

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16164 *Resolución de 22 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Ford España, S.L.*

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa Ford España, S.L., (Código de convenio: 90002202011981), que fue suscrito, con fecha 7 de septiembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 22 de septiembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

XVIII 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 al personal incluido 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 como LL6 o superior.

Es de aplicación, asimismo, a las personas empleadas 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 49 del presente convenio.

A las personas empleadas con señal D7 y M3, encuadrados a la tabla salarial II, les 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 2022, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2022. En el caso de que la fabricación de vehículos eléctricos sea asignada a la factoría de Ford en Valencia, la vigencia del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

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 el personal. 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 o, 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 completamente.

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 integrantes titulares, seis de los cuales estarán designados por la representación del personal y los otros seis designados por la dirección de la empresa. Se designarán seis suplentes por cada representación.

d) Tanto los integrantes titulares como las personas suplentes, deberán haber formado parte de la comisión negociadora del convenio.

e) Las dos representaciones en la comisión designarán, de entre sus componentes, dos personas secretarías, 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, las personas secretarías 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 las dos personas secretarías 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.

j) En caso de discrepancia en el seno de la Comisión se acuerda recurrir a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales de carácter nacional o autonómico que resulten de aplicación.

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.

Artículo 15. *Procedimiento de Inaplicación.*

El procedimiento de inaplicación de las condiciones laborales establecidas en este Convenio estará sujeto a las normas que la legislación vigente establezca en cada momento.

En caso de discrepancia se acuerda recurrir a los procedimientos de resolución de conflictos laborales de carácter nacional o autonómico que sean de aplicación.

TÍTULO II

Jornada y descanso

Artículo 16. *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, trabajar todos los días laborables del año, de lunes a viernes, ambos inclusive, durante 7 horas 45 minutos efectivos en los años 2022, 2023 y 2024. En el supuesto de que se asigne la fabricación de vehículos eléctricos a la factoría de Ford Valencia a partir del año 2025 pasará a una jornada de 8 horas diarias.

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 horas pactadas, 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 15 minutos por jornada para descanso en los turnos de mañana, tarde y noche; para el personal que trabaje en turno central, la interrupción será de 30 minutos para descanso y comida, de manera que el tiempo de trabajo en todos los turnos será idéntico. 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 21 del presente convenio.

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

7. Cuando por necesidades de producción, motivadas por razones de demanda, dificultades de suministro o causas ajenas que puedan impactar la programación de producción, sea necesario aplicar una redistribución de la jornada para poder acomodar la programación de producción prevista, la Empresa convocará a la Comisión Consultiva para estudiar la mejor y más ágil fórmula de su aplicación.

8. Si el volumen excediese la capacidad de 2 turnos, se programarían sábados de producción para atender a la demanda según el esquema del Convenio colectivo:

Hasta 8 sábados de presencia obligatoria por empleado y año, con jornada de descanso a cambio.

Por el trabajo en estos sábados se percibirá el «Plus de Flexibilidad» equivalente a la diferencia del precio entre las horas extraordinarias y las horas ordinarias que corresponda por grado y antigüedad, con la garantía adicional de que ningún empleado sea cual sea su grado queda por debajo de la cuantía del plus de trabajo en sábado.

La jornada de descanso podrá anticiparse al sábado de producción.

Los sábados serán devueltos/trabajados, en el periodo límite de 2 años antes o 2 años después del correspondiente sábado de producción.

Adicionalmente la empresa podrá requerir trabajar hasta un máximo de 10 sábados en Horas Extras por empleado año.

Artículo 17. *Horarios de Trabajo.*

1. 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:

Durante los años 2022, 2023 y 2024:

- Turno de mañana: 06.00 horas a 14.00 horas.
- Turno de tarde: 14.00 horas a 22.00 horas.
- Turno de noche: 22.00 horas a 06.00 horas.
- Turno central: 08.30 horas a 16.45 horas.

A partir de 2025 la Comisión del Observatorio por la Electrificación determinará los nuevos horarios de trabajo para todos los turnos.

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

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 la jornada completa 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.

4. Se establecerá un Acuerdo Marco de Flexibilidad de Jornada con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar en aquellos puestos donde la presencialidad no sea requisito indispensable.

La empresa determinará los puestos de trabajo que pueden beneficiarse de la flexibilidad horaria de entrada y salida.

Las personas trabajadoras que desempeñen estos puestos podrán beneficiarse de la flexibilidad horaria de entrada y salida establecida por la empresa en el Acuerdo Marco de Flexibilización de la Jornada.

Cualquier discrepancia con relación a este asunto se canalizará a la Comisión de Igualdad establecida en el artículo 161 del vigente convenio colectivo para su estudio y resolución, a fin de homogeneizar criterios y pautas.

Artículo 18. *Tercer Turno y Turno de noche flexible.*

Los años 2022, 2023 y 2024, el turno de noche de cada semana comenzará el domingo a las 22.00 horas y finalizará el viernes a las 06.00 horas. Se devengará el plus

de turno especial correspondiente a domingo/festivo por las dos horas comprendidas entre las 22.00 y las 00.00 horas.

A partir del 2025, si a la fábrica de Ford en Valencia se le asigna la fabricación de vehículos eléctricos y fuera necesario introducir un tercer turno, por exceder la demanda a la capacidad disponible en 2 turnos con las medidas de flexibilidad expuestas en el Acuerdo por la Electrificación, se recurriría a la implantación de un mini turno de noche con horario y contratación flexible (jornada parcial con pacto de horas complementarias). Se establecerá un contrato con un mínimo de 20 horas semanales.

La Comisión del Observatorio por la Electrificación entenderá de las medidas necesarias para la puesta en marcha del turno de noche flexible.

Artículo 19. *Teletrabajo.*

Se establecerá un Acuerdo Marco de Teletrabajo con el fin de ofrecer un sistema mixto de presencialidad y trabajo remoto.

La empresa determinará los puestos de trabajo que pueden acogerse a estas modalidades.

Las personas trabajadoras que desempeñen estos puestos podrán solicitar acogerse a las modalidades de teletrabajo que ofrece la compañía.

Cualquier discrepancia con relación a este asunto se canalizará a la Comisión de Igualdad establecida en el artículo 161 del vigente convenio colectivo para su estudio y resolución, a fin de homogeneizar criterios y pautas.

Artículo 20. *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 del personal, 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, de común acuerdo entre la representación de la empresa y la representación del personal, 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 el año 2022 se reproduce en el anexo número siete (7).

Artículo 21. *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 dichas personas trabajadoras 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 2022, las vacaciones colectivas se disfrutarán como sigue:

- Vacaciones de Pascua: del 19 al 22 de abril.
- Vacaciones de Verano: del 1 al 19 de agosto.
- Vacaciones de Navidad: del 26 al 30 de diciembre.

b) Para los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 las vacaciones colectivas de verano podrán adelantarse, como máximo, a la última semana de julio. 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.

c) Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, 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 una persona empleada por encargado o encargada/supervisor o supervisora disfrutando los días de vacaciones individuales.

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

d. Hasta el 31 de marzo de cada año, si dos o más personas empleadas del grupo de trabajo de un mismo encargado o encargada/supervisor o supervisora coincidieren en las fechas elegidas, primará el criterio de antigüedad en la empresa, (o, en caso de idéntica antigüedad, primará la mayor edad de la persona empleada). Si su elección fuere hecha en un momento posterior, no perjudicará el derecho de otra persona empleada 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 la persona trabajadora 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, al personal empleado afectado 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 tal como viene establecido en el artículo 39.

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 el plus de jornada industrial según lo establecido en el artículo 39.

Artículo 22. *Horas Extraordinarias.*

1. Rige a este respecto la normativa legal que resulte de aplicación en el tiempo.
2. En la actualidad existen dos tipos de horas extraordinarias.

– Las horas realizadas en jornadas de producción extraordinarias a las que hace referencia el artículo 40.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.

Si la fabricación de los vehículos eléctricos es asignada a la factoría Ford en Valencia, el precio de las horas extraordinarias A y B será incrementado en línea con el incremento anual pactado a partir del año 2025.

3. 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.

4. 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 23. *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/persona, que en

ningún caso supondrán más de 100 horas/año/persona 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 22.

4. El comité de empresa, como órgano colectivo, y sus integrantes individualmente, se comprometen durante la vigencia del presente pacto, a no oponerse a la libre aceptación, por parte del personal 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 personas empleadas.
- 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., personas conductoras de ambulancia), Ingeniería de Procesos y Proceso de Datos y a 50 personas trabajadoras de Ingeniería de Equipos, Matricería y Verificación de Dispositivos.

TÍTULO III

Retribuciones

Artículo 24. *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 25. *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.
 - 2. Gratificación Especial de Enero.
- 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/a de equipo.
 - iii. Plus de producción.
 - iv. Plus de cabina pinturas.
 - v. Plus de solape encargado o encargada.
 - vi. Plus de turnos especiales.
 - vii. Plus Tiempo de comida.
 - 3. Complementos especiales:
 - c) Plus de jornada industrial.

Todas estas remuneraciones se entienden sobre jornada completa de trabajo.

Artículo 26. *Salario Base.*

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

Artículo 27. *Carencia de Incentivos.*

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

Artículo 28. *Asistencia.*

Es un complemento por cantidad y calidad de trabajo que las personas empleadas reciben por su presencia en el trabajo.

Artículo 29. *Puntualidad.*

Este complemento por cantidad y calidad de trabajo, es abonado las personas empleadas para estimular su presencia puntual al mismo.

Artículo 30. *Movilidad.*

Es el complemento de cantidad y calidad de trabajo que se abona a las personas empleadas 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 31. *Antigüedad.*

Es el complemento salarial de índole personal que percibe la persona empleada 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 ó 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 las personas afectadas, a la finalización de sus respectivos contratos, se incorporen, sin interrupción, como fijas 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 la persona empleada 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.

El personal que hubiese terminado un primer contrato de relevo o alcanzado la condición de fijo en Ford España, antes del 1 de enero de 2014 seguirá devengando quinquenios hasta un máximo de seis. El resto de personal no devengará más de tres quinquenios de antigüedad.

La persona empleada que ya hubiese generado 6 o más quinquenios a 1 de enero de 2014 seguirá cobrando el plus en la cuantía que tuviese reconocida, sin que pueda generar más quinquenios.

Artículo 32. *Naturaleza del Acuerdo sobre Salarios.*

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

Para cada uno de los años de vigencia del XVIII Convenio colectivo, el incremento salarial será el establecido en el artículo 33 sobre los salarios brutos anuales que rijan al 31 de diciembre de cada uno de los años anteriores.

El mismo incremento será de aplicación a sueldos, salarios y demás conceptos retributivos.

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 de la persona empleada no coincida con el que figura en dichas tablas, se tomará como tal el que aparece en el S-8 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 16 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 33. *Cláusula de Revisión Salarial.*

La revisión salarial seguirá el siguiente esquema:

Año 2022:

Incremento lineal de 1.000 euros, a pagar en la nómina de marzo no consolidable en tablas.

Año 2023:

Incremento lineal de 1.500 euros, a pagar en la nómina de enero, no consolidable en tablas.

Año 2024:

Incremento lineal de 2.000 euros, a pagar en la nómina de enero, no consolidable en tablas.

Año 2025:

Incremento lineal de 2.500 euros, a pagar en la nómina de enero, no consolidable en tablas.

Percibirán íntegramente cada uno de los incrementos lineales las personas empleadas con contrato indefinido, activo y a jornada completa en el último día del mes en que se haga efectivo el pago. Incluidas las personas empleadas que tengan reconocida una reducción de jornada por cuidado de hijos/as y/o familiares.

Las personas empleadas con contrato a tiempo parcial (indefinidos o jubilados parciales) percibirán los incrementos lineales proporcionalmente a la jornada que tengan en el último día del mes en que se haga efectivo el pago.

Año 2026:

Incremento salarial de un 1,6% consolidable en tablas.

Si el IPC superase esta cantidad, el incremento salarial sería $IPC + 0,5\%$.

Estos incrementos lineales y salariales solamente serán válidos en el caso de que la fabricación de los vehículos sea asignada a la factoría Ford en Valencia.

En otro caso, el incremento salarial pactado será igual el $IPC + 1\%$ para el 2022, retroactivo al 01 de enero.

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.

Las revisiones salariales se aplicarían, porcentualmente, a los salarios brutos anuales que regían al 31 de diciembre del año anterior y con efectividad desde el 1 de enero en todo caso.

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 34. *Gratificación Especial.*

Desde el X Convenio Colectivo, se consolidó el pago de esta gratificación especial anual.

Para 2022, su importe será de 659,12 euros.

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

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

Las personas empleadas 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.

Las personas empleadas 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 Incremento General.

Artículo 35. *Gratificación Especial 25 Años de Servicio.*

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

Artículo 36. *Plus de Nocturnidad.*

La retribución de las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, se verá incrementada en un 45 por 100 sobre el salario base, desde una hora y por el tiempo efectivamente trabajado, salvo que el salario se hubiese establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

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

Artículo 37. *Plus de Jefe/a de equipo.*

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo y de índole funcional, que perciben aquellas personas empleadas que, efectuando las funciones del puesto que tengan asignado, asumen, bajo la supervisión del encargado/a o supervisor/a, el control de trabajo de un grupo de personal operario de su mismo o inferior grado salarial, (salvo que se encuentre en desarrollo profesional), en número no inferior a tres ni superior a quince.

Los jefes/as de equipo serán nombrados previa superación de los test 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 todas las personas componentes del grupo que así lo deseen. De no superar la totalidad de las pruebas un número suficiente de personas empleadas, se daría acceso a la selección a personas empleadas 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/a de equipo consiste en el 20 por 100 sobre el salario base de su grado.

Quienes cesen en el desempeño de las funciones como jefe/a 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 38. *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:

	2022 - Euros
Por jornada normal de trabajo en sábado:	9,31
Por jornada normal de trabajo en domingo:	10,43
Por jornada normal de trabajo en festivo:	11,62

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el artículo 33.

Percibirán el plus correspondiente a toda la 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 39. *Plus de Jornada Industrial.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 21 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:

Grado	Tabla I	Tabla II
21	116,00	
22	128,00	
1	138,10	137,07
2	139,70	139,95
3	140,90	149,15
4	140,90	157,44
5	149,20	174,01
6	157,40	190,60
7	174,00	223,75
8	174,00	248,59
9	182,40	

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 Incremento General.

Condicionado a la asignación de la fabricación de vehículos eléctricos a la Factoría de Ford en Valencia, desde el año 2025, los 4 días de jornada industrial podrán ser trabajados sin plus adicional.

Artículo 40. *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 persona trabajadora 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 al personal, 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 pausa de descanso no retribuida cuando sea necesario por motivos excepcionales de producción, sin que ello suponga un menoscabo del tiempo individual de descanso, sino simplemente un cambio en el horario para el personal operario afectado.

c) Producción en tiempo extra.

Cuando las necesidades de fabricación lo requieran, la dirección programará producción en tiempo extra cuya realización será voluntaria para el personal.

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 de la persona empleada, 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 integrantes 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 del personal.

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:	56,42
Apoyo a la producción, sometido o no Personal de a las anteriores circunstancias:	28,23

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el Incremento General.

Artículo 41. *Plus de Cabina de Pintura.*

Las personas empleadas que desempeñen su trabajo en la cabina de pinturas (Planta de Pinturas) tendrán una retribución adicional de 16,02€ por cada día de trabajo.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el Incremento General.

El Plus de Cabina de Pintura se sustituirá durante el XVIII Convenio colectivo por nuevas figuras profesionales, en consonancia con los cambios tecnológicos que se han producido en los sistemas de aplicación de pintura.

Quien en el momento de la clasificación en las nuevas figuras profesionales haya venido percibiendo este plus durante 1 año consecutivo o 3 años en períodos alternos lo verán sustituido por un complemento económico «ad personam» equivalente en forma de exceso máximo hasta tanto sea absorbido por el superior salario devengado por posterior ascenso de grado.

Artículo 42. *Plus de Solape Encargado/a.*

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

- Personas empleadas en grado 2 tabla II: 4,82 euros por día.
- Personas empleadas en grado 3 tabla II: 5,13 euros por día.
- Personas empleadas en grado 4 tabla II: 5,44 euros por día.
- Personas empleadas en grado 5 tabla II: 6,11 euros por día.
- Personas empleadas en grado 6 tabla II: 7,07 euros por día.
- Personas empleadas en grado 7 tabla II: 8,35 euros por día.
- Personas empleadas en grado 8 tabla II: 9,61 euros por día.

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 Incremento General.

Artículo 43. *Técnico/a 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/a 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 las personas empleadas 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.

Durante la vigencia de este Convenio se revisarán las vacantes que puedan haberse producido de Técnico/a profesional de oficio con vistas a proceder, si se estima necesario, a la cobertura de las mismas.

TÍTULO IV

Régimen de personal

Artículo 44. *Permisos Retribuidos.*

Las personas trabajadoras, 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) Dos días naturales, en los casos de enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, madres, hijos, hijas abuelos, abuelas, nietos, nietas y hermanos o hermanas) y afinidad (padres o madres políticos, nueras, yernos, abuelos o abuelas políticos, cónyuges o parejas de hecho de los nietos o nietas y cuñados o cuñadas, es decir hermanos o hermanas del cónyuge o pareja de hecho o esposo o esposa o pareja de hecho del hermano o hermana). Estos días se convertirán en laborables consecutivos, a elección de la persona trabajadora, mientras dure el ingreso.

En caso de que la persona trabajadora deba realizar un desplazamiento desde el centro de trabajo a una provincia limítrofe serán 4 días naturales y 5 días naturales en caso de provincia no limítrofe.

Cuando el hecho causante se produzca en un día no laborable, este empezará a contar a partir del primer día laborable y de manera consecutiva en todas sus versiones mientras dure el ingreso hospitalario.

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

b) Un día natural por intervención quirúrgica sin hospitalización y un día adicional siempre que se precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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.

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

d) Tres días naturales, en los casos de muerte de padres o madres políticos o padres o madres de la pareja de hecho, nietos, nietas, abuelos, abuelas, hermanas o hermanos.

e) Dos días naturales, en los casos de muerte de nueras, yernos, abuelos o abuelas políticos, cónyuges de los nietos o nietas o parejas de hecho y cuñados o cuñadas.

Si la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento al efecto, los días de permiso podrán ampliarse en un día natural en caso de provincia limítrofe y en dos días naturales en caso de provincia no limítrofe.

Cuando el hecho causante se produzca en un día no laborable, estos permisos empezarán a contar a partir del primer día laborable y de manera consecutiva en todas sus versiones.

f) Un día natural por muerte de sobrinos o sobrinas (hijos o hijas de los hermanos o hermanas) primos o primas (hijos o hijas de hermanos o hermanas de los padres o madres) y de tíos o tías (hermanos o hermanas de los padres o madres)

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

h) Un día natural por matrimonio de hijo o hija, hermanos o hermanas o padres o madres.

i) Quince días naturales en caso de matrimonio. Cuando el hecho causante se produzca en un día no laborable, este permiso empezará a contar a partir del primer día laborable.

j) 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 la persona trabajadora a la dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta un límite de 16 horas al año.

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

l) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellas personas trabajadoras 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.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente.

n) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el Plan de Igualdad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

o) En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores 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.

p) Por matrimonio o pareja de hecho en segundas nupcias: en el caso de que existan hijos o hijas menores de edad del otro cónyuge, se equiparán todos los permisos existentes por hijo o hija existente.

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 45. *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 46. *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 47. *Ropa y Enseres de Trabajo.*

A todas las personas empleadas 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 48. *Ceses de Personas empleadas.*

Las personas empleadas 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. Personas empleadas de grado 21 al 10 de la tabla I del convenio: 15 días naturales.
2. Personas empleadas de grado 1 al 6 de la tabla II del convenio: 30 días naturales.
3. Personas empleadas 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 de la persona afectada, 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 de la persona trabajadora a ser indemnizada 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 la persona trabajadora incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 49. *Contrataciones de Personal.*

Los contratos temporales regulados por el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, que se concierten en el cualquiera de los centros de trabajo de Ford España, podrán tener la duración máxima establecida por la normativa convencional sectorial vigente en su provincia o comunidad autónoma.

En acompañamiento de la formación práctica continua, el personal contratado se asignará:

Personal de Tabla I.

Años 1.º y 2.º: Grado 21.

Años 3.º y 4.º: Grado 22.

Año 5.º: Grado 03.

Año 6.º: Grado 05.

Personal de Tabla II*

Año 1.º: Grado 2.

Año 2.º: Grado 3.

Años 3.º y 4.º: Grado 4.

Año 5.º: Grado 5.

Año 6.º: Grado del puesto 6 o 7.

* El cumplimiento de objetivos establecidos a través de un sistema de valoración del rendimiento posibilitará acortar los plazos a través de propuesta dirigida a la Comisión del Observatorio por la Electrificación.

Si el puesto a desempeñar es de grado 8, se aplicará el grado 7 durante el sexto año y el grado 8 a partir del séptimo año.

Alcanzado el sexto año, las personas empleadas se englobarán, con carácter general, dentro de los Planes de Desarrollo Profesional que están regulados por los artículos 146 a 148 de este Convenio Colectivo.

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 V

Beneficios y servicios sociales

Artículo 50. *Prestación complementaria Incapacidad Temporal.*

a) En caso de incapacidad temporal—I.T. (enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y maternidad), la empresa abonará a la persona trabajadora, por administración delegada, las prestaciones establecidas en las normas vigentes de la Seguridad Social.

b) En aquellos días laborables durante los cuales la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

Artículo 51. *Ayuda por Familiares con discapacidad.*

Las personas empleadas con hijas o hijos y/o cónyuge con discapacidad o que tengan bajo su tutela a hermanos o hermanas o cuñados o cuñadas discapacitados, así como hijas o hijos discapacitados de hermanos o hermanas de personas empleadas o del cónyuge, que sean calificados como tales por el IMSERSO o el órgano competente de las comunidades autónomas, y tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33%, percibirán la ayuda siguiente:

– Año 2022: 1.010,45 euros.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el Incremento General.

No percibirán esta ayuda las personas empleadas, cuyos familiares (los citados en el párrafo primero de este artículo) perciban prestaciones como consecuencia de incapacidad permanente reconocida por la Seguridad Social o cualesquiera otras rentas, tales como los rendimientos del trabajo por cuenta propia o ajena.

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 personas empleadas de la empresa.

Artículo 52. *Guarda Legal.*

Las personas empleadas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o persona discapacitada 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 53. *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 al personal, el que el absentismo supere determinados niveles y por lo tanto la necesidad de corregirlo y reducirlo.

b) La representación del personal se compromete a, por su parte, hacer campaña con el objeto de concienciar a la persona trabajadora 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 del personal, 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 al personal sobre las conclusiones de sus estudios y gestiones.

La representación social en dicha comisión estará compuesta por integrantes 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 54. *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:

	2022 - Euros
Fondo.	486.495,70
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.

- a) El fondo de préstamos personales se destinará exclusivamente a atender necesidades médicas, de estudios, reparaciones del hogar y situaciones de emergencia personal p.e. gastos judiciales, embargos, etc.
- b) En caso de extrema necesidad que se considerará por la Comisión, se podrá incrementar el límite individual, de 1500 euros a 1800 euros.
- c) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de 2 años y sin interés alguno.
- d) Una vez alcanzadas las cifras de los fondos, las ayudas se irán concediendo de acuerdo con las cantidades que se vayan amortizando.

Artículo 55. *Ayuda de Estudios.*

Para fomentar la formación del personal 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 las personas empleadas 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:

	2022 - Euros
a) Estudios superiores:	850,39
b) Otros estudios; ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos e Idiomas*	528,69

* 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 Incremento General

Artículo 56. *Seguro de Vida.*

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

La contribución mensual de la persona empleada 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 de la persona empleada, menos 601,01 euros.

Cuota persona empleada = $[2 \times (\text{SBA} + \text{antigüedad anual}) - 601,01 \text{ euros}] \times 0,00009$

Artículo 57. *Ayuda de Comida.*

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

a) 6,46 euros para el año 2022 por persona trabajadora y día trabajado para aquel personal adscritos al Turno Central que como consecuencia de su horario de trabajo no pueden acudir habitualmente a los comedores.

b) Y para las personas empleadas de la oficina de Madrid, por día trabajado, a razón de 12,05 euros para el año 2022. Esta ayuda se abonará bien en nómina o en vales de comida, a elección de la persona empleada, 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 Incremento General.

Artículo 58. *Compensación Tiempo de Transporte (exceso 30').*

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 personas trabajadoras, según sus respectivos lugares de residencia y que figuran en el anexo número dos (2), las cantidades que a continuación se expresan:

	2022 - euros
Grupo I	107,20
Grupo II	203,62
Grupo III	342,92
Grupo IV	492,88

El importe de este plus se mantendrá congelado durante toda la vigencia del convenio.

Las expresadas cantidades corresponden al total anual que se distribuye mensualmente en partes iguales. No obstante, las personas trabajadoras que suscriban un acuerdo de teletrabajo percibirán el plus de forma diaria y se percibirá los días que la persona trabajadora preste el servicio en el centro de trabajo.

En el supuesto de que alguna persona empleada 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.

Las personas empleadas 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 0,2076 euros por kilómetro en el año 2022.

Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el Incremento General

El plus de distancia se abona a aquellas personas empleadas que no puedan utilizar habitualmente el servicio de transporte de personas trabajadoras. Es decir, a aquel personal que deba trasladarse por sus propios medios y por no contar con servicio de transporte de personas trabajadoras, desde su domicilio habitual al centro de trabajo de Almussafes, así como a aquel personal que deba 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.

Este plus no será aplicable a las contrataciones/incorporaciones efectuadas después del 6 de mayo de 2013, fecha de la firma del Acuerdo de Competitividad.

El plus de distancia es incompatible con las medidas de flexibilidad y adaptación de la jornada voluntariamente suscritas por las personas trabajadoras.

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 de la persona trabajadora.

La empresa aporta, por cada persona trabajadora, fija en plantilla, que se adhiera al plan, una cantidad económica equivalente al 1 por 100 de su salario bruto anual más antigüedad. La aportación de la persona empleada es de igual cuantía.

Artículo 61. *Cambio Turno de Noche.*

Las personas empleadas 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 la persona empleada, a través de su mando inmediato.

Las solicitudes serán atendidas tan pronto como la estructura organizativa y productiva permita efectuar el cambio. Salvo las embarazadas y los 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 de la persona empleada. Llevado éste a cabo, la persona empleada 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 de la persona empleada, 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 el personal que desee voluntariamente dejar los turnos especiales y otro para las personas 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 hija o hijo– se ampliará hasta 36 meses la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 64. *Escuela de Aprendices.*

Cada uno de los años de vigencia de este Convenio se pondrá en marcha una promoción de estudiantes de ciclo superior, de hasta 40 alumnos o alumnas cada una.

Al finalizar su ciclo de estudios se ofrecerá la contratación de 20 alumnos por promoción mediante un contrato indefinido o un contrato temporal con el compromiso de convertirse en indefinido. La Comisión del Observatorio para el Empleo velará por el cumplimiento de este compromiso.

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 Observatorio para el Empleo.

Para el centro de trabajo de Madrid, 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.

La cuantía de estas becas se incrementará anualmente en línea con el Incremento General.

Artículo 65. *Club Social.*

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

Artículo 66. *Retribución flexible.*

Las personas trabajadoras podrán acogerse voluntariamente al plan de retribución flexible ofrecido por la empresa. Mediante este plan, las personas trabajadoras pueden asignar parte de su salario a la compra de bienes y servicios, beneficiándose de las ventajas fiscales que prevé la legislación.

Artículo 67. *Programa de Incapacidad Permanente.*

Se mantiene vigente durante el presente convenio un programa de separaciones (sujeto a aprobación financiera de la empresa) que ayude a conseguir la declaración de Incapacidad Permanente a aquellos empleados con bajas de larga duración o limitaciones severas que, cumpliendo los requisitos médicos exigibles, voluntariamente quieran acogerse.

TÍTULO VI

Comisión paritaria de valoración de puestos de trabajo

Artículo 68. *Organización del trabajo.*

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.

Artículo 69. *Funciones.*

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 del personal 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.

Artículo 70. *Composición.*

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

- 3 representantes del personal, integrantes 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 o presidenta.

Artículo 71. *Asistencia.*

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

Artículo 72. *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 todas las personas componentes de la comisión, o, en su caso, de sus personas sustitutas.

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

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

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

El tiempo invertido por las personas representantes del personal 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 integrantes del comité de empresa.

Artículo 73. *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 74. *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, de la persona superior jerárquica de la persona 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.

Artículo 75. *Reclamaciones Valoración de Puestos de Trabajo.*

Antes de plantear una reclamación ante la Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo, la persona empleada 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 77, si la persona empleada no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 76. *Fase Inicial Reclamaciones de Valoración.*

La persona empleada 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 persona superior y de la persona representante de Relaciones Laborales de la planta.

Si la reclamación no queda resuelta a satisfacción de la persona empleada en el plazo de 12 días laborables, la persona empleada, si lo estima oportuno, podrá interponer reclamación ante la comisión paritaria, en el plazo de cinco días desde que se dio la respuesta.

Artículo 77. *Procedimiento.*

La persona trabajadora, 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 la persona trabajadora a su mando inmediato, entregándole debidamente diligenciadas las hojas correspondientes del impreso de reclamación.

La persona al 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 de la persona al Mando:

La persona al 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 la persona trabajadora 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 78. *Admisión de reclamaciones.*

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 76 y 77 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 79. *Acuerdos.*

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 80. *Descripciones de los Puestos de Trabajo.*

Durante la vigencia de este convenio, la empresa facilitará progresivamente a las personas al mando, para que obren en su poder y puedan ser constatadas cuando fuese requerido por el personal afectado, 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 81. *Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos.*

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.

Artículo 82. *Funciones.*

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 la persona interesada 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 o presidenta 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 personas trabajadoras 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.

Artículo 83. *Composición.*

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

– 4 representantes del personal, integrantes 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 o presidenta y un secretario o secretaria.

Artículo 84. *Asistencia a reuniones.*

La asistencia a las reuniones de la comisión paritaria es obligatoria, salvo caso justificado que apreciará el presidente o presidenta.

Para tales casos se designarán tantas personas sustitutas como integrantes de dicha comisión. La designación de las personas sustitutas se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de las personas integrantes titulares.

Artículo 85. *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 todas las personas componentes de la comisión o, en su caso, de sus personas sustitutas.

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 la plantilla.

Por el secretario o secretaria se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todas las personas integrantes de la comisión.

El tiempo invertido por las personas representantes del personal 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 las personas integrantes del comité de empresa.

Artículo 86. *Reuniones extraordinarias.*

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.

Artículo 87. *Información.*

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.

Artículo 88. *Reclamaciones sobre Métodos y Tiempos.*

Antes de plantear una reclamación ante la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, la persona empleada 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 90, si la persona empleada no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 89. *Procedimiento Inicial.*

Si un trabajador tiene dificultad en alcanzar el rendimiento establecido y desea formular una queja, deberá ponerlo en conocimiento de su encargado o encargada 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 o encargada, 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 o encargada se dará a la persona empleada reclamante referida al equipo del que forma parte.

Ante una posible discrepancia de la persona trabajadora, el encargado o encargada recabará la presencia del Departamento de Ingeniería Industrial de la planta para resolverla.

Si finalmente la reclamación no queda resuelta a satisfacción de la persona empleada 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 90. *Tramitación.*

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 91. *Requisitos de admisión.*

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 89 y 90 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 primera Generales

Artículo 92. *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 93. *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 94. *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 segunda Cambios provisionales

Artículo 95. *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 al personal 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 96. *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 tercera Cambios definitivos

Artículo 97. 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 cuarta Criterios generales

Artículo 98. Criterios generales.

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 la persona trabajadora.

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 21, 22, 2, 3, 4 y 5.

Mozos o mozas especialistas de almacén.

Personal Subalterno en grados 2, 3, 4 y 5.

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

Personal Subalterno en grados 5, 6 y 7.

Personal Oficial en grados 5, que no sean de mantenimiento.

- d) Personal Subalterno en grados 7 y 8.

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

– Personal Administrativo:

- a) Personal Auxiliar administrativo.
- b) Personal Oficial administrativo y cajero.
- c) Jefes o jefas administrativos.

– Personal Técnico no Titulado:

a) Personal Técnico no titulado, con las limitaciones derivadas y exigidas por su especialidad.

– Personal Técnico Titulado:

a) Personal Técnico titulado, 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 el personal operario cuya movilidad sea necesaria.

4. Los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados preferentemente por personas empleadas voluntarias 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 la persona trabajadora, 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 o mozas 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 afectadas las mismas personas trabajadoras. Los cambios inferiores se acumularán hasta completar dicho período.

Sección quinta Causas de la movilidad

Artículo 99. Causas de la movilidad.

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

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

Artículo 100. Movilidad a Petición de la persona trabajadora Afectada.

1. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita de la persona trabajadora.

2. Si la dirección de la empresa accede al cambio de puesto de trabajo, se asignará a la persona trabajadora la categoría profesional y el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 101. Movilidad por Acuerdo entre Empresa y Persona Trabajadora.

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 102. Movilidad por Necesidades del Servicio.

1. En los casos en que por necesidades del servicio y/o conveniencia de la Empresa sea necesario efectuar movilidad del personal, a la persona afectada 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 personas trabajadoras de un departamento a otro, se respetará a las más antiguas dentro de su categoría, entre el personal operario 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 la persona más antigua en la empresa.
- b) Si la antigüedad en la empresa fuese la misma para dos o varias personas empleadas afectadas, se respetará a las que tengan mayor antigüedad en el departamento.
- c) Y si se produjese empate en todos los supuestos anteriores, se respetará a la 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 al personal 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 al personal 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 103. *Garantías Retributivas.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 102, 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 la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora se le respetarán las percepciones que tenía antes del cambio.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación por otras personas trabajadoras 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, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora la totalidad de las percepciones que tenía en su anterior puesto de trabajo.

Artículo 104. *Movilidad por disminución de la capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo. Sus causas.*

Una persona trabajadora podrá ser declarada 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 de la persona trabajadora, 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 del personal disminuido.

Artículo 105. *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 o jefas de la línea jerárquica del departamento a que pertenezca la persona trabajadora, 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 de la persona interesada, previa justificación médica.

Artículo 106. *Normas de Aplicación.*

Una vez que el Servicio Médico haya definido la situación de disminución de capacidad, a la persona afectada 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 varias personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora o a desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora percibiese por ello la correspondiente indemnización.

Sección sexta Seguimiento

Artículo 107. *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 102.2 de este convenio, se reunirán los representantes de Relaciones Laborales y las personas responsables de la planta afectada por los cambios, con dos integrantes 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 integrantes 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 108. *Comité de Seguimiento de Cambios y Traslados de Puesto de Trabajo.*

Serán integrantes de este comité los cuatro representantes del personal y los cuatro de la empresa que, a su vez, sean integrantes 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 109. *Objeto.*

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 110. *Requisitos.*

Para la efectividad de estos cambios de turnos, que afecten a más de una persona trabajadora, 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 del personal.

Artículo 111. *Criterios.*

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 social, la empresa lo comunicará al personal de los departamentos afectados con una antelación mínima de 5 días laborables, y, si se presentan personas voluntarias, se cubrirán las necesidades con las personas candidatas.

b) En caso de que no se presentasen personas voluntarias, o el número de éstas fuese insuficiente, se respetará a las más antiguas, dentro de su categoría y grado correspondiente, efectuándose los cambios con las personas más modernas de entre las afectadas.

c) Preferentemente, los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados por personas empleadas que tengan el grado salarial que corresponda a dichos puestos.

d) Derecho preferente en favor del personal que cambiasen de turno para volver a su turno original cuando las circunstancias que dieron origen al cambio desaparezcan.

e) Preferentemente se aplicarán criterios de rotación, para evitar que sean siempre afectadas las mismas personas trabajadoras.

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 112. *Condiciones.*

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 113. *Criterios.*

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 primer 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 114. *Cuotas Sindicales.*

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

TÍTULO X

Derechos de representación colectiva

Sección primera Del comité de empresa

Artículo 115. *Comité de Empresa.*

El comité de empresa de Ford España, S.L., es el órgano representativo y colegiado del conjunto de sus personas trabajadoras, para la defensa de sus intereses, que se haya constituido por el número de integrantes previsto en la ley, elegidos por toda la plantilla de la empresa, mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

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

Artículo 116. *Condiciones.*

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 117. *Elección de Presidente o Presidenta y Secretario o Secretaria.*

El comité de empresa elegirá de entre sus integrantes, un presidente o presidenta y un secretario o secretaria, 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 presidenta o secretario o secretaria por parte el comité.

Sección segunda De las reuniones del comité

Artículo 118. *Reuniones.*

El comité de empresa se reunirá cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus integrantes o un tercio del personal representado.

La solicitud para las reuniones del comité de empresa será cursada por su presidente o presidenta o su secretario o secretaria 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 119. *Requisitos de Reunión.*

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 presidenta o secretario o secretaria: nota firmada por el secretario o secretaria y con el visto bueno

del presidente o presidenta, 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 integrantes: copia del acta suscrita al menos por el tercio de los integrantes del comité que la pidan, nota firmada por el secretario o secretaria y con el visto bueno del presidente o presidenta, 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 del personal representados: copia del acta suscrita por un tercio del personal de la plantilla de Ford España, SL, nota firmada por el secretario o secretaria y con el visto bueno del presidente o presidenta, 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 integrantes 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 integrantes del comité conozcan tal circunstancia y les faciliten la salida del puesto de trabajo.

Sección tercera Vacantes, sustituciones y revocaciones

Artículo 120. Vacantes, sustituciones y revocaciones.

Las vacantes, sustituciones y revocaciones de los integrantes 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 integrantes 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 integrante del comité sustituido, la persona sustituta cesaría como integrante 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 la persona integrante sustituta y la sustituida, proporcionalmente al tiempo de ejercicio del cargo por parte de cada una de ellas.

Sección cuarta De las funciones individuales

Artículo 121. Funciones individuales.

Ninguna persona integrante 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 integrantes.

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

Artículo 122. *Ámbito geográfico.*

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

Artículo 123. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional se circunscribirá a las siguientes actuaciones:

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

b) Informar al personal 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 una persona integrante 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 integrantes del comité de la misma planta para intercambiar información de interés laboral colectivo.

Si estos contactos tuvieran que producirse entre integrantes del comité de distintas plantas, los mismos se llevarán a cabo por una persona integrante del comité de cada una de las plantas, hasta un máximo de dos integrantes 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 124. *Ejercicio de sus funciones.*

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

a) Comunicar por escrito, a través de la persona superior inmediata, 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 las personas asistentes.

b) Justificar, a través de la persona superior inmediata, a la persona representante de Relaciones Laborales de su planta, el tiempo empleado en la ejecución de tales actividades.

La persona integrante 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 o presidenta y secretario o secretaria del comité de empresa de Almussafes dedicarán, en exclusiva, el tiempo de su jornada laboral a las funciones inherentes de sus cargos.

Sección quinta Actividades fuera del centro de trabajo

Artículo 125. *Actividades fuera del centro de trabajo.*

Como regla general, las actividades a realizar por el comité de empresa fuera del centro de trabajo, se ejecutarán por su presidente o presidenta y/o secretario o secretaria, y en su ausencia, por el presidente o presidenta y/o secretario o secretaria

suplentes, a quienes podrán acompañar como máximo otras dos personas integrantes 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 integrantes del comité (incluidos presidente o presidenta y secretario o secretaria, 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 126. *Permisos.*

Las personas integrantes del comité de empresa tendrán derecho a asistir a congresos, asambleas, reuniones, seminarios y cursos de formación sindical a los que fueren reglamentariamente convocadas 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 afiliada la persona miembro del comité de empresa, a través de su legal representante solicite para su persona afiliada 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 integrantes 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, las personas integrantes del comité asistentes a las mismas, deberán justificar por escrito ante la dirección de la empresa el tiempo de la persona empleada en tales actividades.

Sección sexta Local del comité

Artículo 127. *Local del Comité.*

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 128. *Otros locales.*

Los locales que en la actualidad tienen asignadas las personas integrantes del comité de empresa en las distintas plantas, mientras no sean asignadas a las centrales sindicales firmantes del acuerdo de acción sindical, continuarán siendo utilizados por los mismos, de acuerdo con las prácticas existentes.

Sección séptima Comisión negociadora

Artículo 129. *Comisión Negociadora.*

El comité de empresa designará de su seno la representación social de la comisión negociadora que, conjuntamente con la representación de la empresa, será el órgano con capacidad para negociar el Convenio colectivo de empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Sección octava Representación del comité y reclamaciones colectivas ante la jurisdicción laboral

Artículo 130. *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 o presidenta y secretario o secretaria 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 o presidenta y secretario o secretaria 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 131. *Reclamaciones Colectivas ante la Jurisdicción Laboral.*

Al objeto de adecuar la representación del personal ante el SMAC y otros organismos oficiales, en el supuesto de que cinco o más personas empleadas afectadas 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 del personal afectados el que tenga mayor antigüedad en la empresa o el que las personas 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 las personas 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 las personas 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, la persona trabajadora reclamante quedará en libertad de acudir a dicho acto.

A la persona trabajadora 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 132. *Asambleas de Personas trabajadoras.*

1. La plantilla de Ford España, SL tiene 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 personas trabajadoras 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, SL 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 133. *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, SL, 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 134. *Convocatoria.*

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por las personas 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 135. *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 136. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud de Ford España, SL (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 137. *Composición.*

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

1. Dirección de la factoría, que ostentará la presidencia.
2. Dirección de Recursos Humanos
3. Persona Gerente de Fabricación de Operaciones de Vehículos
4. Persona Gerente de la Planta de Motores
5. Persona Gerente del Almacén de Repuestos
6. Persona Gerente de los Servicios de Prevención
7. Persona Supervisora de Seguridad e Higiene en el Trabajo
8. Persona Supervisora de Ingeniería y Mantenimiento Central
9. Las ocho personas representantes de prevención, de entre las cuales se designará a la persona secretaria del comité.
10. Ingeniería de Seguridad en el Trabajo que coordinará las tareas administrativas para el adecuado funcionamiento del comité.

Artículo 138. *Reuniones.*

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

Además, a propuesta del presidente o presidenta o secretario o secretaria, 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.

La representación sindical, así como el presidente o presidenta y secretario o secretaria del comité de empresa y 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, personas asesoras internas o externas de la empresa o personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 139. *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 del personal; 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 del personal, especialmente para aquellas personas empleadas adscritas 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 del personal, 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 del personal, 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 cuantos 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 de realice al centro de trabajo acompañando durante las mismas al funcionariado que intervenga 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 representante de prevención.

Artículo 140. *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, Centro de Formación.
2. Planta de Prensas y Carrocerías, Planta Motriz, Mantenimiento Central, edificio 17, Oficinas Centrales y Servicio Médico.
3. Planta de Pintura, Manejo de Materiales, Tráfico y edificios 54 y 66.
4. Planta de Montaje, Planta Piloto y almacén 59.
5. Planta de Recambios.

De estas comisiones emanará la de Ergonomía para cada área.

Artículo 141. - *Composición de las Comisiones de Prevención de Riesgos.*

Las comisiones estarán compuestas por los siguientes integrantes:

1. Gerencia de la planta.
2. Personal Médico de la planta.
3. Ingeniería de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
4. Supervisor o supervisora de Relaciones Laborales.
5. Gerencia de Ingeniería/Mantenimiento de la planta.
6. Gerencia de Producción.
7. Supervisor o supervisora de Manejo de Materiales.
8. Supervisor o supervisora de Ingeniería/Mantenimiento Central.
9. La representación de prevención de planta.
10. La representación sindical de planta.

Artículo 142. *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 del personal 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 143. *Los Representantes de Prevención.*

Las funciones y atribuciones de la representación 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 la representación de prevención utilice 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 al funcionariado 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 la representación computará a cuenta del crédito horario legalmente establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

La representación de prevención recibirá formación teórica y práctica en materia preventiva, que les será impartida por el servicio de prevención de la empresa.

A la representación 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 144. *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 integrantes a designar por la dirección de Recursos Humanos.
2. Tres integrantes a designar por el comité de empresa, de entre sus componentes.

El CFS designará, de entre sus integrantes, un presidente o presidenta y un secretario o secretaria.

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

Son funciones del CFS:

1. El análisis y estudio de la problemática sanitaria del personal de la empresa en su conjunto.
2. Las difusiones 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 del personal 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 del personal. Asimismo, se reforzará la formación preventiva en temas de salud laboral.

TÍTULO XIII

Formación

Artículo 145. *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, SL, de acuerdo con las necesidades de la empresa, está abierta a todas las personas empleadas 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 una de sus personas empleadas, a través de programas de formación y entrenamiento a todos los niveles, con el fin de capacitar a sus personas empleadas 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 al personal 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 o secretaria, 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 la persona empleada.

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 aquellas personas empleadas 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 hijas o hijos de personas empleadas.

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

4. Las personas empleadas 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 las personas empleadas que haya cursado estudios al amparo de este artículo.

TÍTULO XIV

Plan de desarrollo profesional

Artículo 146. *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 la persona empleada a través de la formación y experiencia.

Artículo 147. 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.

Desde la firma del presente Convenio se revisarán los Planes de Desarrollo Profesional existentes con el fin de equiparar las condiciones de acceso a los diferentes niveles o categorías en todas las plantas.

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 148. 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 149. Comisión Consultiva y de Participación.**

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre las personas empleadas de Ford España, S.L. y la dirección de la empresa, se crea una comisión, constituida por 10 integrantes, 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 personas empleadas 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 o presidenta y secretario o secretaria del mismo y tres integrantes 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 o presidenta y secretario o secretaria del comité de empresa de dicho centro.

TÍTULO XVI

Observatorios para el empleo y por la electrificación

Artículo 150. *Observatorio para el Empleo.*

El Observatorio para el Empleado es 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.

Esta comisión estará compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos por la Dirección de la compañía.

Artículo 151. *Observatorio por la Electrificación.*

Para verificar el cumplimiento de lo pactado en el Acuerdo por la Electrificación (anexo número once) y resolver cualquier incidencia durante la vigencia del acuerdo, se crea una comisión «Observatorio por la Electrificación».

Esta comisión estará compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos por la Dirección de la compañía.

TÍTULO XVII

Faltas y sanciones

Artículo 152. *Definición.*

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todas las personas empleadas de la empresa.

Toda falta cometida por una persona empleada se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 153. *Faltas Leves.*

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 o compañeras 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 o compañeras dentro de la jornada de trabajo.

8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 154. *Faltas Graves.*

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 compañera 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 las personas de rango superior 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 o compañeras 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 o compañeras 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 155. *Faltas Muy Graves.*

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 o

compañeras 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 una persona trabajadora 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 o compañeras de trabajo.

6. La embriaguez o toxicomanía habitual 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 o directiva, jefes o jefas, compañeros o compañeras de trabajo y subordinados o subordinadas.

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 o compañeras 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 una persona 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 de la persona trabajadora, 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 153 y 3, 5 y 8 del artículo 154.

Artículo 156. Sanciones.

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 o presidenta y/o secretario o secretaria 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 157. *Política Medioambiental.*

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, las personas empleadas 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

Artículo 158. *Jubilación Parcial y Contratos Relevo.*

Hasta 31 de diciembre de 2022, la empresa ofrecerá la posibilidad de acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo a las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos legalmente.

Artículo 159. *Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación.*

Se atenderá a lo dispuesto en la normativa vigente en el momento del hecho causante.

Artículo 160. *Personal Discapacitado.*

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

TÍTULO XX

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 161. *Igualdad de Trato y Oportunidades.*

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, SL.

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 del personal, preferentemente por los integrantes en el comité empresa, que estará facultada entender técnicamente del Plan de Igualdad de Ford España, S.L.

Esta comisión estudiará y resolverá todas las peticiones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, con el fin de homogeneizar criterios y pautas de aplicación.

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.

ANEXO NÚMERO UNO

Tablas salariales 2022

T A B L A 1 - AÑO 2022
Personal Obrero y Subalterno

G A D O	SALARIO BRUTO ANUAL	D= Día H= Hora	(1) Salario Base	D E S G L O S E										OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES									
				Carencia Incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntualidad	Pagas Especiales Julio y Navidad	H.E.Prest Tipo A		H.E. Tipo B		Antigüedad PERSONALES		Pagas Julio y Navidad	Plus de Noc- turnidad Por hora	Plus Turnos Especiales Por Hora						
									Dias Laborabl. y Festivos	Dias Laborabl. y Festivos	Dias	Mes	Sab.	Dom.									
																	Dias Laborabl. y Festivos	Dias Laborabl. y Festivos	Día	Fast.			
1	28.828,00	D	39,42 5,0865	31,25 4,0323	5,86 0,7561	5,86 0,7561	5,86 0,7561	23,12 2,9515	26,42 3,3027	19,31 2,4138	22,07 2,7701	2,02 0,2525	61,33 7,6663	29,73 3,7163	2,3417 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
2	29.157,05	D	39,87 5,1445	31,60 4,0774	5,83 0,7652	5,83 0,7652	5,83 0,7652	23,37 2,9208	26,71 3,3388	19,52 2,4388	22,31 2,7891	2,04 0,2525	62,02 7,6663	30,07 3,7163	2,3878 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
3	29.539,05	D	40,41 5,2142	32,01 4,1303	6,00 0,7742	6,00 0,7742	6,00 0,7742	23,67 2,9208	27,05 3,3388	19,77 2,4388	22,60 2,7891	2,07 0,2525	62,81 7,6663	30,45 3,7163	2,3981 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
4	29.864,24	D	40,84 5,2697	32,37 4,1768	6,07 0,7832	6,07 0,7832	6,07 0,7832	23,93 2,9208	27,34 3,3388	19,99 2,4388	22,84 2,7891	2,09 0,2525	63,49 7,6663	30,78 3,7163	2,4240 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
5	31.023,69	D	42,43 5,4748	33,64 4,3406	6,30 0,8129	6,30 0,8129	6,30 0,8129	24,83 2,9208	28,38 3,3388	20,75 2,4388	23,71 2,7891	2,17 0,2525	65,90 7,6663	31,95 3,7163	2,5160 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
6	33.880,24	D	46,07 5,9445	36,51 4,7110	6,84 0,8826	6,84 0,8826	6,84 0,8826	26,90 2,9208	30,75 3,3388	22,49 2,4388	25,70 2,7891	2,35 0,2525	71,43 7,6663	34,63 3,7163	2,7270 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
7	35.735,14	D	48,88 6,3071	38,73 4,8974	7,26 0,9368	7,26 0,9368	7,26 0,9368	28,51 2,9208	32,58 3,3388	23,83 2,4388	27,24 2,7891	2,49 0,2525	75,70 7,6663	36,70 3,7163	2,8902 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
8	36.535,85	D	50,37 6,4894	39,93 5,1523	7,49 0,9665	7,49 0,9665	7,49 0,9665	29,37 2,9208	33,56 3,3388	24,55 2,4388	28,06 2,7891	2,56 0,2525	77,99 7,6663	37,81 3,7163	2,9776 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
9	38.497,00	D	52,85 6,7935	41,74 5,3658	7,82 1,0090	7,82 1,0090	7,82 1,0090	30,66 2,9208	35,04 3,3388	25,64 2,4388	29,30 2,7891	2,68 0,2525	81,44 7,6663	39,48 3,7163	3,1095 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
10	12.840,26	D	17,56 2,2658	13,92 1,7881	2,61 0,3368	2,61 0,3368	2,61 0,3368	19,60 2,9208	22,40 3,3388	16,36 2,4388	18,70 2,7891	1,71 0,2525	51,96 7,6663	25,19 3,7163	1,9839 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
21	24.322,33	D	33,27 4,2929	26,36 3,4013	4,94 0,6374	4,94 0,6374	4,94 0,6374	19,60 2,9208	22,40 3,3388	16,36 2,4388	18,70 2,7891	1,71 0,2525	51,96 7,6663	25,19 3,7163	1,9839 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					
22	26.842,49	D	36,71 4,7688	29,08 3,7523	5,46 0,7045	5,46 0,7045	5,46 0,7045	21,57 2,9208	24,65 3,3388	18,01 2,4388	20,58 2,7891	1,88 0,2525	57,20 7,6663	27,73 3,7163	2,1840 2,9271	9,31 1,1638	10,43 1,3043	11,62					

Estas tablas recogen la jornada técnica para 2.022 de 1.866 horas con 15 minutos de acuerdo con el Artículo 16 del vigente Convenio.

(1) Devengable todos los días naturales (965 en 2.022)

TABLA II - AÑO 2022
PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

GRADO	SALARIO BRUTO ANUAL (MENSUAL)	A= Anual M= Mensual		DESGLOSE								H.E. Tipo A		H.E. Tipo B		OTROS COMPLEMENTOS	
		Salario Base	Carencia Incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntuabilidad	Pagas Extra Julio y Navidad	Días Laborables	Domingos y Festivos	Días Laborables	Domingos y Festivos	Días Laborables	Domingos y Festivos	Antigüedad Mensual	Pagas Extra		
1	28.605,23 2.191,16	A	7.689,09	1.441,70	1.441,70	1.441,70	1.441,70	1.441,70	1.441,70	1.441,70	1.441,70	22,95	26,23	19,16	21,90	60,87	29,51
		M	640,76	120,14	120,14	120,14	120,14	120,14	120,14	120,14	120,14	23,42	26,77	19,56	22,35	62,12	30,12
2	29.207,40 2.237,29	A	7.850,95	1.472,05	1.472,05	1.472,05	1.472,05	1.472,05	1.472,05	1.472,05	1.472,05	24,92	28,48	20,82	23,79	66,12	32,05
		M	654,25	122,67	122,67	122,67	122,67	122,67	122,67	122,67	122,67	26,37	30,14	22,03	25,18	69,98	33,93
3	31.128,19 2.384,42	A	8.367,26	1.568,86	1.568,86	1.568,86	1.568,86	1.568,86	1.568,86	1.568,86	1.568,86	29,53	33,75	24,68	28,21	78,41	38,01
		M	697,27	130,74	130,74	130,74	130,74	130,74	130,74	130,74	130,74	29,53	33,75	24,68	28,21	78,41	38,01
4	32.985,47 2.526,69	A	8.866,49	1.662,47	1.662,47	1.662,47	1.662,47	1.662,47	1.662,47	1.662,47	1.662,47	33,96	38,81	28,40	32,45	90,20	43,73
		M	738,87	138,54	138,54	138,54	138,54	138,54	138,54	138,54	138,54	39,61	45,27	33,14	37,87	105,26	51,03
5	37.036,85 2.837,04	A	9.955,51	1.866,66	1.866,66	1.866,66	1.866,66	1.866,66	1.866,66	1.866,66	1.866,66	39,61	45,27	33,14	37,87	105,26	51,03
		M	829,63	155,56	155,56	155,56	155,56	155,56	155,56	155,56	155,56	45,83	52,38	38,36	43,84	121,84	59,07
6	42.705,90 3.271,29	A	11.479,35	2.152,38	2.152,38	2.152,38	2.152,38	2.152,38	2.152,38	2.152,38	2.152,38	39,61	45,27	33,14	37,87	105,26	51,03
		M	956,61	179,37	179,37	179,37	179,37	179,37	179,37	179,37	179,37	45,83	52,38	38,36	43,84	121,84	59,07
7	49.946,29 3.825,88	A	13.425,56	2.517,29	2.517,29	2.517,29	2.517,29	2.517,29	2.517,29	2.517,29	2.517,29	39,61	45,27	33,14	37,87	105,26	51,03
		M	1.118,80	209,77	209,77	209,77	209,77	209,77	209,77	209,77	209,77	45,83	52,38	38,36	43,84	121,84	59,07
8	57.917,92 4.436,53	A	15.568,34	2.919,06	2.919,06	2.919,06	2.919,06	2.919,06	2.919,06	2.919,06	2.919,06	45,83	52,38	38,36	43,84	121,84	59,07
		M	1.297,36	243,26	243,26	243,26	243,26	243,26	243,26	243,26	243,26	45,83	52,38	38,36	43,84	121,84	59,07

Estas tablas recogen la jornada teórica para 2.022 de 1.666 horas con 15 minutos de acuerdo con el Artículo 16 del vigente Convenio.

(1) Devengable todos los días naturales (365 en 2.022)

ANEXO NÚMERO DOS

Grupos de poblaciones a que se refiere el artículo 58 del presente convenio

Grupo 1	Grupo 2
Albalat de la Ribera.	Albalat de Sorells.
Alacuás.	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 delcira.	Buñol.
Cuart de Poblet.	Burjassot.
Cullera.	Carpesa.
El Palmar.	Cheste.
El Perelló.	Chiva.
El Saler.	Enova.
El Vedat de Torrente.	Foyos.
Favareta.	Godella.
Fortaleny.	Guadasuar.
Horno delcedo.	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.
Monserrat.	Meliana.
Nazaret.	Paterna.
Parque delcosa.	Pedralba.
Perellonet.	Puebla de Vallbona.
Picassent.	Rafelguaraf.

Grupo 1	Grupo 2
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		Grupo 4
Ador.	Montaverner.	Benifairó Valls.
Alberique.	Museros.	Faura.
Albuixech.	Oliva.	Playa de Canet.
Alcalalí.	Palma de Gandía.	Puerto de Sagunto.
Alcántara del Júcar.	Pego.	Sagunto.
Alcudia de Crespins.	Pinet.	Vall de Uxó.
Alfahuir.	Playa del Puig.	Villavieja.
Alfara del Patriarca.	Potries.	
Almoines.	Puebla de Farnals.	
Alquería de la Condesa.	Puzol.	
Anna.	Rafelbuñol.	
Ayacor.	Rafelcofer.	
Bellreguart.	Rocafort.	
Beniflá.	Rótova.	
Benijarjó.	Serra.	
Benimuslém.	Sumacàrcer.	
Beniopa.	Terrateig.	
Benivedrá.	Torella.	
Bétera.	Tous.	
Bocairente.	Vergel.	
Bolbaite.		
Canals.		
Cárcer.		
Chella.		
Cuatretonda.		
Daimuz.		
Denia.		

Grupo 3	Grupo 4
El Puig.	
Emperador.	
Enguera.	
Gabarda.	
Gandía.	
Genovés.	
Gilet.	
Godella.	
Grao de Gandía.	
Jarafuel.	
Játiva.	
Luchente.	
Lugar Nuevo de Fenollés.	
Masalavés.	
Masamagrell.	
Masarochos.	
Moncada.	

ANEXO NÚMERO TRES

Procedimiento de 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 55 del convenio colectivo.

Normas de aplicación

1. La ayuda de estudios a la que se refiere el artículo 55 del vigente Convenio colectivo no será de aplicación para los estudios y cursos cuyo coste sea soportado por la compañía.

2. Las personas empleadas 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 la persona empleada 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: Una persona empleada que se matricule en el curso escolar 2022-2023 de una carrera de tres años de duración recibiría las ayudas correspondientes a los cursos escolares 2022-23, 2023-24 y 2024-25. Tendrá de plazo máximo para acabarla hasta el curso escolar 2027-2028.

4. La ayuda económica se recibirá en proporción a los créditos aprobados cada año. Una persona empleada 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. Las personas empleadas 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 especificativo de la ampliación de licencias por desplazamiento

Cuadro de licencias

Motivo	Tiempo	Desplazamiento		Justificantes
		Prov. Limítrofe	Otras Provincias	
Enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho, padres, hija o hijos, abuelos, nietos, hermanos, suegros (padres políticos), nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados.	2 días naturales desde el laborable posterior.	4 días naturales.	5 días naturales.	Justificante médico que deberá indicar la intervención o enfermedad y prueba de parentesco. Para parejas de hecho, copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.
Muerte de cónyuge o pareja de hecho, hija o hijos y padres.	3 días naturales desde el laborable posterior (2 días al menos laborables).	4 días naturales.	5 días naturales.	Certificado de defunción y prueba de parentesco. Para parejas de hecho copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.
Muerte de padres políticos o de la pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos.	3 días naturales desde el laborable posterior.	4 días naturales.	5 días naturales.	Certificado de defunción y prueba de parentesco. Para parejas de hecho copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.
Muerte de nueras, yernos (o parejas de hecho de hija o hijo/a), abuelos políticos, cónyuges o parejas de hecho de los nietos y cuñados.	2 días naturales desde el laborable posterior.	4 días naturales.	4 días naturales.	Certificado de defunción y prueba de parentesco. Para parejas de hecho copia de la inscripción en el Registro Administrativo de Unión de Hechos.
Muerte de sobrinos, tíos y primos hermanos.	1 día natural.	-	-	Certificado de defunción y prueba de parentesco.
Traslado de domicilio.	1 día natural.	-	-	Certificado de empadronamiento
Matrimonio de hija o hijos, hermanos y padres.	1 día natural.	-	-	Certificado del registro civil o iglesia
Matrimonio de la persona empleada.	15 días naturales desde el 1.º laborable posterior.	-	-	Copia del libro de familia
Consulta médica del especialista de la Seguridad Social.	Tiempo necesario.	-	-	Copia volante del médico de cabecera de la S.S. y justificante de asistencia al médico especialista

Motivo	Tiempo	Desplazamiento		Justificantes
		Prov. Limítrofe	Otras Provincias	
Consulta médico de cabecera y especialista privado.	16 horas al año.	-	-	Copia prescripción médica y justificando de asistencia
Funciones sindicales o representación del personal.	Tiempo necesario.	-	-	Justificante acreditativo oficial
Asistencia a exámenes estudios grado superior, grado medio y grado elemental.	Tiempo necesario.	-	-	Justificante de asistencia expedido por el centro docente correspondiente
Intervención quirúrgica de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Si por prescripción facultativo requiere cuidados posteriores en el domicilio	1 día natural. 1 día natural adicional.	-	-	Informe médico o del hospital en el que conste tal necesidad y prueba de parentesco.
Deber inexcusable de carácter público y personal en los términos legalmente establecidos	Tiempo necesario.	-	-	Justificante acreditativo expedido por el organismo oficial correspondiente.

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 persona empleada. No obstante, se dará consideración preferencial para la cobertura de vacantes a las personas empleadas que hayan cursado estudios al amparo del artículo 145.2 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.

De igual manera, de producirse la necesidad de cobertura de puestos de la Tabla II que requieran titulación se explorará como paso inicial la disponibilidad de personas empleadas de la Tabla I con la titulación requerida, para fomentar la promoción interna antes de realizar contrataciones externas.

II. Ámbito de aplicación

Pueden participar todas las personas empleadas fijas 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 de la gerencia 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» a la persona candidata, 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 la persona candidata ganadora 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 las personas candidatas.
 - 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 la persona o personas integrantes 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 la persona candidata.
 - 4.3 Verifica méritos de las personas candidatas.
 - 4.4 Decide según puntuación total, qué personas candidatas deben ocupar las vacantes.
 - 4.5 Comunica los resultados a Selección y Colocación.
 - 4.6 Atiende a las reclamaciones de las personas candidatas a vacantes del tercio de antigüedad que se crean perjudicadas.

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.

Las personas empleadas que deseen optar a una vacante obtendrán el impreso correspondiente a través de Administración de Personal; cumplimentarán dicha petición y el recibí de sus superiores; la devolverán a su departamento de Administración de Personal, antes de la fecha tope de presentación.

Todas las personas empleadas, 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.

Las personas candidatas admitidas 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 las personas candidatas 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 todas aquellas personas empleadas 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:

6.1 Formación:

Puntuación máxima:

- 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 Antigüedad	Sin Sanción	+ Falta Grave	+ Falta 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

Sanciones Antigüedad	Sin Sanción	+ Falta Grave	+ Falta M. Grave
de 1 a 2 años	6	1	0

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 las personas interesadas 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 la persona candidata con mayor antigüedad en la categoría anterior. Si ésta fuese igual en varias personas candidatas, la vacante será cubierta por la 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 la persona trabajadora 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 la siguiente persona candidata 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 dicha persona trabajadora.

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 deba realizarse mediante concurso-oposición, los tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

a) Grupo de Personal Obrero:

– Un maestro o maestra 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 Personal Subalterno y Administrativo:

– Un jefe o jefa 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.
- Una persona vocal designada por la propia empresa.
- Una persona vocal por el comité de empresa.

c) Grupo de Personal Técnico:

– Una persona técnica 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 o profesora de la escuela de formación más próxima a la localidad de Almussafes, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.
- Una persona vocal designada por la empresa.
- Una persona vocal por el comité de empresa.

ANEXO NÚMERO SEIS

Acuerdo interpretativo del convenio

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.

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 personas trabajadoras de un departamento a otro, se respetará a las más antiguas dentro de su categoría, entre el personal operario 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 una persona gerente de área (area 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; ídem Pintura; ídem 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 personas empleadas 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, SA, 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 las personas secretarías, 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


Calendario laboral 2022

CALENDARIO LABORAL 2022

FORD ESPAÑA, S.L.

UN TURNO

ENERO								FEBRERO								MARZO									
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D			
						1	2			1	2	3	4	5	6				1	2	3	4	5	6	
3	4	5	6	7	8	9		7	8	9	10	11	12	13		7	8	9	10	11	12	13			
10	11	12	13	14	15	16		14	15	16	17	18	19	20		14	15	16	17	18	19	20			
17	18	19	20	21	22	23		21	22	23	24	25	26	27		21	22	23	24	25	26	27			
24	25	26	27	28	29	30		28								28	29	30	31						
31																									
1 = Año Nuevo 6 = Epifanía																19 = San José									
ABRIL								MAYO								JUNIO									
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D			
					1	2	3							1					1	2	3	4	5		
4	5	6	7	8	9	10		2	3	4	5	6	7	8		6	7	8	9	10	11	12			
11	12	13	14	15	16	17		9	10	11	12	13	14	15		13	14	15	16	17	18	19			
18	19	20	21	22	23	24		16	17	18	19	20	21	22		20	21	22	23	24	25	26			
25	26	27	28	29	30			23	24	25	26	27	28	29		27	28	29	30						
14 = Jueves Santo 15 = Viernes Santo 18 = Lunes de Pascua								30 31								24=San Juan									
JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D			
					1	2	3				1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	
4	5	6	7	8	9	10		8	9	10	11	12	13	14		5	6	7	8	9	10	11			
11	12	13	14	15	16	17		15	16	17	18	19	20	21		12	13	14	15	16	17	18			
18	19	20	21	22	23	24		22	23	24	25	26	27	28		19	20	21	22	23	24	25			
25	26	27	28	29	30	31		29	30	31						26	27	28	29	30					
13 y 15 = Fiestas Locales								15 = Asunción																	
OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D			
						1	2			1	2	3	4	5	6				1	2	3	4			
3	4	5	6	7	8	9		7	8	9	10	11	12	13		5	6	7	8	9	10	11			
10	11	12	13	14	15	16		14	15	16	17	18	19	20		12	13	14	15	16	17	18			
17	18	19	20	21	22	23		21	22	23	24	25	26	27		19	20	21	22	23	24	25			
24	25	26	27	28	29	30		28	29	30						26	27	28	29	30	31				
31																									
12 = Fiesta Nacional España																6 = Día Constitución 8 = Inmaculada Concepción									

 : Festivos

 : Vacaciones

 : Jornada Industrial

ANEXO NÚMERO OCHO

Procedimiento de reclamaciones interna

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 persona empleada que crea tener motivos fundados para elevar alguna queja o reclamación como consecuencia de su relación laboral, deberá, en primer lugar, plantearla verbalmente ante la persona supervisor inmediata, la cual deberá contestarla en el plazo de 2 días laborables.

2.^a Fase: Si la persona empleada no se considera satisfecha con la respuesta recibida, podrá someter la reclamación por escrito ante la persona superior inmediata mediante el impreso de reclamación existente.

El impreso constará de original y dos copias: el original para la persona empleada, la primera copia para el siguiente nivel del superior de la persona empleada y la segunda para el personal técnico de Relaciones Laborales.

La persona superior inmediata de la persona empleada firmará el recibí de la reclamación a la persona empleada y distribuirá las copias de la misma al jefe o jefa del departamento y al personal técnico de Relaciones Laborales.

3.^a Fase: En el plazo de 5 días laborables siguientes a la reclamación escrita, se emplazará a la persona empleada a una reunión con el personal superior receptor de una de las copias y el personal 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 la persona empleada, ésta podrá iniciar la vía externa que considere adecuada. La persona empleada podrá, si así lo desea, asistir a la reunión acompañada de un representante sindical.

ANEXO NÚMERO NUEVE

Procedimiento de ropa de trabajo

Ropa de trabajo

Se entregará a cada persona empleada:

- Dos prendas superiores cada año.
 - Camisa de manga corta o manga larga para áreas sin riesgos de cortes y/o chispas (podrán seleccionar entre las prendas aprobadas para cada área).
 - Camisa de manga larga para áreas con riesgos de cortes y/o chispas.
- Un pantalón cada año.
- Una sudadera cada tres años.
- Una toalla cada dos años.

Departamentos especiales:

Al personal que trabaje en departamentos tales como Seguridad y Bomberos, Servicio Médico, Planta de Pintura, 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:

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

ANEXO NÚMERO DIEZ

Acuerdo de 28 de marzo de 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 jefa 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 representante 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 las personas empleadas 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 la persona empleada 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, SL, ambas representaciones firman el presente texto en Almussafes (Valencia), el día veintitrés de octubre de dos mil nueve.

ANEXO NÚMERO ONCE

Este documento ha constituido la base de negociación del Convenio colectivo y se publica como anexo a los efectos de acreditar su existencia y contenido. Carece por lo tanto de eficacia aplicativa directa, siendo los artículos del convenio, aprobados por la comisión negociadora del XVIII Convenio Colectivo, los únicos que regulan cada una de las materias del mismo

Acuerdo de competitividad por la electrificación

En Colonia, a 27 de enero de 2022.

REUNIDOS

De una parte, la Dirección de Ford España, representada por don Dionisio Campos San Onofre y don Eduardo Guillamón Estornell.

Y de otra, la representación social integrada por don Carlos Faubel Climent y don Jose Luis Parra Navarro, representando al Sindicato UGT en Ford España.

MANIFIESTAN

Que de mutua conformidad y ostentando ambas partes la legitimidad negociadora exigida por los Títulos II y III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose mutuamente la capacidad para negociar y para obligarse en este acto

CONVIENEN Y ACUERDAN

Primero.

Las partes se comprometen a anexas las condiciones laborales que aquí se pactan como base de la futura negociación del XVIII Convenio colectivo de Ford España y a cuantas negociaciones de contenido laboral pudieran celebrarse durante la vigencia del presente acuerdo que se establece desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Segundo.

Las partes acuerdan expresamente vincular el contenido de este acuerdo a su totalidad.

Tercero.

La plena vigencia del acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2026 se condiciona y vincula expresamente a la asignación de fabricación de vehículos eléctricos de la plataforma GE2 a la factoría de Ford en Valencia. En otro caso la vigencia quedaría limitada al 31 de diciembre de 2022.

Cuarto.

Los acuerdos adoptados son, en materia de:

Costes laborales:

Incremento general.

Año 2022:

Incremento lineal de 1000 euros a pagar en la nómina de marzo no consolidable en tablas.

Año 2023:

Incremento lineal de 1500 euros, a pagar en la nómina de enero, no consolidable en tablas.

Año 2024:

Incremento lineal de 2000 euros, a pagar en la nómina de enero no consolidable en tablas.

Año 2025:

Incremento lineal de 2500 euros, a pagar en la nómina de enero no consolidable en tablas.

Año 2026:

Incremento salarial de un 1,6% consolidable en tablas.

Si el IPC% superase esta cantidad, el incremento salarial sería IPC+0,5%

Cláusula: Estos incrementos lineales y salariales solamente serán válidos en el caso de que la fabricación de los vehículos de la plataforma eléctrica GE2 sea asignada a la factoría Ford en Valencia.

En otro caso, el incremento salarial pactado será igual al IPC+1% para el 2022, retroactivo al 1 de enero.

Horas Extraordinarias (Tipo A y B).

El precio de este tipo de hora extra se incrementará en línea con el incremento salarial.

Complementos y conceptos no salariales:

Los complementos personales y de puesto de trabajo, así como el resto de conceptos económicos del Convenio colectivo (pluses, ayudas, compensaciones, etc) se incrementarán en línea con el incremento salarial pactado.

Retribución flexible:

Se incorporará una plataforma de retribución flexible que maximice los beneficios fiscales que permite la legislación vigente en la materia a los empleados que voluntariamente quieran acogerse.

Tiempo de trabajo y medidas de adaptación a la demanda:

Jornada diaria:

La jornada diaria de trabajo se incrementará durante el presente acuerdo en 15 minutos por turno desde el año 2025.

Plus de nocturnidad:

El plus de nocturnidad sólo se devengará cuando se trabaje toda la jornada en turno de noche.

Sistema de Pausas:

Desde 2025, las pausas se podrán realizar mediante el sistema establecido en el artículo 39 del Convenio colectivo sin requerirse personal adicional.

Jornadas Industriales:

Desde 2025, los días de jornada industrial podrán ser trabajados sin plus adicional.

Producción en Sábados:

Si el volumen excediese la capacidad de 2 turnos, se programarían sábados de producción para atender a la demanda según el esquema del Convenio Colectivo.:

Hasta 8 Sábados por empleado, con jornada de descanso a cambio.

Por el trabajo en estos sábados se percibirá el «Plus de flexibilidad» equivalente a la diferencia del precio entre las horas extraordinarias y las horas ordinarias que corresponda por grado y antigüedad, con la garantía adicional de que ningún empleado sea cual sea su grado queda por debajo de la cuantía del plus de trabajo en sábado.

La jornada de descanso podrá anticiparse al sábado de producción.

Los sábados serán devueltos/trabajados, en el periodo límite de 2 años.

Adicionalmente se podrá requerir trabajar hasta un máximo de 10 sábados en Horas Extras por empleado.

Turno de Noche Flexible:

En caso de ser necesario introducir un tercer turno, por exceder la demanda a la capacidad disponible en 2 turnos con las medidas de flexibilidad expuestas, se recurriría a la implantación de un miniturno de noche con horario y contratación flexible (jornada parcial con pacto de horas complementarias). Se establecerá un contrato con un mínimo de 20 horas semanales.

La comisión del Observatorio por la Electrificación entenderá de las medidas necesarias para la puesta en marcha del turno de noche flexible.

Asuntos sociales:

Programa de incapacidad permanente.

Se mantiene vigente durante el presente acuerdo un programa de separaciones que ayude a conseguir la declaración de Incapacidad Permanente a aquellos empleados con bajas de larga duración o limitaciones severas que, cumpliendo los requisitos médicos exigibles, voluntariamente quieran acogerse.

Teletrabajo:

Se negociará un acuerdo de Teletrabajo que de respuesta a la situación de los empleados que tras la pandemia quieran voluntariamente permanecer en un sistema mixto de presencialidad y trabajo remoto.

Flexibilidad:

Junto al registro de la jornada, se negociarán medidas de flexibilidad en el inicio y fin de la jornada laboral con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar en aquellos puestos donde la presencialidad no sea requisito imprescindible.

Se optimizará el servicio de transporte de empleados en línea con el nivel de ocupación.

Servicio de comedores:

Se estudiarán alternativas en el modelo de servicio ofertado (take away, food trucks) que permitan ofrecer comida al mayor número posible de empleados que así lo deseen, optimizando la calidad y el servicio.

Comisión observatorio por la electrificación.

Para verificar el cumplimiento de lo aquí pactado y resolver cualquier incidencia durante la vida del acuerdo se creará una comisión «Observatorio por la Electrificación», compuesta por dos miembros por el Comité de Empresa y dos por la Dirección de la compañía.

Y para que así conste, en prueba de conformidad, lo firman por triplicado y a un solo efecto en Colonia, a 27 de enero de 2022.—Por Ford España, S.L.—Por el Sindicato UGT en Ford.