

ACTA DE ACUERDOS ALCANZADOS II CONVENIO COLECTIVO 2012/2016

ASISTENTES

POR LA EMPRESA:

Miguel Cerdá Esteve
Juan José Ridaura Micó
Ricardo Martínez Caro
Vicente Felipe Castillo
Ainhoa Masmano Vilar

Secretaría Actas:

M^o Isabel Granda López

POR EL COMITÉ:

José Luis Algarra Latorre
Juan Carlos Amado Alcaide
Eduardo Carrasco Bustos
Vicente Carrió García
Eugenio Cosín Verdejo
Javier García Tormo
Pedro Martín Tormo
José Manuel Martínez Cerveró
Raúl Ortega Calvillo
Ángel Paniagua Blasco
M. Ángel Sierra Sepúlveda
David Verdoy Verdoy

En Albuixech, a las 11:00 h. del día 21 de Junio de 2013, se reúne a comisión Negociadora del II Convenio Colectivo para Vossloh España, S.A.

ACUERDAN:

1.- VIGENCIA:

Cinco años. Desde el 01.01.2012 hasta el 31.12.2016.

2.- JORNADA DE TRABAJO

1.- Las horas anuales de trabajo efectivo de todo el personal incluido en el ámbito del Convenio desde 01-01-2013 son 1.736 horas efectivas 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, efectuándose la recuperación de los mismos en la jornada diaria.

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, cuando trabajen en rotación las 24 horas, se llevará a cabo a las 06:00, 14:00 y las 22:00 horas, salvo acuerdo distinto al confeccionar el Calendario Laboral.

El personal adscrito al triple turno, cuando no realice rotaciones de noche por que la carga de trabajo solo requiera trabajo en turno de mañana y tarde, realizará jornada de 06:00 a 09:00 y de 9:15 a 14:15 el de mañana, y el de tarde, con entrada a las 14:15 y salida a las 22:30 efectuara una parada de 15 minutos.

Al personal empleado se le aplicará el régimen de jornada partida todo el año, excepto en el mes de julio, en que se establece jornada intensiva de verano.

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).

Por mandato Asamblea
AG

Por Mandato Asamblea
garcia

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.
- c) Se establece en 219 el número máximo de días laborables al año.

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

3.- INCREMENTO SALARIAL

- Año 2012: Incremento del 0'80% sobre tablas salariales 2011.
- Año 2013: Incremento del 1% sobre tablas salariales 2012.
- Año 2014: Incremento del 1% sobre tablas salariales 2013.
- Año 2015: Incremento del 70% del IPC sobre tablas salariales 2014.
- Año 2016: Incremento del 100% del IPC sobre tablas salariales 2015.

Cada uno de los años 2015 y 2016, el incremento inicial a aplicar a partir del 1 de enero será el 1%, procediéndose, una vez conocido el IPC Real, a su revisión, caso de que tras la aplicación de los porcentajes pactados cada año sobre el IPC, el resultado supere dicho incremento inicial.

Para la determinación del incremento salarial, cada uno de los años 2015 y 2016, en el caso de que el IPC español supere en un punto porcentual o más el IPC europeo (zona euro), la referencia sobre la cual aplicar el 70% en 2015 y el 100% en 2016, será el IPC europeo (zona euro) mas 1%.

4.- INCREMENTO ADICIONAL VARIABLE NO CONSOLIDABLE

Se establece un incremento adicional, variable, para los años 2013 y 2014, 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 + 1% de cada año y el porcentaje de incremento aplicado en el mismo año.

Para determinar el importe a pagar, cada uno de los años citados, en primer lugar, en función del porcentaje de beneficios reales obtenidos respecto a los beneficios presupuestados, por aplicación de la "Tabla 1 - Beneficio empresa con respecto al presupuestado en %" que se adjunta, 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 los diferentes factores que se detallan en los siguientes párrafos, conforme a las explicaciones facilitadas en las reuniones de la Comisión Negociadora:

Por mandato Asamblea
49

Por mandato Asamblea

2

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

- 25% del diferencial, por haber existido beneficios, sin ningún otro condicionamiento.
- 45% del diferencial, si se alcanzan los niveles de productividad establecidos en la "Tabla 2 – Índice General de Productividad" adjunta.
- 15% caso de que el índice de absentismo se encuentre en los porcentajes establecidos en la "Tabla 3 – Coeficiente de Actividad (absentismo)" adjunta.
- 15% según evaluación de conceptos de mejora (Orden y limpieza del Puesto de Trabajo, de naves, colaboración, cuidado de herramientas, etc.) en función del baremo de valoración que se acuerde.

Trimestralmente, se realizarán reuniones con Recursos Humanos y con los responsables de cada uno de los factores anteriormente expuestos.

Para la mejor comprensión del sistema expuesto se adjunta el documento "Incremento Variable Convenio. Años 2013 y 2014" que incluye las Tablas 1, 2 y 3 citadas en los párrafos precedentes y el desarrollo de la sistemática de cálculo con la hipótesis de un IPC Real del 2'90%, un Incremento Fijo del 1%, así como la consecución de los valores que constan en los distintos factores.

5.- REALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO (ARTº 53)

Se modifica el Artículo 53 quedando redactado en los términos siguientes:

5.1- Establecimiento de Turnos:


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, se incorporará a otras personas que también tengan dichas cláusulas en sus contratos.

Por mandato
Asamblea

Por Mandato Asamblea

gmic



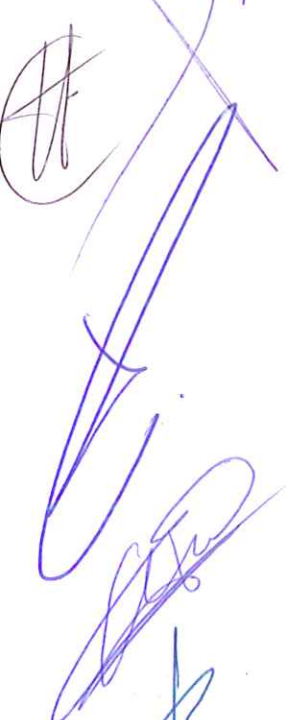
- 
- c) En el caso de que, tras la solicitud de voluntarios y/o la designación por la empresa previstas en los apartados a) y b) anteriores, no existiera un número suficiente de personas para cubrir los turnos, se reunirá la Comisión de Productividad, la cual determinará las personas que deban incorporarse 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.

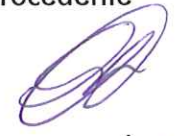
5.2 Prestación de servicios de Miércoles a Domingo:

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas, así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, podrán establecerse los turnos de trabajo que resulten convenientes, cuya prestación de servicios se realizará de miércoles a domingo, con descanso semanal en lunes y martes. Para la adscripción del personal a los citados turnos y días de prestación de servicios, se procederá del siguiente modo:

- 
- 
- 
- a) De entre el personal perteneciente a la Sección en que se precise implantar los turnos con trabajo de miércoles a domingo y descanso en lunes y martes, 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 las necesidades, 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 de miércoles a domingo. 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 prestación de servicios de miércoles a domingo. En caso de imposibilidad justificada, previa su acreditación a la empresa, se incorporará a otras personas que también tengan dichas cláusulas en sus contratos.
- c) El cambio del turno de trabajo de miércoles a domingo (con descanso en lunes y martes) al turno normal de trabajo de lunes a viernes, deberá realizarse con un preaviso de 48 horas de antelación.- Igual preaviso deberá realizarse cuando se incorpore al turno de miércoles a domingo procedente del turno normal de lunes a viernes.

5.3 Turnos Nocturnos:

Se aplicará el mismo sistema establecido en el apartado anterior para el establecimiento de turnos nocturnos, por lo que de no existir voluntarios, designará la empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas



Por mandato
Asamblea
19



Por Mandato Asamblea

en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar en dichos turnos nocturnos. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación.

Los trabajadores que determine la empresa en base a este apartado, no podrán permanecer más de dos meses al año adscritos a los citados turnos nocturnos, 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.

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

6.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA (Artº 13)

La redacción del Artículo 13 se mantiene en sus términos actuales, con las únicas modificaciones que a continuación se detallan:

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

El Anexo IV se modifica de tal forma que, a partir de 01-01-2013, los precios hora pasan a ser los siguientes:

HORAS ART. 13 – Normales: 5'—Euros/hora.

HORAS ART. 13 – Festivos: 9'—Euros/hora.

No obstante lo antes expuesto, los saldos de horas de Art. 13 existentes a la fecha de la firma se abonarán conforme a los valores aplicables antes de la modificación de los precios acordada.

El importe de las horas de formación del Anexo IV, que se pagan al mismo precio del Art. 13 de días normales, queda también establecido en 5'—Euros/hora.

7.- GRUPOS DE TRABAJO A EFECTOS DE INCENTIVOS

7.1.- Garantía Grupo Mínimo.- Se garantiza el grupo 4'5 como mínimo para todo el personal.

Al personal fijo de plantilla en la fecha de la firma, se le establecerá, con carácter personal, el grupo mínimo 5'5.

7.2.- Solo I.P. concede los grupos de trabajo.- No será válida y no se aplicará ninguna modificación que pueda realizarse durante la liquidación de incentivos si no ha sido previamente validada previa valoración y autorizada por I.P. y RR.HH.

Por mandato
Asamblea

Por Mandato Asamblea

8.- 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 con el tenor literal que a continuación se detalla.

En relación a los contratos de obra o servicio determinado, ambas partes acuerdan lo siguiente:

1. Cada uno de los proyectos o contratos con los clientes que se realizan en La factoría, tanto referentes a los diferentes tipos de locomotoras como de trenes de pasajeros, tienen, cada uno de ellos, la consideración de una obra independiente, con autonomía y sustantividad propia, a efectos de la realización de contratos de trabajo de obra o servicio determinado.
2. Los contratos de Obra o Servicio determinado que se realicen en la Empresa, podrán suscribirse para la realización de forma simultánea de varios proyectos o contratos con clientes, es decir, la contratación de varias obras o servicios simultáneamente en un mismo contrato, siempre que las obras queden perfectamente identificadas.-
3. Cuando un trabajador sea contratado para realizar la prestación de sus servicios en proyectos u obras distintas de aquellas para los que hubiera sido contratado con anterioridad, el puesto de trabajo que desempeñe tendrá la consideración de un puesto de trabajo distinto por tratarse de obras o proyectos diferentes y con sus propias peculiaridades.

9.- EMPLEO

9.1. Conversión de Contratos Temporales a Fijos:

- 1.- Durante el año 2013, adquirirán la condición de Fijos de Plantilla, 17 empleados de convenio de entre los que se encuentran prestando sus servicios actualmente o bien de entre los que, habiéndolos prestado con anterioridad, reingresen durante dicho año.
- B) Cada uno de los años 2014, 2015 y 2016, en el supuesto de consolidarse el incremento de los pedidos previsto, conforme se detalla a continuación, pasarían a fijos otros 4 temporales/año.

El volumen de pedidos anuales a tener en cuenta a estos efectos, expresados en millones de euros, es el siguiente:

Años:	2013	2014	2015	2016
Pedidos:	360	396	438	486

Pa mandato
Asamblea

La forma de verificar la consolidación del incremento de pedidos se realizará de la siguiente forma:

En Enero de 2015, se comprobarán los pedidos de 2013 y 2014. Caso de haberse conseguido los pedidos previstos pasarán a fijos 4 temporales.

De no alcanzarse los pedidos de 2014, habiéndose superado en dicho año los correspondientes a 2013, se reducirán proporcionalmente los temporales que pasarían a fijos.

En Enero de 2016, se comprobarán los pedidos de 2014 y 2015. Caso de haberse conseguido los pedidos previstos pasarán a fijos 4 temporales.

De no alcanzarse los pedidos de 2015, habiéndose superado en dicho año los correspondientes a 2014, se reducirán proporcionalmente los temporales que pasarían a fijos.

En Enero de 2017, se comprobarán los pedidos de 2015 y 2016. Caso de haberse conseguido los pedidos previstos pasarán a fijos 4 temporales.

De no alcanzarse los pedidos de 2016, habiéndose superado en dicho año los correspondientes a 2015, se reducirán proporcionalmente los temporales que pasarían a Fijos.

9.2. Cobertura de Bajas

A partir de la firma del Acta de Acuerdos del Convenio, cada Empleado Fijo que cause baja en la Empresa, por cualquier causa que no implique reserva del puesto de trabajo, será sustituido mediante la conversión de personal con Contrato Temporal a Fijo.

9.3. Selección del personal que adquirirá la condición de Fijo

La selección del personal que adquirirá la condición de Fijo, será realizada por la Empresa, atendiendo a criterios de profesionalidad, actitud frente al trabajo y las necesidades organizativas y de producción valorada por los mandos, así como la puntualidad y asiduidad en el cumplimiento de la jornada de trabajo y teniendo presente, en igualdad de condiciones, el mayor tiempo al servicio de la Empresa.

10. CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL

Se aplicará en los términos y con la vigencia establecidos en el Acta de Acuerdos de fecha 15 de Diciembre de 2007 sobre Contrato de Relevo y Jubilación Parcial, así como Acta de fecha 21 de Julio de 2011.

La aplicación efectiva del Contrato de Relevo y la Jubilación Parcial se pacta con vigencia hasta 31-12-2018.

Por mandato Asamblea
49

Por Mandato Asamblea
GARCIA

Se adjuntará el texto de ambas Actas como Anexo al presente Convenio.

11. 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 sponga derecho al abono del plus.

12. 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 colectiva y/o individual, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para el trabajador y su entorno, 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 colectiva o 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.

Tal y como prevé la legislación en vigor (LPRL) la utilización de equipos de protección individual no exime a la empresa de la aplicación de medidas colectivas en los términos y condiciones previstas en la misma.

13. ORDEN Y LIMPIEZA

Todo el personal tiene la obligación de mantener debidamente ordenados y limpios los puestos de trabajo, así como velar por el buen uso de las instalaciones y comunicar a sus mandos cualquier anomalía que pudiera observar. Igualmente todo el personal tiene la obligación de custodiar hacer un buen uso de las herramientas y equipos que se le asignan.

14. MODIFICACIÓN DE CONCEPTOS SALARIALES

Las tablas salariales en vigor a 31.12.2011, serán modificadas conforme a lo dispuesto en los siguientes apartados:

14.1 – Paga de Octubre. Se suprime la Paga de Octubre prevista en el art. 41 del actual texto del Convenio, quedando por tanto eliminado su importe del Anexo IV.

Al personal de convenio fijo de plantilla, el importe anual de dicha paga extra, le será incorporado a un concepto salarial denominado "Garantía Personal" que a estos efectos se crea. El importe total anual, se dividirá por 12 meses y dicha garantía personal la percibirá por 12 mensualidades.

14.2 – Incentivos. Las tablas de incentivos se reducen un 50%. El diferencial anual que se produce por el cambio entre los precios hora que el personal venía percibiendo en la actualidad, y los nuevos valores de precios hora a percibir resultantes de los presentes acuerdos, será incorporado a la "Garantía Personal" citada anteriormente, al personal de convenio fijo de plantilla.

14.3 – Antigüedad: Se reducen en un 40% los valores de los quinquenios, quedando en tablas salariales el 60%.

Para el personal de convenio fijo de plantilla se crea un Plus de Antigüedad Consolidada, pagadero 14 veces al año (cada uno de los 12 meses más en las pagas extras de julio y Navidad) cuyo importe anual equivaldrá al 40% del valor del quinquenio que se reduce, multiplicado por el número de quinquenios que individualmente perciba cada uno de ellos el 01-01-2013, elevado al año y dividido por 14.

14.4 – Pluses de Turno Temporal, Triple Turno y T.P.P.: Se reducen en un 50% los valores de las tablas salariales de dichos conceptos. Al personal de convenio fijo de plantilla le será incorporado a la "Garantía Personal" anteriormente indicada el importe del 50% del valor de estos conceptos percibidos en 2012. Para el plus de T.P.P, según porcentaje que se le aplicaba a cada uno en 2012.

14.5 – Plus de Homologación de Soldadura. Se reducen en un 50% los valores de las tablas salariales de dicho concepto. Al personal de convenio fijo de plantilla le será incorporado a la "Garantía Personal" anteriormente indicada el importe del 50% de este concepto. Para ello se tendrá en consideración al personal que lo percibe en el momento de la firma del presente acuerdo.

Por mandato
Asamblea
19

Por Mandato Asamblea

14.6 – Plus de Traductores "A" y "B". Se reducen en un 50% los valores de las tablas salariales de dicho concepto. Al personal de convenio fijo de plantilla le será incorporado a la "Garantía Personal" anteriormente indicada el importe del 50% de este concepto.

La Garantía Personal y el Plus de Antigüedad Consolidada que se han creado, tienen carácter individualizado, no son absorbibles ni compensables y anualmente serán incrementados con los porcentajes que se acuerden para el Convenio y que sean consolidables en tablas salariales.

Al personal temporal en activo en el momento de la firma de los presentes acuerdos, se les establecerán los complementos indicados, percibiéndolos hasta la finalización de sus actuales contratos. Se tendrá en cuenta el cálculo proporcional de los diferentes complementos acorde a la efectiva prestación de servicios de dicho personal.

15. CÁLCULO DE ATRASOS Y FECHA DE INICIO DE ABONO DE LA GARANTÍA PERSONAL Y DEL PLUS DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

15.1 – Importes abonados por nómina. Si bien las tablas salariales de 2011 se han reducido en la cuantías y conceptos anteriormente citados, durante el periodo que va desde 01 de Enero de 2012 hasta el 30 de Junio de 2013 (incluida la paga extra de julio 2013 y la regularización de los TPP), los importes realmente percibidos por nómina corresponden al 100% de los valores de las citadas tablas salariales si ningún tipo de reducción.

15.2 – Atrasos 2012. Por lo expuesto, el cálculo de atrasos del periodo 01-01-2012 a 31-12-2012 se realizará aplicando, a las cantidades realmente percibidas por nómina en 2012, que fueron abonadas con los importes de las tablas de 2011, el coeficiente equivalente al incremento del 0'80% pactado para el año 2012.

15.3 – Atrasos 2013. Por idéntica razón, el cálculo de atrasos del periodo 01-01-2013 a 30-06-2013 se realizará aplicando, a las cantidades realmente percibidas por nómina en dicho periodo, que también fueron abonadas con los importes de las tablas de 2011, el coeficiente equivalente al incremento del 0'80% pactado para el año 2012 más el 1% pactado para el año 2013. Se abonará la parte proporcional de la paga de octubre de los meses de enero a junio, ya que se suprime dicha paga quedando incorporada a la Garantía Personal que se cobrará a partir del 1 de julio, estando pendiente por tanto el pago de dichos meses.

15.4 – Fecha Inicio del pago de la Garantía Personal Convenio y del Plus de Antigüedad Consolidada. El pago de los conceptos citados se iniciará con efectos desde el 1 de Julio de 2013, ya que durante el periodo anterior, como se ha expuesto, el personal ha percibido los valores correspondientes a cada concepto sin las reducciones acordadas.

Por mandato
Asamblea
AG

Por Mandato Asamblea
ERRIO

16. INCREMENTO DE LA GARANTÍA PERSONAL

Con motivo de los diversos acuerdos alcanzados en la negociación del convenio, ambas partes han acordado consolidar, con carácter individual, al personal de convenio fijo de plantilla, la cantidad de 401'25 Euros anuales, equivalentes a 33'43 Euros mensuales (12 pagos/año).- Este importe queda integrado en la "Garantía Personal" que se abonará a partir del 01 de julio de 2013. Al realizar el cálculo de los atrasos de 2013, se abonarán las mensualidades de enero a junio de 2013, ya que al ser un concepto no abonado con anterioridad, no le son aplicables las normas del apartado anterior.

Al personal temporal en activo en el momento de la firma de los presentes acuerdos, se le establece el citado incremento de la Garantía Personal, percibiéndolo hasta la finalización de su actual contrato.

17. PAGA CONVENIO

Con motivo de los diversos acuerdos alcanzados en la negociación del convenio, a la mayor brevedad posible se abonará, a todo el personal incluido en el ámbito del mismo que se encuentre de alta en el momento de la firma de los presentes acuerdos, una paga especial, abonable por una sola vez y no consolidable en tablas salariales, de 250 Euros..

18. SALARIOS DE INCORPORACIÓN

En acompañamiento de la formación práctica continua en el puesto de trabajo, la adquisición de conocimientos de los diferentes tipos de productos, procesos y sistemas de trabajo y adquisición de experiencia en los diferentes puestos, secciones y talleres de la compañía.

Años 1º y 2º: 20.858 Euros/año.
Años 3º y 4º: 22.605 Euros/año.
A partir del Año 5º: 23.536 Euros/año.

Los importes anuales indicados corresponden a valores 2013, calculados con los siguientes conceptos salariales: Jornales o Sueldos, Incentivos, Paga Extra de Marzo y Plus Transporte.

19. SALARIOS DE REINCORPORACIÓN. PERSONAL QUE PRESTÓ SUS SERVICIOS CON ANTERIORIDAD A 30-06-2013

Al personal que con anterioridad al 30 de Junio de 2013 hubiera prestado sus servicios en la empresa mediante uno o varios contratos, en el caso de que volvieran a reingresar con contrato temporal o fijo, se le tendrán en consideración, a efectos de determinar su nivel de retribución inicial, los periodos acumulados de prestación de dichos servicios en los términos que a continuación se detallan:

Si a 30-06-2013 los periodos de contratación acumulados son iguales o superiores a cinco años, la reincorporación se producirá en el nivel retributivo establecido en el apartado anterior "A partir del 5º Año: 23.536 Euros/año".

Por Mandato Asamblea

Pa mandato Asamblea
49

Por Mandato Asamblea
11

Si a 30-06-2013 los periodos de contratación acumulados son iguales o superiores a tres años e inferiores a cinco años, la reincorporación se producirá en el nivel retributivo establecido en el apartado anterior como "Años 3º y 4º: 22.605,- Euros/año.", permaneciendo en dicho nivel durante dos años.

Si a 30-06-2013 los periodos de contratación acumulados son inferiores a tres años, la reincorporación se producirá en el nivel retributivo establecido en el apartado anterior como "Años 1º y 2º: 20.858,- Euros/año.", permaneciendo en dicho nivel durante dos años.

20. GARANTÍA PERSONAL CATEGORÍA

El nivel salarial "A partir del 5º año" de los apartados 18 y 19 anteriores, establecido en 23.536 Euros, se corresponde con las percepciones del actual Oficial de 3º, que pasaría a denominarse Oficial 3º "E", por los mismos conceptos en dichos apartados indicados y valores correspondientes a 2013.- Esto ha supuesto una reducción del Jornal diario de dicha Categoría.-


Con tal motivo, se crea, para el personal de convenio fijo de plantilla, una "Garantía Personal Categoría" a quienes en la fecha de la firma se encuentran encuadrados en la misma. El cálculo del importe de esta garantía, será el diferencial entre el nuevo salario diario y el que le hubiera correspondido de no haberse realizado esta modificación. El importe anual resultante se dividirá por 14 ya que se pagará los 12 meses del año y también en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad. El inicio del pago de esta garantía será con efectos desde 01 de Julio de 2013, no procediendo pago de atrasos de esta garantía ya que hasta 30 de Junio de 2013 se han percibido las retribuciones sin reducción.

Esta "Garantía Personal Categoría" no es absorbible ni compensable y anualmente será incrementada con los porcentajes que se acuerden para el Convenio y que sean consolidables en tablas salariales. Se eliminará cuando ascienda a una Categoría superior.

Al personal temporal en activo en el momento de la firma de los presentes acuerdos, que ostente la actual Categoría de Oficial de 3º, se le establecerá esta "Garantía Personal Categoría", percibiéndola hasta la finalización de sus actuales contratos de trabajo.

21. ULTRAActivIDAD

El Artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por la Ley 3/2012 establece, en el párrafo cuarto de su número 3 que "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación." Es decir, el periodo de ultraactividad se inicia en la fecha de denuncia del convenio y tiene en la actualidad una duración de un año.




A partir de la firma del presente convenio, ambas partes acuerdan que, a los efectos expuestos anteriormente, el inicio del cómputo de la ultraactividad lo será a partir del día 1 del mes siguiente a la finalización de la vigencia del convenio y no en la fecha de denuncia del mismo, ampliándose en seis meses el periodo de ultraactividad previsto legalmente.

Las partes acuerdan que, al haberse ampliado en seis meses dicho periodo de ultraactividad del convenio, durante los seis meses siguientes a la denuncia del mismo, no se producirá conflictividad por motivo de la negociación del convenio (ni paros ni huelgas) y se mantendrá la debida colaboración que habitualmente se presta por la plantilla. El incumplimiento de este compromiso supondrá la anulación del periodo de ampliación de seis meses y la anulación del cambio de la fecha de inicio, y en consecuencia la aplicación del Artículo 86 del Estatuto de los trabajadores en sus propios términos.




Por Mandato Asamblea

22. INCAPACIDAD TEMPORAL



En el Apartado b) del Artículo 44 del Convenio Colectivo, entre los conceptos salariales que se tendrán en cuenta a efectos del cálculo del complemento de la prestación en situaciones de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, se añadirán a los que actualmente figuran la Garantía Personal, el Plus de Antigüedad Consolidada y la Garantía Personal Categoría.



23. 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.

Con tal motivo, se incluirá en el texto del Convenio, la forma del devengo de los quinquenios que es la siguiente:

El personal que ingresa en la empresa en el primer semestre de año, el cómputo de los quinquenios se inicia el 1 de enero del año del ingreso.

El personal que ingresa en la empresa en el segundo semestre del año, el cómputo de los quinquenios se inicia el 1 de enero del año siguiente al del ingreso.



Por Mandato Asamblea

Por mandato Asamblea

24.- MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 7 Y 51 DEL CONVENIO

Se modifican los artículos 7 y 51 del Convenio en los siguientes términos:

- A) En el Artículo 7, entre los conceptos a los cuales se les aplican los incrementos salariales, se incluirá la Garantía Personal, El Plus de Antigüedad Consolidada y la Garantía Personal Categoría.
- B) El Artículo 51 del Convenio, que en la actualidad se denomina Garantía Personal, pasará a denominarse "Garantía Personal Convenio".

24. DISPOSICIONES TRANSITORIAS SOBRE JORNADA

Año 2012: 1.688 horas/año. En dicho año el tiempo de interrupción de la jornada para tomar el bocadillo (15 minutos) forma parte de la jornada de trabajo.

Año 2013: Durante el periodo del 01-01-2013 hasta el 30-06-2013, el tiempo de interrupción de la jornada para tomar el bocadillo (15 minutos) forma parte de la jornada de trabajo.- A partir de 01-07-2013, tal y como consta en el artículo correspondiente, el tiempo de bocadillo no forma parte de la jornada efectiva de trabajo.

25. 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.

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/o Provincial de Valencia, tal y como establece el número 4 del

Por Mandato Asamblea

Por mandato Asamblea

gnii

AG

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. Con esta misma fecha se suscribe documento de equivalencias entre los nuevos Grupos Profesionales y Niveles y su equivalencia en relación al sistema de Categorías Profesionales. Los acuerdos a que pudiera llegarse sobre esta materia no supondrán en ningún caso incremento ni merma de la masa salarial.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando los asistentes en prueba de conformidad.



MIGUEL CERDA ESTEVE
40.887.820-F



JUAN-JOSÉ RIDAURA MICÓ
22.683.671-J



RICARDO MARTÍNEZ CARO
22.670.221-H



VICENTE FELIPE CASTILLO
19.838.088-J



AINHOA MASMANO VILAR
29.205.021-N



Mª ISABEL GRANDA LÓPEZ
02.198.445-J



JOSÉ LUIS ALGARRA LATORRE
73.645.492-K



JUAN C. AMADO ALCAIDE
19.884.110-N



EDUARDO CARRASCO BUSTOS
06.200.149-Q



Por Mandato Asamblea
VICENTE CARRIÓ GARCÍA
73.645.493-E



EUGENIO COSÍN VERDEJO
22.668.717-D



Por mandato Asamblea
JAVIER GARCÍA TORMO
22.641.880-J



PEDRO MARTÍN TORMO
22.644.992-C



Por Mandato Asamblea
JOSÉ-M. MARTÍNEZ CERVERÓ
19.884.424-G



RAÚL ORTEGA CALVILLO
44.503.913-V



ÁNGEL PANIAGUA BLASCO
06.205.880-C



M. ÁNGEL SIERRA SEPÚLVEDA
19.845.843-V



DAVID VERDOY VERDOY
22.627.495-A

INCREMENTO VARIABLE VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014

1. Base total variable V

2. Base a aplicar según beneficios VA

3. Variable a cobrar VC

17/06/2013

vossloh

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature]

Por Mandato Asamblea

[Handwritten signature]

Por mandato Asamblea

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Por Mandato Asamblea

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

INCREMENTO VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014

1. BASE TOTAL VARIABLE V

F Subida fija

V Máxima percepción variable

T Retribución total máxima

$$T = F + V = IPC + 1\%$$

T (retribución total)

F (fijo) V (variable)

IPC (EJEMPLO)	T = IPC+1%	V	F= 1%
2013	3,9%	2,9%	1%
2014	3,9%	2,9%	1%

EJEMPLO 2013:

F = 1%

V = 2,9%

RETRIBUCIÓN TOTAL MÁXIMA

T = F + V = 3,9 %

Por Mandato Asamblea

Por Mandato Asamblea

Asamblea

arri

Por mandato Asamblea

vossloh

AG

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

INCREMENTO VARIABLE VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014

3. VARIABLE A COBRAR VC $VC = f * VA$

- Variable beneficio
- Variable índice de productividad
- Variable coef. actividad (absentismo)
- Variable de mejora

	peso	Medición
Fb	25%	=25%
Fip	45%	Ing. Producción
Fca	15%	Ing. Producción
Fcm	15%	Comité evaluador

Total 100%

EJEMPLO 2013:

$$f = Fb + Fip + Fca + Fcm$$

	peso	valoración
Fb	25%	-
Fip	45%	20,7%
Fca	15%	25,6%
Fcm	15%	85,0%

Total 100% $f = 50,9%$

VA = 2,9%

VC = 50,9 % VA

VC = 1,48 %

vossloh

Por Mandato Asamblea

garcía

Por Mandato Asamblea

Por mandato Asamblea

INCREMENTO VARIABLE VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014

3. VARIABLE A COBRAR VC – SISTEMA DE VALORACIÓN

► F_{IP} INDICADOR GENERAL PRODUCTIVIDAD (tabla 2)

100%	IP ≤ 1,18	IGP real 2012 = 1,30 Fip= 20,7%
25 %	IP = 1,28	
10%	IP = 1,35	
0%	IP > 1,35	

► F_{CA} COEF. ABSENTISMO (tabla 3)

≥ 4,2		3,7	3,2	≤ 2,5
Fca	0%	10%	40%	100%

Real 2012 = 3,46
Fca= 25,6 %

► F_{CM} CONCEPTOS DE MEJORA

PUNTUALIDAD	0 a 25
LIMPIEZA Y ORDEN	0 a 25
COLABORACION (ART. 13)	0 a 25
CUIDADO DE HERRAMIENTAS	0 a 25
	0 a 100 %

Suponemos 85%

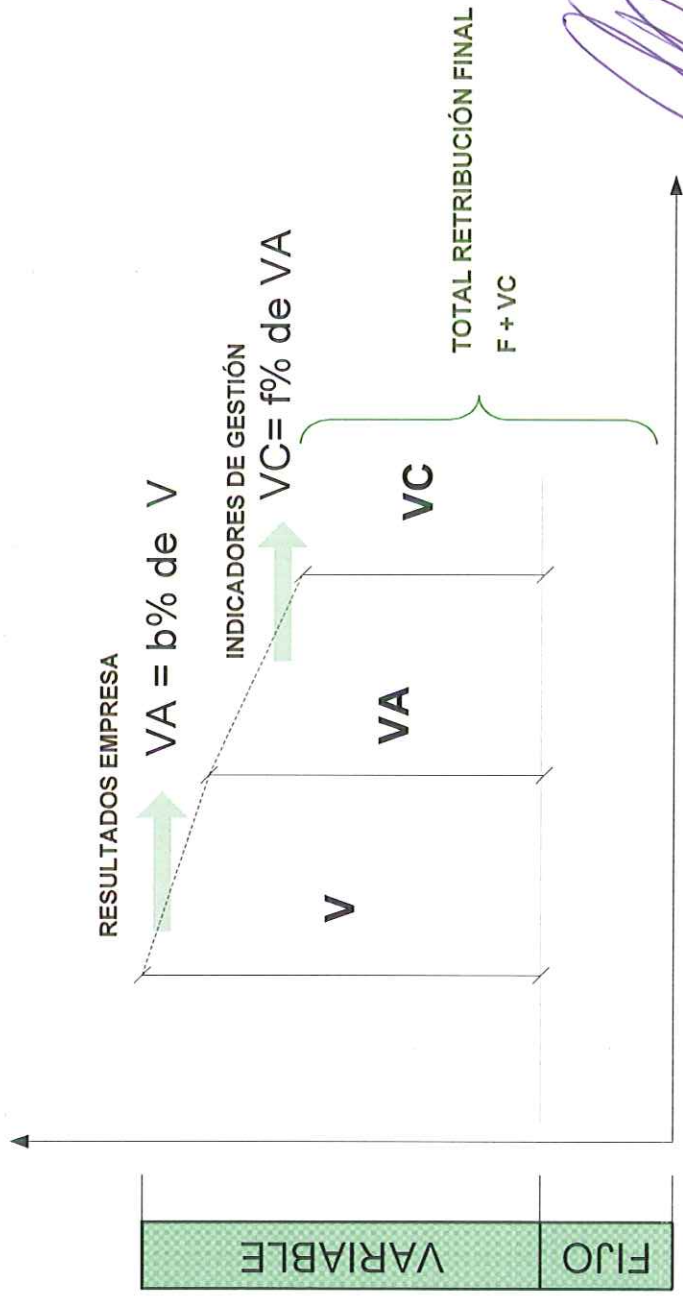
vossloh

Por Mandato Asamblea

arric

(Handwritten signatures and marks in blue ink)

INCREMENTO VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014



EJEMPLO:

Fijo F = 1% Variable máximo V = 2,9%
 Base a cobrar variable VC = 1,48 %
 Retribución total = F + VC = 2,48 %

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

*Por Mandato
Asamblea*



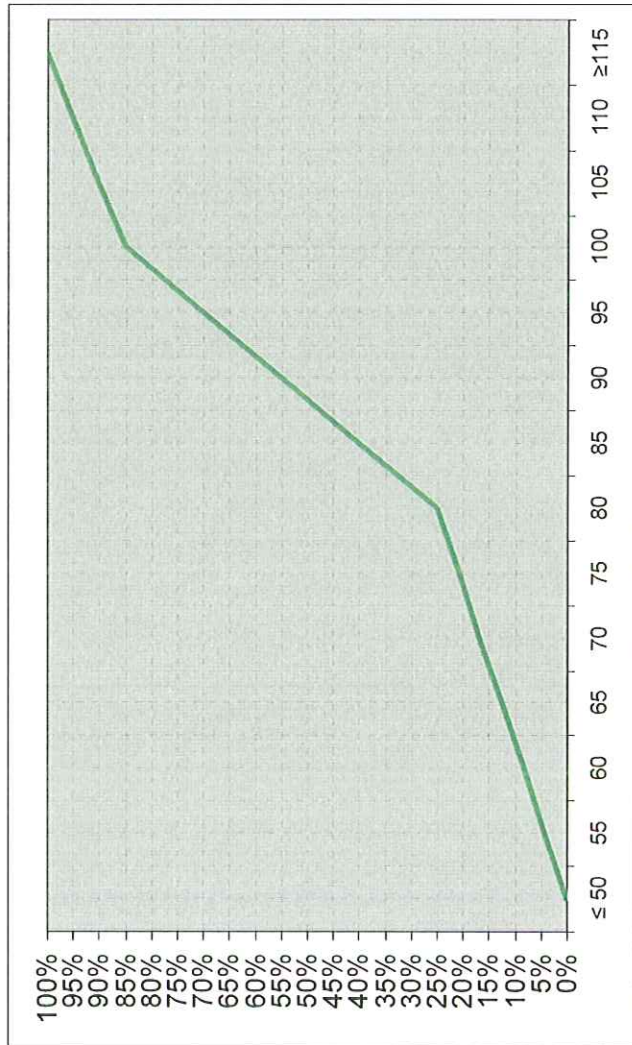
Por Mandato Asamblea

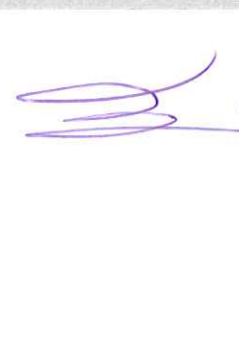
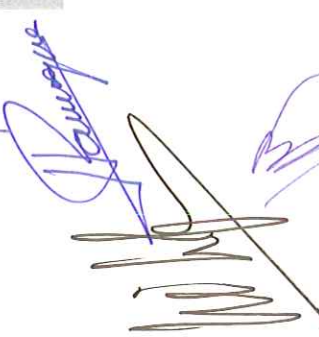

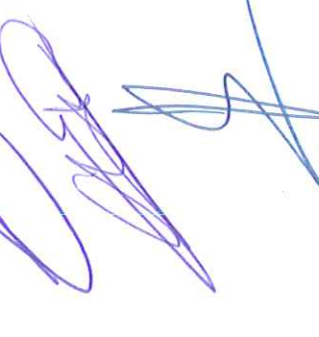

INCREMENTO VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014



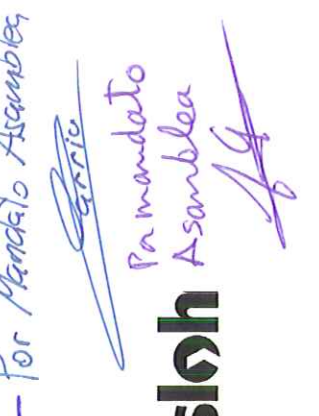
TABLA 1

VALORES INTERMEDIOS SE INTERPOLAN

TABLA 1	Beneficio empresa con respecto al presupuestado en %												
≤ 50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110	≥ 115
0,0%	4,2%	8,3%	12,5%	16,7%	20,8%	25,0%	40,0%	55,0%	70,0%	85,0%	90,0%	95,0%	100,0%



Por Mandato Asamblea
 Por Mandato Asamblea

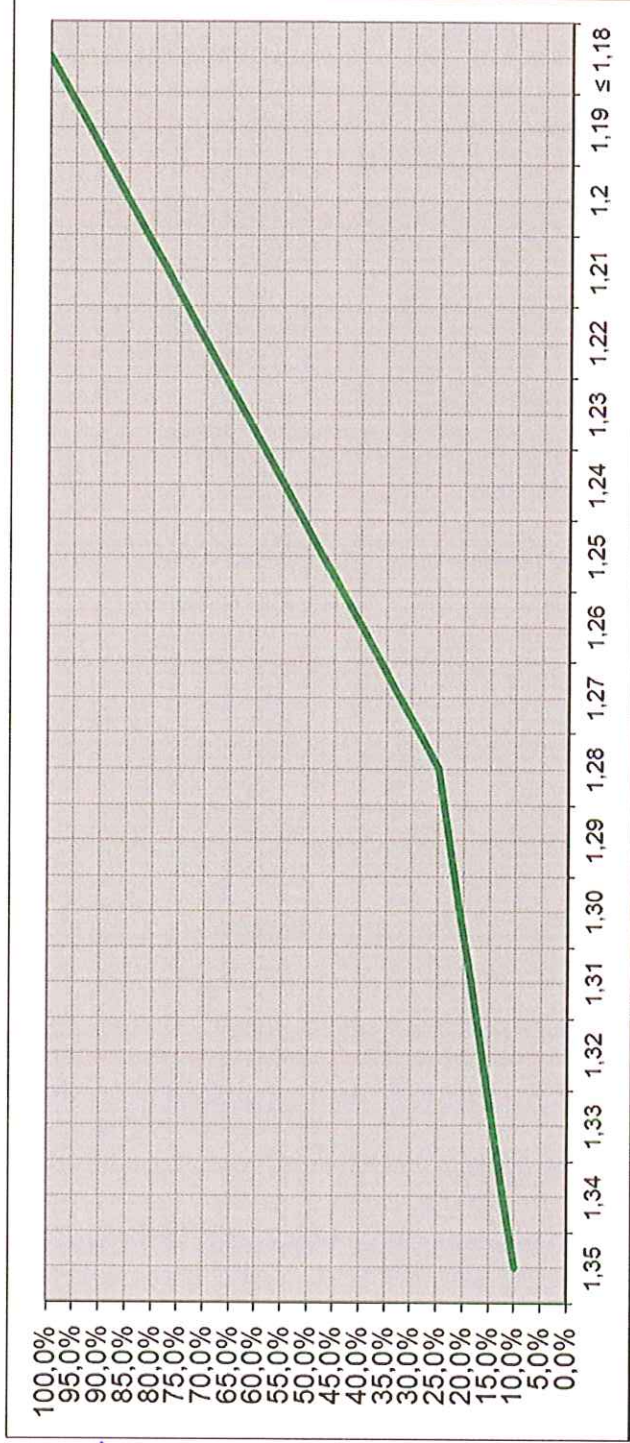


INCREMENTO VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014



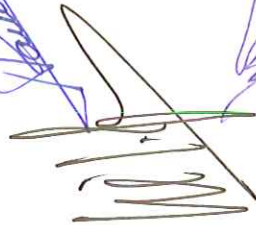








TABLA 2






VALORES INTERMEDIOS SE INTERPOLAN

TABLA 2		INDICE GENERAL DE PRODUCTIVIDAD															
>1,35	1,34	1,33	1,32	1,31	1,30	1,29	1,28	1,27	1,26	1,25	1,24	1,23	1,22	1,21	1,2	1,19	≤ 1,18
0,0%	12,1%	14,3%	16,4%	18,6%	20,7%	22,9%	25,0%	32,5%	40,0%	47,5%	55,0%	62,5%	70,0%	77,5%	85,0%	92,5%	100%



vossloh

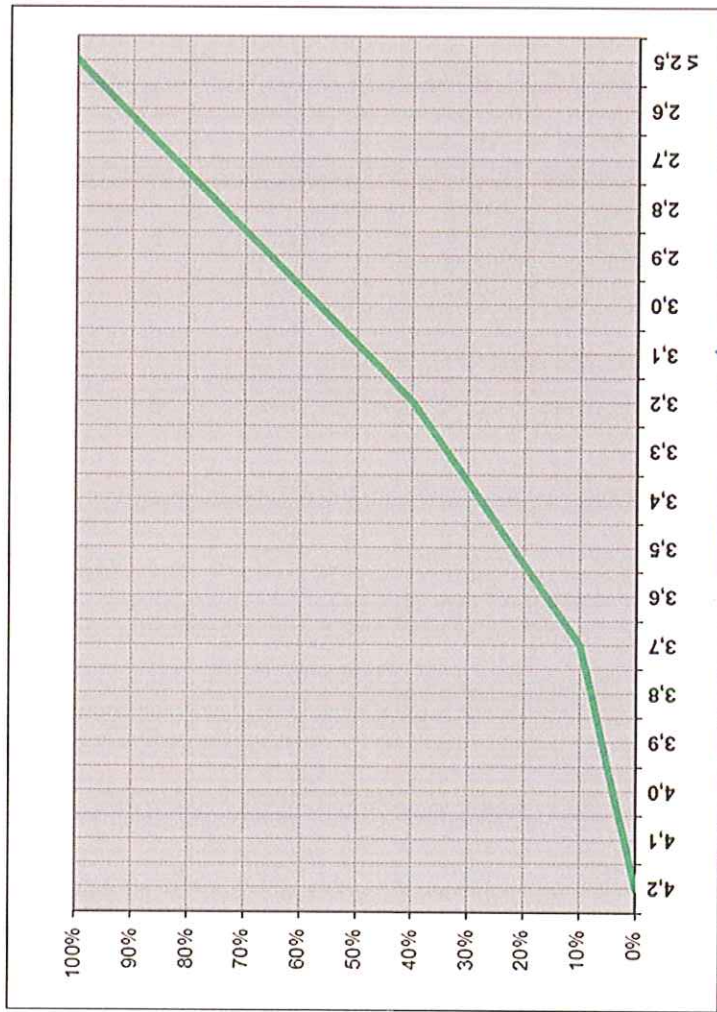


 Por Mandato
 Por Asamblea

 Por Mandato Asamblea

 Por mandato
 Asamblea


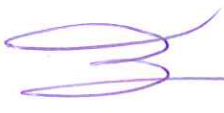

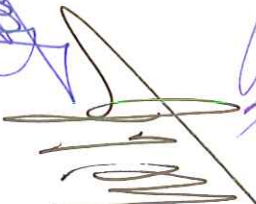







INCREMENTO VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014



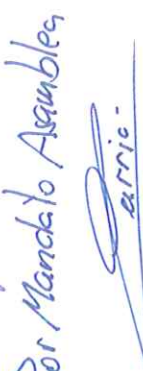

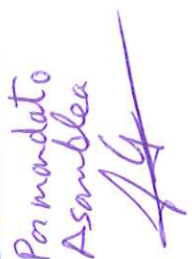
TABLA 3

VALORES INTERMEDIOS SE INTERPOLAN

TABLA 3		COEFICIENTE DE ACTIVIDAD (absentismo)															
4.2	4.1	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	3.0	2.9	2.8	2.7	2.6	≤2.5
0.0%	2.0%	4.0%	6.0%	8.0%	10.0%	16.0%	22.0%	28.0%	34.0%	40.0%	48.6%	57.1%	65.7%	74.3%	82.9%	91.4%	100.0%




 For Mandato Asamblea

 For Mandato Asamblea

 For Mandato Asamblea

 For Mandato Asamblea

 For Mandato Asamblea

vossloh

INCREMENTO VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014

ANEXO 1: EJEMPLO COMPLETO 2013

T = F + V

T = SUBIDA TOTAL

F = SUBIDA FIJA

V = VARIABLE MÁXIMO

F = 1% V = 2,9%

CÁLCULO VARIABLE

Beneficios presupuestados BP > 115% → VA = 100% * V = 1 * 2,9% = 2,9%

		MAX	Resultado a cobrar	
Fb	25%	0,73	0,73	siempre 100%
Fip	45%	1,31	0,27	IP = 1,30 20,7%
Fca	15%	0,44	0,11	Abs = 3,46 25,6%
Fcm	15%	0,44	0,37	CM = 85% 85,0%
Total	100%	2,9	1,48	

Variable total a cobrar = 1,48%

TOTAL A COBRAR

Subida salarial fija

1,00%

Parte variable

1,48%

Total

2,48%

vossloh

Por Mandato Asamblea

Carrie

Por mandato Asamblea

AG

INCREMENTO VARIABLE CONVENIO Años 2013 y 2014

ANEXO 2

Histórico valores de Índice General de Productividad



■ DESVIACIÓN
■ BASE MÉTODOS



Por Mandato Asamblea

Handwritten signatures and notes in blue ink, including the phrase 'Por Mandato Asamblea' repeated multiple times.