiente al segundo o años sucesivos hasta no haber agotado la de años anteriores, independientemente del curso al que pertenezcan los créditos aprobados.

5. Los empleados únicamente deberán aportar justificantes en original de los pagos realizados para la matrícula del curso o mensualidades (según sea el caso) y las calificaciones obtenidas. No se reembolsarán otro tipo de gastos.

6. El primer año que se toma como fecha de inicio es el curso en el que se matricularon de 1.º por primera vez y hubieran solicitado ayuda de estudios.

7. En el caso de solicitar ayuda de estudios por idiomas, deberá ser presentada y aprobada por el centro de formación antes del 31 de Octubre del año en el que se realicen los estudios.

Anexo número cuatro.

Cuadro de Licencias



Anexo número cinco.

Procedimiento de Ascensos.

I. Definición

Este procedimiento establece las responsabilidades y normas que han de regir la provisión de vacantes en régimen de ascensos, basadas en la formación méritos y antigüedad de cada empleado. No obstante, se dará consideración preferencial para la cobertura de vacantes a los empleados que hayan cursado estudios al amparo del artículo 143.2 del presente convenio colectivo.





Dentro del grupo de profesionales de oficio, oficiales de primera, se sujetará a este procedimiento la provisión de vacantes de grados 8 y 9.

II. Ámbito de Aplicación.

Pueden participar todos los empleados fijos en la plantilla que deseen optar a un puesto de trabajo con una categoría profesional superior y cumplan con los principios definidos en este procedimiento.

No es aplicable este procedimiento a los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando; a los que manejen información clasificada expresamente como confidencial por la empresa; a los que por sus características son considerados como de especial confianza y a los que ostenten funciones de representación de la empresa.

En caso de discrepancia sobre la aplicación o no de este procedimiento a un puesto de trabajo determinado, la comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio emitirá su criterio con respecto al caso concreto objeto de discrepancia.

Tampoco es aplicable este procedimiento al paso de peón a especialista que se efectuará por antigüedad, salvo que se acredite la falta de aptitud.

III. Responsabilidades.

1. Administración de Personal.

1.1 Recibe petición del gerente responsable del departamento.

1.2 Comprueba la posibilidad de recolocación (aprobados de otra convocatoria que no tuvieron plazo y no caducó su validez), informando al comité de empresa de la cobertura de la vacante a través de relaciones laborales.

1.3 Informa a selección y colocación de personal.

1.4 Entrega formado «solicitud para convocatoria de ascensos» al candidato, una vez anunciada la misma.

1.5 Recibe las solicitudes cumplimentadas, verifica que cumplen los requisitos de la convocatoria y las envía a selección y colocación de personal.

1.6 Comunica los resultados a los solicitantes.

2. Selección y Colocación de Personal.

2.1 Comprueba que no existe personal adecuado aprobado en convocatorias anteriores que siga siendo válido su resultado.



2.2 Prepara la especificación del puesto en coordinación con evaluación de personal.

2.3 Anuncia la vacante, dando información de la misma, requisitos para ocuparla y programa de pruebas a realizar, en coordinación con evaluación, formación y departamento médico, cuando sea necesario.

2.4 Recibe solicitudes.

2.5 Publica los resultados de la convocatoria.

2.6 Convoca a los solicitantes a las pruebas con la antelación requerida.

2.7 Notifica a administración de personal el candidato ganador de la plaza.

3. Educación y Formación.

3.1 Prepara los programas teórico-prácticos, así como requisitos educativos necesarios.

3.2 Prepara las pruebas teóricas y prácticas.

3.3 Publica los programas teórico-prácticos de las diferentes vacantes.

3.4 Fija el plazo máximo de validez de los resultados de los exámenes antes de publicarse la convocatoria que no podrá ser superior a cuatro meses, contados a partir de la fecha de realización de las pruebas.

3.5 Realiza las pruebas a los candidatos.

3.6 Corrige las pruebas de los exámenes.

3.7 Presente los resultados de las pruebas teórico-prácticas al tribunal de ascensos para la puntuación global.

4. Tribunal de Ascensos.

4.1 Comprueba el período de validez de los resultados y designa el/los miembro/s del mismo que estarán presentes durante la realización de las pruebas.

4.2 Verifica los resultados de las pruebas teórico-prácticas corregidas y evaluadas por educación y formación realizadas por el candidato.

4.3 Verifica méritos de los candidatos.

4.4 Decide según puntuación total, qué candidatos deben ocupar las vacantes.





4.5 Comunica los resultados a selección y colocación.

4.6 Atiende a las reclamaciones de los candidatos a vacantes del tercio de antigüedad que se crean perjudicados.

IV. Procedimiento.

1. General. En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad y las otras dos por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

2. Participación. Los empleados que deseen optar a una vacante obtendrán el impreso correspondiente a través de administración de personal; cumplimentarán dicha petición y el enterado de sus superiores; la devolverán a su departamento de administración de personal, antes de la fecha tope de presentación.

Todos los empleados, para ascender, por concurso-oposición o por antigüedad, deberán superar la puntuación mínima exigida en las pruebas.

3. Convocatoria de Exámenes.

3.1 El departamento de selección y colocación de personal convocará, con un plazo máximo de 30 días, los concursos-oposición que tendrán una antelación mínima de 30 días a la fecha de las pruebas.

Los candidatos admitidos en las convocatorias de exámenes se referirán a las vacantes notificadas por medio de la solicitud de provisión de vacantes previamente revisado y comprobado que los candidatos reúnan los requisitos de la convocatoria.

3.2 Los avisos de convocatoria incluirán los siguientes apartados:

Categoría o título del puesto.

Departamento -área- actividad.

Número de plazas a cubrir.

Fecha tope de presentación.

Fecha y lugar de realización de las pruebas.

Condiciones especiales de participación, si son necesarias, por las características del puesto (por ejemplo, para el paso de especialista a profesional de oficio).

Programas a desarrollar en las pruebas.





Puntuación mínima requerida.

Validez de los resultados.

3.3 Los concursos se anunciarán en primera convocatoria para todos aquellos empleados que se encuentren en la categoría inmediata inferior a la de la vacante. Si no se cubren todas las vacantes, se procederá a una segunda convocatoria de carácter libre.

3.4 En aquellos casos en que la experiencia así lo aconseje, ambas convocatorias podrán efectuarse en una sola.

3.5 Si después de las dos convocatorias internas, las vacantes no se cubren en su totalidad, se procederá a la contratación externa.

4. Antigüedad. La antigüedad mínima exigida para participar en los concursos-oposición será:

4.1 Oficiales de primera: Dos años en la categoría inferior o cinco años como profesionales de oficio en la especialidad convocada.

4.2 Oficiales de segunda y tercera: Un año en la categoría inferior.

4.3 Subalternos, administrativos y técnicos: Un año en la categoría inferior.

5. Exámenes.

5.1 Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación en los concursos se especificará en cada caso:

Pruebas de conocimientos básicos.

Tests psicotécnicos.

Pruebas teóricas.

Pruebas prácticas.

5.2 Las pruebas de conocimientos básicos tendrán carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de «apto» para poder presentarse al resto del concurso-oposición.

5.3 La máxima puntuación de las pruebas teóricas y prácticas será de 100 puntos, siendo la puntuación mínima la que se establezca en cada concurso-oposición.

6. Baremo de Calificación. En calificación de los concursos se utilizará el siguiente baremo de puntuaciones máximas:





Puntuación Máxima:

6.1 Formación:

Examen teórico: 35 puntos.

Examen práctico: 45 puntos.

6.2 Méritos:

6.2.1 Experiencia en funciones análogas o similares: 10 puntos.

Dentro de la Compañía se valora el grado de conocimiento práctico del puesto que se va a ocupar o de otro de categoría igual o superior. El cómputo se realizará con el criterio siguiente:

a) Ha desempeñado puesto de categoría igual o superior y distinto contenido (menos de 30 días en 6 meses): 2 puntos.

b) Ha ocupado el puesto durante período de corta duración (menos de 30 días en 6 meses): 4 puntos.

c) Ha desempeñado el puesto durante períodos de duración superior al mes e inferior a 6 meses durante el año anterior: 6 puntos.

d) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de 3 a 6 meses durante el último año: 8 puntos.

e) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de 6 a 8 meses en los dos últimos años: 10 puntos.

6.2.2 Expediente personal. El expediente personal puntuará positivamente de conformidad con la siguiente tabla:

Sanciones	Sin	+ Falta	+ Falta
Antigüedad	Sanción	Grave	M. Grave
+ de 5 años	10	6	4
De 4 a 5 años	9	4	3
De 3 a 4 años	8	3	2
De 2 a 3 años	7	2	1
De 1 a 2 años	6	1	

Los puntos obtenidos de acuerdo con estas situaciones, se añadirán a la calificación conjunta de exámenes y méritos.

A efectos de lo establecido en este apartado, solamente se tendrán en cuenta las faltas graves o muy graves por hechos que estén relacionados directamente con



su trabajo.

El cómputo del tiempo se hará hasta la fecha de la convocatoria.

Solamente se computarán las sanciones que no estuviesen canceladas. Las sanciones canceladas serán consideradas como no existentes. Se entiende cancelada una sanción si transcurre el plazo marcado por la Ley, sin producirse otra sanción.

7. Programas de los Concursos. Los distintos programas de las materias, objeto de las pruebas de cada concurso-oposición, serán publicados previamente a la realización de los mismos, a fin de que los interesados puedan prepararse con antelación suficiente.

8. Incorporación a la Nueva Categoría.

8.1 En el plazo de los 15 días siguientes a la realización de las pruebas se publicarán los resultados obtenidos.

8.2 Los resultados obtenidos en un concurso-oposición serán reconocidos a efectos de cubrir futuras vacantes durante el período establecido en la convocatoria.

8.3 En caso de empate en la puntuación del concurso-oposición, cubrirá la vacante el candidato con mayor antigüedad en la categoría anterior. Si ésta fuese igual en varios candidatos, la vacante será cubierta por el de mayor antigüedad en la Empresa.

8.4 La ocupación de las vacantes por concurso-oposición se realizará en el plazo de quince días contabilizado a partir de la fecha en que se hagan públicos los resultados y aunque sea necesario sustituir a su titular en su puesto actual.

9. Período de Prueba.

9.1 En el supuesto de que se que el trabajador no supere el período de prueba establecido para el puesto de trabajo vacante, quedará con su antigua categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado el concurso, si lo hubiere. El puesto de trabajo vacante por ascenso de su titular no será cubierto en forma definitiva hasta el momento en que se consolide y confirme el ascenso de dicho trabajador.

9.2 La persona que ocupe una vacante por concurso-oposición pasará a la categoría para la que se examinó, obteniendo los beneficios correspondientes desde el día en que ocupe la nueva posición y confirmándose ambos de forma definitiva a la superación del período de prueba.





10. Constitución del Tribunal. Cuando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales debe realizarse mediante concurso-oposición, los tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

a) Grupo de obreros:

Un maestro de taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el comité de empresa y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la escuela de formación profesional más próxima a la localidad de Almussafes.

Un vocal de la empresa.

Un vocal por el comité de empresa

b) Grupo de subalternos y administrativos:

Un jefe administrativo, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el comité de empresa y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la escuela de formación profesional más próxima a la localidad de Almussafes.

Un catedrático de la escuela de comercio.

Un vocal designado por la propia empresa.

Un vocal por el comité de empresa.

c) Grupo de técnicos:

Un técnico que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el comité de empresa y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la escuela de formación profesional más próxima a la localidad de Almussafes.

Un profesor de la escuela de formación más próxima a la localidad de Almussafes, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.

Un vocal designado por la empresa.

Un vocal por el comité de empresa.

Anexo número seis.

En Almussafes (Valencia), a ocho de Abril de mil novecientos ochenta y tres.

REUNIDOS

De una parte: La representación social de la comisión mixta de interpretación y





vigilancia del convenio de la empresa Ford España, S.A.

De otra parte: La representación de la empresa de la citada comisión mixta, y

MANIFIESTAN

Que en el punto 2 del artículo 79 del vigente Convenio Colectivo de Ford España, S.A. sobre «Movilidad por necesidades del servicio y/o conveniencia de la empresa» se establece el criterio que «En el caso de que un cambio de puesto de trabajo basado en estas causas obligue a efectuar cambio de trabajadores de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría, entre los operarios de la línea, sección o grupo de trabajo cuya movilidad sea necesaria».

Con objeto de clarificar los conceptos anteriores, la comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio, adopta el siguiente

ACUERDO INTERPRETATIVO DEL CONVENIO

1. Definir los conceptos de área, departamento, línea, sección y grupo.

Las definiciones son las siguientes:

Área

Es la unidad productiva, integrada en la empresa, que tiene por objeto fundamental producir o completar la/s parte/s del vehículo que por su actividad específica le haya sido encomendada, bajo la dirección de un gerente de área (área manager).

Tienen la consideración de área:

Prensas y carrocerías.

Pintura.

Tapicería y montaje.

Motores.

Departamento

I. De producción: Es la unidad productiva, integrada en el área, que tiene como objetivo la producción/ensamblaje de una parte determinada del vehículo.

Ejemplos: Departamento de producción de motores; idem pintura; idem tapicerías y montaje, etc.





II. Auxiliar: Es la unidad de servicio, integrada en el área, que tiene por objeto prestar servicios y apoyo en una actividad específica de producción/ensamblaje.

Ejemplos: Control de calidad, mantenimiento, etc.

III. De no-producción: Es la unidad de servicio, integrada en la empresa, cuyo objetivo primordial, eminentemente técnico, es prestar apoyo a las áreas en materia de su específica competencia.

Ejemplos: Material planning, relaciones industriales, finanzas, compras, ingeniería/mantenimiento central, control de calidad staff, recambios, tráfico y aduanas, etc.

Línea

Es la parte del proceso productivo integrada en un departamento de producción y que puede estar formada por uno o varios grupos.

Ejemplos:

Líneas de culatas, línea de cigüeñales, línea de bielas en la planta de motores.

Líneas 101, 102, 103, etc. en prensas.

Líneas de pisos, paneles de laterales, metal finish, etc. en carrocerías.

Líneas de silex, lijado, encerado, etc. en pinturas.

Líneas de premontaje de motores, ejes traseros, asientos traseros, cosedoras, etc. en tapicerías y montaje.

Sección

Cada una de las unidades que, integradas en un departamento, se reparten actividades específicas concretas.

Ejemplos: Formación y entrenamiento dentro de relaciones industriales planta motriz dentro de ingeniería/mantenimiento central, eléctricos dentro de mantenimiento, etc.

Grupo

Conjunto de empleados que, realizando funciones de contenido similar, se hallan encuadrados bajo una misma unidad de mando en su nivel inferior.

2. Incorporar dichas definiciones al artículo 79.2 del VI Convenio Colectivo de Ford España, S.A. como artículo 79.2 bis.





3. Publicar, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 d) del mencionado convenio, el presente acuerdo, a través de los secretarios, en el plazo de cinco días a contar del siguiente a su firma.

Y para que conste, y en prueba de conformidad con lo pactado, firman el presente documento en el lugar y fecha al principio indicados.

Anexo número siete.



Anexo número ocho.

Procedimiento de Reclamaciones Internas

El presente procedimiento será válido para todo tipo de reclamaciones excepto aquéllas que por su contenido específico tengan que ser tratadas en la correspondiente comisión paritaria existente y constatará de las siguientes fases:

1.ª Fase: Cualquier empleado que crea tener motivos fundados para elevar alguna queja o reclamación como consecuencia de su relación laboral, deberá, en primer lugar, plantearla verbalmente ante su supervisor inmediato, el cual deberá contestarla en el plazo de 2 días laborables.

2.ª Fase: Si el empleado no se considera satisfecho con la respuesta recibida, podrá someter la reclamación por escrito ante su superior inmediato mediante el impreso de reclamación existente.

El impreso constará de original y dos copias: el original para el empleado, la primera copia para el siguiente nivel del superior del empleado y la segunda para el técnico de relaciones laborales.

El superior inmediato del empleado firmará el recibí de la reclamación al empleado y distribuirá las copias de la misma al jefe del departamento y al técnico de relaciones laborales.

3.ª Fase: En el plazo de 5 días laborables siguientes a la reclamación escrita, se emplazará al empleado a una reunión con el superior receptor de una de las





copias y el técnico de relaciones laborales donde se analizará detalladamente la queja o reclamación y dará una respuesta definitiva a la misma que, de no ser satisfactoria para el empleado, éste podrá iniciar la vía externa que considere adecuada. El empleado podrá, si así lo desea, asistir a la reunión acompañado de un representante sindical.

Anexo número nueve.

Ropa de Trabajo.

Entrega a cada empleado de dos camisas y dos pantalones o petos, según áreas, cada año y una cazadora cada tres años.

Prendas de verano

Pantalón.

Pantalón con o sin peto para áreas de producción.

Camisa de manga corta para áreas sin riesgos de cortes y/o chispas.

Camisa de manga larga para áreas con riesgos de cortes y/o chispas.

Prendas de invierno

Pantalón.

Pantalón con peto para áreas de producción.

Cazadora.

Las entregas se realizarán, cuando proceda, durante los meses de marzo para la ropa de verano y septiembre para la de invierno.

Departamentos especiales

Al personal que trabaje en departamentos tales como seguridad y bomberos, servicio médico, etc. que requieran prendas de trabajo distintas a las enunciadas, se les proveerá adecuadamente de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente convenio.

Calzado/toalla

El calzado y toalla se distribuirán de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente convenio.

Anexo número diez.





Acuerdo de 28 marzo 1989 sobre Métodos y Tiempos

La facultad/responsabilidad de fijar la velocidad de la cadena de producción está atribuida a ingeniería industrial de planta durante el turno central (08.30 a 16.45 horas). El resto de la jornada, es decir, de 16.45 horas a 08.30 horas de la mañana siguiente, esta facultad la tiene el jefe o superintendente de producción.

Si debido a necesidades técnicas y productivas fuese necesario modificar la velocidad de la cadena en horas distintas a las del turno central, se informará a un delegado de la modificación a efectuar y sus motivos. Las variaciones de la velocidad se llevarán a cabo dentro de los límites que establece el sistema.

La dirección de la empresa dirigirá una carta personal a toda la línea de mando informándole detalladamente de lo acordado sobre la velocidad de la cadena.

La comisión de métodos y tiempos, conjuntamente con ingeniería, estudiarán cualquier propuesta tendente a mejorar la regulación de la distancia entre patines.

Se arbitrarán medidas para que progresivamente los empleados que trabajan en las líneas de producción dispongan de la información referente a las distintas funciones y tiempos que integran su puesto de trabajo (exposición calb). Esta medida será plenamente efectiva en el momento que se alcancen los niveles normales de producción del nuevo Fiesta (segunda quincena de Mayo).

Se tomarán las medidas necesarias para corregir, tan pronto sean detectadas, las anomalías que pudieran producirse sobre métodos y tiempos.

La dirección de la empresa informará a la comisión de métodos y tiempos, con la mayor antelación posible, de los cambios que puedan producirse en los volúmenes de producción programados y que repercutan sobre los niveles de contratación.

Cuando a un puesto totalmente cronometrado se añadan nuevas funciones, se cronometrarán solamente éstas, siempre y cuando las mismas no afecten a ningún elemento de los standards de trabajo establecido para dicho puesto.

Se arbitrarán medidas para que se concedan los tiempos que el empleado tiene asignados por necesidades personales y para su distribución más racional.

En prueba de conformidad con lo estipulado en el XV Convenio Colectivo Interprovincial de Ford España, S.L., ambas representaciones firman el presente texto en Almussafes (Valencia), el día veintitrés de Octubre de dos mil nueve.

Anexo número once.

Acta de la Comisión Mixta Interpretativa del XIV Convenio Colectivo de



Ford España, S.L.

En Almussafes, Valencia, a 9 de febrero de 2010.

Siendo las 14,30 horas se reúnen, previa convocatoria al efecto cursada por los secretarios de la comisión a instancia del comité de empresa, los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de Ford España S. L. para tratar los siguientes puntos:

1. Interpretación en la aplicación del empleo fijo según lo establecido al efecto en el título XVIII del XIV convenio colectivo de la empresa.

Asistentes:

1. Por la representación de la empresa:

Don José Abargues.

D.ª Bárbara Stammers.

Don Rafael Muñoz.

2. Por la representación social:

Don Juan Luis Naranjo.

Don Carlos Faubel.

Don Delfín Montero.

Don Miquel Rosaleny.

Don Manuel Martínez.

Don Tomás Jiménez.

En primer lugar, la comisión designa como secretarios de acta, a Don Rafael Muñoz por la empresa, y a Don Carlos Faubel por la representación social.

Se da lectura a los puntos del orden del día de la reunión.

Interpretación del criterio a seguir para los 598 empleados que quedarán fijos en plantilla según aplicación de lo establecido al efecto en el Título XVIII del XIV Convenio Colectivo, bajo el epígrafe Empleo Fijo.

Propuesta de la Representación de la Empresa:

La propuesta de la representación de la empresa consiste en que los 598





trabajadores que deben quedar fijos en plantilla sean aquellos empleados que suscribieron un primer contrato de relevo vinculados con los empleados que se acogieron a la jubilación parcial en los años 2003 y 2004, concluidos los cuales formalizaron un segundo contrato de relevo de forma que al sexto año como empleados relevistas, acumulando el primero y el segundo contrato de relevo, obtengan la conformidad del perfil profesional requerido.

Teniendo en cuenta que no todos los empleados relevistas vinculados con los jubilados parciales de 2003 y 2004 han llegado a completar el proceso del punto anterior, debido a que han causado baja en la empresa a la finalización del primer contrato de relevo o antes de adquirir la condición de fijos en plantilla, la aplicación para obtener el empleo fijo hasta los 598 trabajadores, en función de la casuística, sería el siguiente:

Relevistas de los años 2003 / 2004:

1. No llegan a cumplir la totalidad del primer contrato de relevo: Lo sustituye un relevista que completa el periodo de contrato relevo pendiente, concluido el cual, formaliza un segundo contrato de relevo y cuando acumula 6 años entre ambos contratos y reúne los requerimientos del perfil profesional, queda fijo. No obstante, si la fecha de alta de su segundo contrato de relevo, es posterior al 01.01.2010 quedaría fijo a partir de cuando formalizara este segundo contrato de relevo.

Si este relevista que sustituye al inicial también causa baja en la empresa durante o al final del primer contrato o en el transcurso del segundo, el relevista que quedaría fijo, respecto del JP del año 2003/04, sería el trabajador relevista del 2005 que, por orden de antigüedad, hubiera llegado al 6º año como relevista y que reuniera los requerimientos del perfil profesional. No obstante, si la fecha de alta de su segundo contrato de relevo es posterior al 01.01.2010, quedaría fijo a partir de la fecha de cuando formalizara este segundo contrato de relevo, siendo de aplicación el plan de previsión para la jubilación a partir de dicha fecha.

2.a Cumple con el primer contrato de relevo y no formaliza el segundo.

2.b Cumple con los dos contratos de relevo pero al 6º año no queda fijo.

Queda fijo, respecto del JP del año 2003/04, el relevista del 2005 que llegue al 6º año y reúna los requerimientos del perfil profesional, siempre que la fecha de alta de su segundo contrato de relevo sea anterior al 2010, en caso contrario quedaría fijo a partir de la fecha de alta del segundo contrato de relevo, siendo de aplicación el plan de previsión para la jubilación a partir de dicha fecha.

Respuesta de la Representación Social:

1. La representación social manifiesta estar de acuerdo con la propuesta interpretativa de la representación de la empresa.





2. Que debe quedar claro que serán 598 el total de relevistas que quedarán fijos en plantilla por aplicación del contenido del epígrafe de Empleo Fijo del Título XVIII del XIV Convenio Colectivo de la empresa.

3. Que los relevistas vinculados a los jubilados parciales de los años 2003 y 2004 que hayan causado baja en la empresa antes de convertirse en empleados fijos en plantilla, a los efectos de quedar fijos deben ser sustituidos, hasta cubrir el total de 598, por los relevistas de los jubilados parciales del 2005 que, por orden de antigüedad, cumplan 6 años como tales y reúnan los requisitos que se establece en el referido Título XVIII del XIV Convenio Colectivo de la empresa.

Todos los relevistas que queden fijos con arreglo al anterior deben tener derecho al plan de previsión para la jubilación.

4. Que en orden a mantener unos objetivos coherentes con la política de empleo que se ha acordado en el XV Convenio Colectivo de la empresa, se solicita a la dirección de la empresa que se consideren fijos en plantilla aquellos relevistas que en el año 2009 firmaron un segundo contrato de relevo cuya terminación esté prevista en el año 2014 y por tanto fuera del ámbito de vigencia del XV Convenio Colectivo de Ford España, S.L. (2009-2013).

La representación de la empresa ratifica lo siguiente:

1. A esta fecha, los 598 empleados relevistas que quedarían fijos en virtud de lo acordado en esta comisión interpretativa, lo serían en los siguientes años:

Fijos en plantilla:

Año 2009: 315 (ya formalizados).

Año 2010: 261 (88 de ellos corresponden a Relevistas de Jubilados Parciales del año 2005).

Año 2011: 16.

Año 2012: 4.

Año 2013: 1.

Año 2014: 1.

Total: 598.

Todos ellos con derecho al Plan de Previsión para la Jubilación que establece el Convenio Colectivo en vigor.

2. Como medida vinculada a los objetivos coherentes con la política de empleo



que se especifican en el XV Convenio Colectivo Interprovincial de Ford España, S.L., la dirección de la empresa acepta la petición de la representación social para considerar como fijos en plantilla, siempre que el desempeño profesional del contrato haya sido satisfactorio, a los 19 relevistas que durante el año 2009 han concertado un segundo contrato de relevo y cuya fecha de terminación está prevista durante el año 2014, es decir, fuera de la vigencia del XV Convenio Colectivo de la Empresa (2009-2013).

Y no habiendo más asuntos que tratar, encontrando todos los presentes conforme el acta con lo tratado en la reunión, firman la misma los secretarios de actas en la fecha arriba expresada.

Anexo número doce.

Acuerdo de octubre de 2009 sobre Extinciones Voluntarias de Contrato con Garantía de Recontratación

Se ofrece la adscripción voluntaria al expediente de regulación extintivo para causar baja en la empresa y se garantiza la contratación de la misma persona en un periodo máximo de tres años.

Extinción de Contrato

La persona que se adhiera a esta modalidad de extinción causará baja en la empresa y percibirá la prestación de desempleo estipulada legalmente.

Indemnización

En concepto de indemnización por la extinción del contrato se recibirán las siguientes cantidades y prestaciones mensuales:

Complemento equivalente a la diferencia entre el 90% del sueldo y antigüedad brutos correspondiente al grado salarial de la persona en el momento de la extinción y la prestación por desempleo.

Contribución al plan de previsión para la jubilación, equivalente al 1% del sueldo y antigüedad correspondiente al grado salarial de la persona en el momento de la extinción, siempre que la persona continúe contribuyendo también con su correspondiente 1%.

Seguro de vida colectivo, siempre que la persona continúe contribuyendo al mismo en la cuantía establecida en el convenio colectivo como contribución del empleado.

Cuando el INEM deje de cotizar por agotamiento de prestación de desempleo, se





realizará un convenio de cotización especial para mantener bases de cotización.

El complemento y prestaciones relacionadas anteriormente se percibirán mientras la persona no haya sido recontratada por Ford España. En caso de que el periodo a considerar para dichas prestaciones y complemento sea inferior a un mes, se ajustará por la parte proporcional correspondiente.

También se continuará teniendo derecho al descuento de empleado para la compra de coches.

Garantía de Recontratación

La distribución demográfica de la población en plantilla, junto con la aplicación de la jubilación parcial para el periodo 2010-2013, permite contar con suficientes jubilaciones parciales para ofrecer la re-contratación con un contrato de relevo de las siguientes características:

Contrato de relevo fijo.

Sueldo correspondiente al mismo grado que tenía la persona en el momento de la extinción (a las condiciones económicas que rijan según convenio para el grado salarial en el momento de la reincorporación a la empresa).

Reconocimiento de los años de antigüedad en la empresa que tenía el empleado en el momento de la extinción.

Dado que la recontratación se realizará mediante un contrato de relevo fijo, en caso de ser necesaria la incorporación del trabajador en una fecha en que no hubiera disponible un contrato de relevo, ésta se realizará mediante un convenio de duración temporal, para ser transformado en un contrato de relevo fijo en cuanto éste aparezca como disponible. El resto de las condiciones de re-contratación aplicarán como están recogidas más arriba.

Personal que puede optar a esta opción:

Personal fijo en plantilla que cumpla con todas las siguientes condiciones:

Personal de tabla I.

No ser relevista (los empleados que han pasado y pasarán a fijos en virtud del acuerdo de convenio 2005 tienen en estos momentos teniendo la condición de relevista a estos efectos).

No tener cumplidos más de 52 años a 31 de Diciembre de 2009.

El personal que a 31 de Diciembre de 2009 tenga 53, 54 ó 55 años de edad podrá optar también a esta opción, aunque para este grupo de empleados la empresa



Andalucía

Ford España S.L.

BOE 114, 10 de mayo del 2010

Página 98 de 98

no puede garantizar que cumplirían los requisitos legales actualmente en vigor para poder jubilarse parcialmente a los 61 años, aun en el caso de que llegados a esa edad la empresa estuviera aplicando la jubilación parcial en esos momentos

Los empleados que también estén dados de alta como autónomos en la seguridad social no podrán acogerse a esta modalidad de extinción de contrato.

Disponibilidad de plazas: Hasta 400 personas pueden acogerse a esta modalidad voluntaria de extinción de contrato. La empresa se reserva el derecho de denegar la extinción de algunas peticiones en base a las necesidades operativas.

Comisión de Seguimiento: Se establecerá una comisión de seguimiento que atienda las incidencias que pudieran darse con las personas adscritas a esta modalidad durante su ausencia de la empresa.

Octubre 2009.

