

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13422 *Resolución de 13 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (Delegaciones Comerciales).*

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la empresa Bridgestone Hispania, S.A. (Delegaciones Comerciales) (Código de Convenio n.º 9002181), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Javier Gómez-Hortigüela Amillo.

XV CONVENIO COLECTIVO DE BRIDGESTONE HISPANIA, S. A. (DELEGACIONES COMERCIALES)

CAPÍTULO I

www.boe.es/servicios
[www.Disposiciones generales.org](http://www.disposicionesgenerales.org)

Artículo 1.º *Partes Contratantes.*

El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Bridgestone Hispania, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2.º *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de Trabajo de Bridgestone Hispania, S.A., que a continuación se indican: Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, A Coruña, Valladolid, Zaragoza, Granada y Oviedo.

Artículo 3.º *Ámbito Funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el Centro (que a estos efectos se consideran todos incluidos en la actividad de Industrias Químicas). Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan

y sustituyen a cuantas Normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 4.º *Ámbito Personal.*

1.º El Convenio se aplicará a todo el personal fijo y no fijo de plantilla.

En todos los supuestos y para todo el personal, les serán de aplicación las normativas de este Convenio, siempre que por la naturaleza de su contrato les sean aplicables, y siempre que en el propio Convenio no estén marcados plazos o condiciones de carencia y permanencia.

2.º Queda exceptuado del ámbito de vigencia de este Convenio el personal de alta dirección a que hace referencia el art. 1.º, punto 3 c) y el punto 1 a) del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º *Vigencia.*

La vigencia de este Convenio será de dos años, contado desde el 1.º de julio de 2010 hasta el 30 de junio de 2012, sin perjuicio de las revisiones previstas en determinados artículos de éste, como dietas, precio del kilómetro, tablas salariales, etc.

Artículo 6.º *Revisión.*

Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de las Disposiciones Legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Artículo 7.º *Jurisdicción e Inspección.*

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que estará formada por cuatro Vocales nombrados por los sindicatos firmantes, de entre los miembros de la Comisión Negociadora y otros cuatro por la Dirección.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Esta Comisión deberá dictar dicha resolución sobre los temas a ella sometidos en el plazo de un mes.

Artículo 8.º *Aplicabilidad.*

Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los Centros afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, de igual o superior rango.

Artículo 9.º *Compensación.*

Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de Disposición Legal, Jurisprudencia, Resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Artículo 10.º *Naturaleza de las Condiciones Pactadas.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 11. *Denuncia.*

En el caso de que por cualquiera de las partes y una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado se acordase la denuncia, ésta se hará mediante acuerdo mayoritario de los representantes legales del personal y, en comunicación escrita que será entregada a la Dirección de la Empresa.

En el caso de que la denuncia fuera por la parte empresarial, ésta se hará mediante comunicación escrita de la Dirección de la Compañía, que será entregada a los representantes legales del personal.

En ambos supuestos se deberá dar el correspondiente acuse de recibo.

La denuncia se deberá hacer con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio y en el caso de que así no se haga, se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

En el escrito de denuncia se deberá exponer los temas que se desean discutir en el Convenio que deba sustituir al anterior, sirviendo este documento como sustitutivo y equivalente al de tramitación para la negociación de un nuevo Convenio que establece el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Política de Empleo y Plantilla

Artículo 12. *Plantilla.*

Se entiende por plantilla el número total de personas que trabajan con carácter fijo en la Empresa, en un momento dado.

Siendo la Empresa un ente dinámico y variable por exigencia del desarrollo del negocio, la plantilla de la misma será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales del trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto la Empresa, amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo y adoptar las oportunas medidas para ello, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente.

Artículo 13. *Ingreso de Personal.*

a) La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

En todos los supuestos la Empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso. La selección se efectuará respetando el principio de no discriminación por razón de sexo.

Todos los ingresos de personal procedentes del exterior se harán respetando las expectativas de promoción y ascensos que en este Convenio se han establecido en el Capítulo regulador de la movilidad y promoción del personal.

Asimismo, el compromiso no afectará al derecho de la Empresa a resolver unilateralmente cualquier contrato de trabajo durante el transcurso de su período de prueba.

b) El trabajador, aún cuando la modalidad contractual lo permitiese legalmente, no podrá permanecer en régimen de temporalidad más de dos años, por lo que alcanzado este límite temporal adquirirá la condición de fijo de plantilla.

Este límite no se aplicará respecto a los contratos de relevo.

Artículo 14. *Casos Específicos en Materia de Contratación.*

a) El personal de nuevo ingreso percibirá durante los tres primeros meses una retribución correspondiente al nivel mínimo de la escala, aunque en el momento en que se estime que estas personas desempeñan plenamente su puesto de trabajo, se les adjudicará la retribución correspondiente al mismo, sin esperar al cumplimiento de los tres meses.

No obstante, cuando el trabajador hubiera estado con anterioridad vinculado laboralmente a la Empresa, si la Dirección de la misma considerase que reúne, de manera actualizada, los niveles de capacidad y experiencia requeridos para el desempeño del puesto o funciones para el que va a ser contratado, se le aplicará directamente el salario normal establecido en el Convenio Colectivo para la escala correspondiente a ese puesto o función.

b) Contratos en Prácticas y para la Formación: Durante el tiempo de vigencia de los mismos percibirán las retribuciones correspondientes al nivel mínimo de la escala. Dadas las especiales características de este personal, y durante este tiempo, no les serán aplicables las reglas de movilidad contempladas en el Convenio, ya que para el desarrollo de su período de prácticas o formación es requisito indispensable la total movilidad y rotación de estas personas por diversos puestos.

c) El personal contratado a tiempo parcial, o bajo la modalidad de relevo, percibirá una retribución proporcional a sus horas de trabajo, además de serle de aplicación el régimen retributivo establecido en este precepto. Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial percibirán su retribución de conformidad con lo establecido en el Anexo A.

Artículo 15. *Principio de Igualdad y No Discriminación por Razón de Sexo.*

La Empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Durante la vigencia del convenio la Empresa adoptará medidas concretas para lograr la efectividad de este principio.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la Empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La Empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Asimismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; en especial, todo lo recogido en el Título IV de la Ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

La empresa y la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con su compromiso por lograr el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizarán la ejecución y seguimiento del primer Plan de Igualdad elaborado para los años 2010-2012.

Este primer plan de igualdad fija objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contempla, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y comunicación e imagen.

Artículo 16. Cese.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha definitiva de baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir el plazo de un mes, según la fórmula de descuento establecida en el art. 95.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación, se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la Empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue el primer día de pago habitual.

Artículo 17. Suspensión de Contratos.

No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas en el art. 12, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo Artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reingreso de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada caso de los tipos de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual, por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidos en este Convenio.

Artículo 18. Permisos sin Salario.

Podrán solicitar permiso sin salario con una duración máxima de hasta dos meses los trabajadores fijos que habiendo superado el período de prueba lleven al servicio de la Empresa más de dos años, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que desde el punto de vista de trabajo exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

Artículo 19. Excedencias.

Las excedencias se regularán por las normas contempladas en la legislación vigente más las particularidades que se señalan en este artículo.

a) Se considerará, también, excedencia forzosa la que se concede por:

– Designación o elección del trabajador para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, y mientras dure éste.

Se considerará también excedencia forzosa la establecida en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Tramitación:

La excedencia se deberá solicitar, por escrito, por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día 1.º de un mes natural. El reingreso deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupación del cargo, en el caso de la forzosa; y la alegada, en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reingreso en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

c) El reingreso al trabajo se efectuará:

– Si es forzosa: Dentro de los treinta días naturales, siguientes a la fecha en que cesó la causa de excedencia, y siempre el día 1.º del mes natural más próximo a la fecha de solicitud.

– Si es voluntaria: En la fecha que marque la Empresa y supeditada a que exista vacante de igual, similar o inferior valoración, ya que el excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

– La Empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de igual, similar o inferior categoría y si el trabajador no acepta una vacante igual perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

d) En todos los casos de excedencia el trabajador perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios extrasalariales de la Compañía, mientras dure ésta, excepto en lo que afecta al Plan de Pensiones en que el Promotor y el Partícipe seguirán abonando las cantidades a que hubiere lugar en el supuesto de excedencia forzosa.

e) Al momento de ser baja por excedencia: se le abonarán las cantidades que por baja le corresponda, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluida la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

f) Al reingreso de la excedencia:

1.º Si es forzosa: pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento.

Si el puesto tiene un Escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior. Si es inferior, cobrará y se le asignará el Escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará, como garantía personal, en el Plan de Garantías Retributivas o Penetración definido en el Art. 74 hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía. En el supuesto de este párrafo, la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el Art. 45 c). www.cigservizos.org

El tiempo en que haya permanecido en excedencia, (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reingreso efectivo), se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

2.º Si es voluntaria: Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

La antigüedad se seguirá contando desde la fecha que le correspondía antes de pasar a excedencia, aunque el tiempo en que haya estado en ésta no se tendrá en cuenta a la hora de calcular la retribución por antigüedad.

Artículo 20. *Revisión de Situaciones de Incapacidad.*

Se reconoce el derecho al reingreso automático en la empresa de todo trabajador cuyo contrato de trabajo hubiera sido extinguido con motivo de la concesión de una invalidez permanente, en el caso de que ésta sea revisada y los órganos competentes de la Seguridad Social determinen que el afectado no se encuentra en situación de incapacidad y, por tanto, no tiene derecho a percibir pensión de invalidez. Si por parte del trabajador se recurriera esta resolución ante los Tribunales, el reingreso tendrá carácter provisional, hasta tanto se resuelva definitivamente su recurso.

La solicitud se deberá efectuar en el plazo de treinta días a partir de la resolución que acuerde revisar la concesión de invalidez y privar de pensión al afectado. El reingreso se producirá el primer día del mes natural siguiente a la solicitud.

Artículo 21. *Situación de Baja con Propuesta de Invalidez.*

Para evitar la producción de períodos con base de cotización mínima en aquellos casos en que un trabajador sea baja por propuesta de invalidez, y ésta resulte finalmente denegada, la empresa sufragará el coste de convenios especiales, o cualquier otra figura que pueda contemplar la legislación vigente en cada momento, para mantener la base de cotización del trabajador desde el momento de la propuesta hasta la resolución del INSS.

CAPÍTULO III

Sección 1.^a Valoración de tareas y clasificación profesional

Artículo 22. *Finalidad.*

La expresión «Valoración de Tareas» es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

Artículo 23. *Regulación.*

Las estructuras salariales, de jerarquización y clasificación del personal se regularán por el Sistema de «Valoración de Tareas» descrito en este Convenio.

Artículo 24. *Personal Afectado.*

La «Valoración de Tareas» se aplicará a la totalidad del personal que preste sus servicios en Bridgestone Hispania, S.A., y que esté incluido en el campo de aplicación del Convenio.

Artículo 25. *Sistema Adoptado.*

Bridgestone Hispania, S.A., ha adoptado para su aplicación el Sistema de Puntos-Comparación por factores, según los Manuales específicamente preparados para esta Compañía.

La Valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los Manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo.

Los elementos básicos de esta Valoración son:

Puesto de Trabajo son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente y específicas de Bridgestone Hispania, S.A., o necesarias en ella. El puesto de trabajo en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñe.

Descripción del puesto es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y que servirá como base al Comité para el análisis y valoración.

La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de ocupación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

Estructura del manual

Factores fundamentales de Valoración	Factores de Capacidad	F1 Formación básica. F2 Instrucción específica. F3 Experiencia. F4 Iniciativa.
	Factores de Responsabilidad	F5 Sobre errores. F6 Sobre datos confidenciales. F7 Sobre relaciones profesionales. F8 Sobre trabajo de otros.
	Factores de Concentración	F9 Esfuerzo mental. F10 Atención sensorial. F11 Monotonía.
Condiciones modificativas		C1 Esfuerzo físico. C2 Ambiente. C3 Riesgos inevitables.

Artículo 26. *División en Factores.*

Los factores de Valoración se coordinan en dos grandes grupos:

1.º Factores fundamentales:

Son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

Factores de Capacidad.

Factores de Responsabilidad.

Factores de Concentración.

2.º Condiciones modificativas:

Son las circunstancias de esfuerzos, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

Artículo 27. *Escalón y Posición.*

La Valoración determina unas puntuaciones directas que, debidamente escalonadas, diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

a) Escalón (1.º grupo de factores).

Fundamentales	Capacidad Responsabilidad Concentración	Se obtiene el Escalón
---------------	-----------------------------------------------	-----------------------

Se obtiene el Escalón y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

Expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) Posición (2.º grupo de factores).

Condiciones modificativas	Esfuerzo Ambiente Riesgos	Se obtiene la posición en las condiciones modificativas
---------------------------	---------------------------------	---------------------------------------------------------

Expresa las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos:

- el Escalón al Salario de Calificación y
- la Posición al Complemento por Condiciones Modificativas del puesto de trabajo.

1. Escala de puntuaciones.

Factores fundamentales		Condiciones modificativas	
Escalón	Puntos	Posición	Puntos
0	Más de 665	A	Más de 81
1	De 595 a 664	B	De 66 a 80
2	De 525 a 594	C	De 53 a 65
3	De 455 a 524	D	De 41 a 52
4	De 385 a 454	E	De 29 a 40
5	De 315 a 384	F	Hasta 28
6	De 245 a 314		
7	Hasta 244		

2. Condiciones modificativas para el personal de ventas y peritos de asistencia técnica.

Condiciones de trabajo	Grado de C.M.
De 30 a 59 pernoctas y más de 10.000 kms o más de 15.000 kms anuales.	E
De 60 a 90 pernoctas y más de 15.000 kms anuales.	D
Más de 90 pernoctas y más de 15.000 kms anuales.	C

Artículo 28. *Saturación del Puesto.*

a) Las puntuaciones directas por la Valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 PH del Sistema Bedaux. Para el logro de la saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin. Las tareas que se añaden al puesto para alcanzar la saturación serán tenidas en cuenta en la valoración de puestos de trabajo.

b) A ningún trabajador se le podrán retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

c) Ningún puesto de trabajo se debe componer de unas tareas fijas definitivas; por el contrario, la aplicación de nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana; esto se deberá tener en cuenta por la Empresa a la hora de organizar los trabajos.

Artículo 29. *Información al Personal.*

Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la Valoración implantada y de las revisiones posteriores.

Artículo 30. *Comité de Valoración.*

Para el mantenimiento del Sistema de Valoración existirá un Comité Paritario.

a) Composición:

Tres miembros permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por la Asamblea General de Delegados de Personal, debiendo representar a áreas distintas de actividad o gestión.

Tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa y de Secretario el Vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas por este Convenio para las tablas de retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión del Gabinete Técnico de la Empresa Consultora que ha asesorado a Bridgestone Hispania en ese tema.

c) Atribuciones:

Entender y participar en las valoraciones por: _____

Modificación de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.
Peticiónes y reclamaciones del personal.

Artículo 31. *Revisión de Valoración y/o Categoría.*

Los titulares de cada puesto podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:

La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad según lo definido en el art. 33.

Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.

La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el art. 123.

Artículo 32. *Efectos de las Revisiones.*

Las modificaciones en el escalón, categoría, posición o condición modificativa que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité tendrán efectividad desde el día primero del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.

Este mismo tratamiento le será dado a los puestos de nueva creación o por la promoción o traslado de una persona.

