



## **II CONVENIO VOSSLOH**

### **PROPUESTA DE LA EMPRESA**

**18-04-2013**

**1 - Vigencia:** Cinco años. Desde el 01.01.2012 hasta el 31.12.2016.

**2 - Ámbito Territorial y Funcional:** Se propone su modificación en los siguientes términos: "El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusivamente en los centros de trabajo de producción de Valencia y su Provincia. A título meramente enunciativo, quedan expresamente excluidas del ámbito del presente Convenio las actividades de Mantenimiento y Garantía".

**3 - Jornada de Trabajo:**

1) Las horas anuales de trabajo efectivo de todo el personal incluido en el ámbito del Convenio desde 01.01.2012 son 1.746 horas/año.

Por la mañana podrá interrumpirse el trabajo para tomar un bocadillo, con una duración de 15 minutos, que no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Seguirá aplicándose, al personal de Taller, el régimen de jornada continuada, comenzando el trabajo a las 06:00 horas de la mañana.

El relevo del triple turno se llevará a cabo a las 06:00, 14:00 y las 22:00 horas, salvo acuerdo distinto al confeccionar el Calendario Laboral.

Al personal empleado se le aplicará el régimen de jornada partida todo el año.

La jornada de trabajo efectivo se computará de tal forma que el personal debe permanecer en su puesto de trabajo tanto al inicio como a la finalización de la misma, así como tanto al inicio y a la finalización de los descansos que puedan establecerse durante su desarrollo (bocadillo y Comida).

2) El Calendario Laboral vigente para cada periodo se establecerá entre la Dirección y el Comité de Empresa en la primera quincena del mes de Diciembre anterior al inicio del periodo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) La Jornada de trabajo se establecerá de Lunes a Viernes con carácter general.

b) La Jornada ordinaria máxima diaria será de 9 horas, salvo que las partes acordaran una jornada distinta, al establecer el Calendario.

En caso de desacuerdo deberán aplicarse los criterios indicados anteriormente con carácter provisional hasta que se alcance un acuerdo.

El Calendario Laboral correspondiente a Jornada Partida, se elaborará sin Jornada Intensiva, siendo por tanto la jornada partida durante todo el año.

**4 - Incremento Salarial:** Los incrementos salariales que a continuación figuran serán aplicables a partir del día 1 del mes siguiente al de la firma del Acta de Acuerdos, no teniendo por tanto efectos retroactivos.:

2012: Incremento del 0'20% sobre tablas salariales 2011.

2013: Incremento de 1'10% sobre tablas salariales 2012.

2014 a 2016: Incrementos de 0,8% cada uno de los años sobre Tablas Salariales en vigor a fecha 31 de Diciembre anterior.

**5 - Incremento Adicional Variable no consolidable:** Cada uno de los años de vigencia del Convenio, excepto el año 2012, condicionado a la existencia de Beneficios en la Compañía. Se abonará mediante una paga anual, abonable una sola vez y no consolidable en Tablas Salariales, la cantidad equivalente, como máximo, al diferencial existente entre el IPC Real de cada año y el porcentaje de incremento aplicado en el mismo.

En función del porcentaje de beneficios reales respecto a los beneficios presupuestados, se determina que porcentaje del diferencial antes expuesto ha de tenerse en cuenta para calcular el importe final a pagar, en función del cumplimiento de lo dispuesto en los siguientes párrafos, conforme a las explicaciones y documentos entregados en las reuniones de la Comisión Negociadora de fechas 15.12.2011 y 16.05.2012.

El cálculo del importe a percibir, si procede, se efectuará teniendo en cuenta:

- \* 10% del diferencial, por haber existido beneficios, sin ningún otro condicionamiento.
- \* 55% del diferencial, si se alcanzan los niveles de productividad que se establezcan.
- \* 15% caso de que el porcentaje de absentismo no supere los porcentajes que se establezcan.
- \* 20% según evaluación de conceptos de mejora (Orden y limpieza del Puesto de Trabajo y naves, colaboración, cuidado de herramientas, etc.).

A efectos del cálculo del importe a percibir por éste concepto, se tendrán en consideración los criterios de los que fue informada la Comisión Negociadora, en las reuniones de fecha 15-12-2011 y 16.05.2012 y documentos que fueron entregados a dicha Comisión.

A título de ejemplo, de haberse firmado el Convenio en 2012, con un incremento del 0'60% que para dicho año se tenía ofrecido, teniendo en cuenta que

$$\begin{aligned} \text{IPC Real} &= 2'90\% \\ \text{Incremento Convenio} &= 0'60\% \\ \text{Diferencia (V)} &= 2'30\% \end{aligned}$$

Habiendo obtenido beneficios superiores al 115% de los presupuestados, teniendo en cuenta los cuatro factores antes enumerados y los resultados reales de Índice de Productividad y Absentismo, el importe variable a cobrar hubiera sido de un 0'97%.

Se adjunta ejemplo con la propuesta de incremento variable, en la cual se observa con mayor claridad y detalle tanto la forma del cálculo como las tablas propuestas en orden a los resultados de mejora a obtener para compararlos con los reales a fin de año y efectuar los correspondientes cálculos.

**6 - Realización de la Jornada de Trabajo (Artº 53):** Se modifica el Artículo 53 quedando redactado en los términos siguientes:

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas, así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, se podrán establecer los turnos de trabajo que resulten convenientes. Para la adscripción del personal a los citados turnos se procederá del siguiente modo:

- a) De entre el personal perteneciente a la Sección en que se precise implantar los turnos, se ofrecerá la adscripción a los mismos de forma voluntaria.
- b) En el supuesto de no alcanzarse de forma voluntaria el número de personas determinado por la Empresa para cubrir los turnos, se comunicará a la Comisión de Productividad, designando la empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar en los diferentes turnos. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación. La Empresa informará también de las personas designadas para la realización de los turnos. En caso de imposibilidad justificada, previa su acreditación a la empresa, ésta procurará incorporar a otras personas que también tengan dichas cláusulas en sus contratos.
- c) En el caso de que, tras la solicitud de voluntarios y/o la designación por la empresa previstas en los apartados a) y b) anteriores, no existiera un número suficiente de personas para cubrir los turnos, se reunirá la Comisión de Productividad, la cual determinará las personas que deban incorporarse al turno para completar el número necesario indicado por la Empresa.

Dicha designación se efectuará en el plazo máximo de 24 horas desde la comunicación que realice la Empresa.

Los trabajadores que determine la comisión de productividad en base a este apartado c), no podrán permanecer más de dos meses al año adscritos a los citados turnos, salvo que voluntariamente lo soliciten y permanezca la necesidad de continuar con los citados turnos, en cuyo caso, una vez transcurrido dicho periodo máximo de dos meses, deberá sustituirse al personal, sin perjuicio de que por la empresa pueda acudir a la aplicación de las medidas previstas legalmente a estos efectos de no ser ello posible.

Los mismos criterios establecidos en los apartados a), b) y c) anteriores serán de aplicación en aquellos casos en que sea necesaria, por las mismas razones, la prestación de servicios de miércoles a domingo, con descanso semanal en lunes y martes.

Se establece un plus por turno temporal del importe establecido en el Anexo IV.

#### **7 - Distribución Irregular de la Jornada (Artº 13):**

En los supuestos de recuperación de Artº 13, podrán establecerse turnos para utilización del Comedor.

Tendrá carácter obligatorio cuando los trabajadores tengan horas a recuperar y hubieran transcurrido tres meses sin que efectúe recuperaciones de horas o cuando recupere en número que sea inferior al 50% de las que se le hubieran propuesto en dicho periodo de tres meses. En estos casos será informada la Comisión de Seguimiento.

Se modifica el Apartado 10 del Artº 13 del texto del Convenio en el sentido siguiente:

- Horas disfrutadas: 2'-- Euros en concepto de Anticipo Art. 13.-  
Cotizando Seguridad Social y Tributando IRPF.
- Horas recuperadas día normal: 100% precio hora día normal.  
Descuento de los 2'-- Euros de Anticipo Art. 13.
- Horas recuperadas día Festivo/Sábado: 100% precio hora día Festivo  
Descuento de los 2'-- Euros de Anticipo Art. 13.

**8 - Horario de Autobuses:** Se adelantarán los horarios de salida de la C/. San Vicente y FEYCU el tiempo necesario para que la llegada a Fábrica sea con, al menos, 15 minutos de antelación al inicio de la Jornada de Trabajo. En la actualidad, se tienen acordados 5 minutos.

Queda nulo y sin efecto cualquier pacto limitativo que pudiera existir.

Significar que, a petición del Comité de Empresa, se ha retrasado la salida en dichos 15 minutos, para que el personal pueda hacer uso de las duchas sin problemas, y como proponía la Empresa en su anterior propuesta de 09-05-2012.

#### **9 – Grupos de Trabajo a efectos de Incentivos:**

**Grupo Mínimo.-** Al personal con menos de 3 años de antigüedad en la Empresa se le garantiza, como Grupo Mínimo, el 4'5 de la correspondiente tabla. Al personal con una antigüedad mayor, se les garantiza el Grupo Mínimo 5'5.

**Grupo Máximo.-** A personal de nuevo ingreso le será de aplicación los siguientes Grupos Máximos:

Durante el Primer año:            Grupo Máximo 5  
Durante el Segundo año:        Grupo Máximo 5'5.

**10 - Antigüedad:** Se establecerá una garantía "Ad Personam" a cada una de las personas que lo perciben, por el importe actual.

A partir de 01.01.2014, ninguna persona incluida en Convenio devengará quinquenios, desapareciendo del texto del mismo todas las referencias o artículos del Convenio que hagan mención al pago de Antigüedad, o quinquenios.

**11 - Orden y Limpieza:** Incluir en el texto del Convenio la obligación de mantener debidamente ordenados y limpios los puestos de trabajo por parte de toda la Plantilla, así como el resto de instalaciones. Este es uno de los apartados que se incluyen a efectos del pago del Incremento Adicional anteriormente expuesto.

#### **12 - Contratación Temporal:**

Contratos de obra o servicio determinados. Se incorporarán al texto del Convenio los acuerdos existentes relativos a Contratos de Obra o Servicio Determinado, de acuerdo con el Acta firmada en fecha 23-01-2008, que expresamente recoge su inclusión en el texto del Convenio.

En el supuesto de que, por la Negociación Colectiva Sectorial, de ámbito superior al de la Empresa (Provincial, de Comunidad Autónoma o Estatal), se acordara, como permite la legislación en vigor, una duración máxima de los contratos de obra o servicio determinado superior a los tres años que actualmente prevé la Ley, ambas partes acuerdan expresamente su adhesión a dicha duración máxima. Si legalmente se modifica al alza dicha duración máxima, ésta será aplicable sin perjuicio de lo antes indicado.

Se añadirá un Artículo para la regulación de los Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción, estableciendo la vigencia máxima en el oportuno periodo de cómputo.

**13 - Arbitraje:** En ningún caso las partes se someterán a arbitraje, sin que previamente acuerden dicho sometimiento y las fórmulas para llevarlo a efecto.

**14 - Empleo:** La Empresa está en disposición de incrementar el número de personas con Contrato de Trabajo Fijo.

Igualmente, existe la posibilidad de alcanzar acuerdos relativos a la aplicación efectiva de programas de rejuvenecimiento de la Plantilla (Contrato de Relevo y Jubilación Parcial).

Todo ello en función de la globalidad de los acuerdos a que pudiera llegarse en las presentes negociaciones.

**15 - Empresas de Trabajo Temporal:** La publicación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18), introduce diferentes modificaciones en la legislación española referentes a las empresas de trabajo temporal, para incorporar a nuestro Derecho la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008.

Los cambios introducidos establecen la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo de la empresa usuaria, así como de los servicios de la misma y también las restricciones para contratar con dichas empresas, que siempre están referidas a determinadas actividades (minería, explosivos, radiaciones, etc.).

La Disposición Adicional Cuarta, con efectos desde 01-04-2011 suprime todas las limitaciones o prohibiciones que estuvieran en vigor.

Con tal motivo, ambas partes acuerdan que el apartado 6º de "Cargas de trabajo y Subcontratación" del Acta Complementaria de fecha 28-11-1995, queda nulo y sin efecto, así como cualquier otro acuerdo, anterior o posterior a la citada Acta que establezca limitaciones o prohibiciones distintas de las legalmente previstas en cada momento.

**16 - Referencias a la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica:**  
Se suprimen del texto del Convenio todas las referencias existentes a la Ordenanza de trabajo de la Industria Siderometalúrgica.

**17 - Incapacidad Temporal (Art. 44):** Se mantienen en sus actuales términos los complementos a las situaciones de incapacidad temporal.

**18 - Supresión de los artículos 48, 49 y 73:** (Promociones de Mandos No Titulados y Participación del Comité en los Procesos de Selección y Compromiso de cobertura).

**19 – Horas Extraordinarias.** Ambas partes acuerdan que las cláusulas incluidas en los contratos de trabajo, relativas a la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias y las reglas sobre su abono o compensación por descanso, conforme lo permite el Estatuto de los Trabajadores, tienen plena validez y compatibilidad con lo establecido en el presente convenio.

Deberá producirse el desestimiento del recurso planteado por el Comité.

**20 – Plus de Penosidad Por Ruidos.** Para la determinación de la exposición real del trabajador al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales, que utilicen los trabajadores, cuyo uso será obligatorio a partir de 80 db(A).

No se tendrá derecho al abono del plus, cuando por el uso de los protectores auditivos, el nivel de ruido soportado por el trabajador, no alcance los 80dB(A) o el límite que pueda fijarse por la normativa de aplicación en cada momento, teniendo en cuenta que en ningún caso se entenderá que el uso de los equipos de protección individual suponga derecho al abono del plus.

**21 – Tóxicos, Penosos y Peligrosos.**

Las partes firmantes convienen en la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, así como de fomentar una auténtica cultura preventiva, como uno de los objetivos básicos del actual sistema de prevención de riesgos laborales.

En este sentido será obligatorio para la empresa facilitar a los trabajadores los medios de protección personal y para los trabajadores el uso de los mismos.

Cuando en un puesto de trabajo exista penosidad, toxicidad o peligrosidad, la empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos y los trabajadores están obligados a su utilización.

Cuando por la mejora de instalaciones, máquinas, equipos de trabajo, así como procedimientos, procesos de trabajo, uso de útiles o por la utilización de medios de protección individual y/o colectiva, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para el trabajador, una vez confirmada la desaparición de estas causas o efectos, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

Se entenderá que desaparecen los efectos nocivos para el trabajador, cuando teniendo en cuenta los efectos atenuantes, de barrera, filtrado, absorción, etc. de los equipos de protección individual utilizados, los valores resultantes se consideren los adecuados o permitidos.

El mero uso de los equipos de protección individual no supondrá por si mismo derecho al abono de plus alguno, excepto que las circunstancias determinen lo contrario.

**22 - Clasificación Profesional y Tablas Salariales:** El RD Ley 3/2012, de 10 de febrero (B.O.E. del 11), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, a través de lo dispuesto en su art. 8 modifica el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995) de tal manera que la clasificación profesional solo puede hacerse por grupos y no por categorías profesionales.-

Dicho RD Ley 3/2012, en su Disposición Adicional Novena contiene el mandato de adaptar el sistema de clasificación profesional a la nueva redacción del Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores en el plazo de un año.

A lo largo de los últimos meses, la empresa, ha indicado en las reuniones de negociación mantenidas con los tres sindicatos que forman parte del Comité de Empresa, la necesidad de reducir las actuales tablas salariales con la finalidad de mejorar los costes de mano de obra, reduciendo tasas horarias, mejorando con ello nuestra competitividad y posibilitando la mejora de las ofertas a nuestros potenciales clientes.

Se trata de una apuesta para asegurar nuestro futuro en la situación actual, en que el mercado nacional se prevé nulo en los próximos 5 a 7 años y el mercado internacional, con una competencia cada vez mas agresiva y con la incorporación de nuevas empresas de países emergentes, resulta cada vez mas difícil ofertar competitivamente en el mismo.

Desde la implantación del Plan Valencia 2011, la Empresa ha venido analizando y tomando acciones para reducir todos los costes para mejorar dichas tasas horarias, continuando en la actualidad con planes para la mejora de costes.

De ello deriva la necesidad tanto de incrementar la jornada de trabajo como de reducir los actuales costes de mano de obra.

Se adjuntan a esta propuesta nuevas tablas salariales correspondientes a 2011, que servirán de base para aplicar los incrementos de convenio que finalmente se pacten.

La Empresa garantiza al personal fijo de plantilla incluido en el ámbito del Convenio Colectivo, sus actuales percepciones que derivan de dichas tablas salariales en lo que se refiere a Salarios o Sueldos, Incentivos y Paga de Octubre, para lo cual, se crearían los oportunos complementos de carácter personal por importe equivalente a la diferencia entre los actuales valores y los que figuran en la propuesta.

Idéntico criterio se aplicará a quienes perciben el Plus de Homologación de Soldadura en base a la homologación que vienen percibiendo en la actualidad y también a quienes tienen reconocidos los Pluses de Traductores "A" y "B".



Una vez firmado el acuerdo de Convenio, se creará una Comisión a efectos de establecer un nuevo sistema de clasificación profesional.- Si bien dicho acuerdo tendrá en consideración lo recogido sobre la materia en el Acuerdo Estatal del Sector Metal y Provincial de Valencia, tal y como establece el número 4 del artículo

12 del citado Acuerdo Estatal del Sector Metal, dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Albuixech (Valencia), 18 de Abril de 2013.