



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 23 DE FEBRERO DE 2015 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DELA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA, S.L.” PARA LOS AÑOS 2011 A 2015 (Código 47100262012015).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa “CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA, S.L.” para los años 2011 a 2015 (Código 47100262012015), suscrito el día 14 de noviembre de 2014, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el día 09 de enero de 2015, y subsanado en fecha 19 de febrero de 2015, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1. a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 23 de febrero de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Carolina Quintana Ordóñez





CONVENIO DE EMPRESA CEVA 2011-2015

Artículo 1º.- Partes contratantes

El presente Convenio ha sido firmado de una parte, por la Dirección de la empresa CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA S.L. de otra el comité de empresa en representación de los trabajadores, con el asesoramiento de la Sección Sindical de UGT-MCA de Renault, la Ejecutiva Provincial de UGT y CCOO.

Artículo 2º.- Objeto

El presente Convenio de Empresa regula las relaciones entre la empresa CEVA y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y como mejora al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Valladolid para los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015. Con la finalidad de garantizar e incrementar la calidad de servicio a nuestros clientes y la competitividad de la empresa.

Artículo 3º.- Ámbito Personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo en CPLE, Renault Montaje, carrocerías, CDF de Valladolid, cualesquiera que sea la categoría profesional que ostenten, asimismo quedaran incluidos en su ámbito de aplicación los trabajadores con las citadas categorías que comienzan a prestar sus servicios laborales durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 4º.- Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2011 finalizando el 31 de diciembre de 2015. Este se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su vigencia, y permanecerá prorrogada la aplicación de todos sus artículos mientras no se firme otro Convenio que le sustituya.

La empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores con dos meses de antelación a la finalización del presente Convenio para crear la plataforma negociadora del mismo para el año 2015.

Artículo 5º.- Jornadas y Bolsa de Horas.

En este art. será de aplicación lo establecido en el Pacto de Empresa firmado para los años 2008-09-10, emplazándose ambas partes a 25 febrero para tratar de darle una nueva regulación. En el supuesto de que no se alcanzara ningún acuerdo en este sentido se entenderá prorrogado en los artículos vigentes en el Pacto del 2010 que regulan la jornada y la bolsa de horas, salvo los siguientes párrafos de este artículo que tendrán vigencia efectiva a la firma del presente Convenio.





La remuneración anual de cada trabajador será la correspondiente a la jornada anual establecida en el presente Convenio con independencia de la evolución del saldo de la bolsa de horas.

Ambas partes se comprometen a: que en el caso de aplicación de ERES, estos sean de manera equitativa al conjunto de la plantilla que a fecha de firma de Convenio componen la misma.

Independientemente de ser una bolsa de horas colectiva, la dirección de la empresa entregará a cada trabajador trimestralmente y al final de cada año un balance individual y personalizado de su situación en dicha bolsa.

Posteriormente a la firma del convenio colectivo, ambas partes se comprometen a actualizar conjuntamente, en la comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo el vigente reglamento que desarrolla los mecanismos de funcionamiento de la citada bolsa de horas.

El plazo para informas de estos días de bolsa es:

Se preavisará con 48 horas, salvo circunstancias extraordinarias, en el que el plazo será más corto, no inferior a 24 horas. Las circunstancias extraordinarias son: averías en las instalaciones de nuestro cliente, falta de piezas inesperada o incidencias climatológicas que hayan afectado a la producción de nuestro cliente, y obligatoriamente se hará una comunicación previa por escrito a la representación de los trabajadores, aportando la documentación necesaria que justifique estas excepcionalidades descritas. Si no se comunicará por escrito con antelación a la representación de los trabajadores o no se facilitara la documentación requerida que justifiquen un plazo más corto, no se descontara el día de bolsa a los trabajadores afectados.

Se creará un documento individual de control horario y remuneraciones, al que denominaremos Computo Individual Licencias (en adelante CIL) que será público para todos los trabajadores y actualizado mensualmente, en este documento se indicarán entre otros los siguientes campos: Horas Extras realizadas, H. Extras cobradas y H. Extras cambiadas por descanso, Sábados y festivos trabajados, los cobrados y los cambiados por descanso, bolsa individual por exceso de jornada anual, días generados, días de bolsa aplicados, asuntos propios pendientes y gastados, y demás conceptos referentes a la jornada. Se creará una comisión que verifique los datos reflejados en este documento, esta comisión estará formada por dos mandos y dos representantes.

Independientemente de lo expuesto en este artículo, cuando sea necesaria la extinción de contratos, así como posible traslados a otros Centros, el criterio para hacer efectivo estas rescisiones de contrato por bajadas productivas de nuestro cliente, siempre será la antigüedad en CEVA; siendo los trabajadores que tengan menos antigüedad en la empresa a los que se aplica estas posibles rescisiones de contrato.

Artículo 6º.- Calendarios

Se acordará en la primera quincena de enero por parte de la empresa y la representación de los trabajadores el calendario laboral, donde se recogerán los horarios y descansos diarios establecidos actualmente en CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA S.L. en su centro de Valladolid (Renault España Montaje, Carrocerías, CDF), en los distintos turnos de lunes a domingo, vacaciones, y puentes si los hubiese, a tenor todo ello de la jornada máxima pactada.





El calendario deberá exponerse en un lugar visible en el centro de trabajo en el mes de enero.

La modificación de la jornada de trabajo y horario de carácter colectivo/individual deberá ser acordada con anterioridad a su aplicación con los representantes legales de los trabajadores tal como fija el artículo 41 del E.T.

Artículo 7º.- Seguridad y Salud laboral

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario recogido en el citado artículo 68 del E.T., el correspondiente a ejercer las labores propias de Delegado de Prevención en el desarrollo de sus competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la L.P.R.L.

La Empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, que como mínimo serán de 20 horas anuales dentro de la jornada laboral.

Los resultados de los estudios epidemiológicos elaborados por el Servicio Médico del Servicio de Prevención serán trasladados al Comité de Seguridad y Salud para su estudio y análisis.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el caso de implementación de tareas logísticas ligadas de forma directa a procesos productivos puros (kitting, etc.), se establecerá una comisión en la que se compartirán los datos técnicos que darán pie a la organización operativa necesaria para el correcto desempeño de dichas tareas. Este aspecto regulará la parte de seguridad e higiene en el trabajo y la parte productiva de la misma, en caso de discrepancias en este punto la empresa hará un estudio de métodos y tiempos de dicha tarea, dicho estudio podrá ser analizado por los asesores de los diferentes sindicatos y el Comité de Seguridad y Salud, asimismo se podrá solicitar la mediación de la Autoridad Laboral.

Al trabajador que realice su trabajo con gafas graduadas o necesitare cristales correctores, se le proporcionarán unas gafas de protección con la adecuada graduación óptica, este punto se regulará en el Comité de Seguridad y Salud, estableciendo en ese ámbito las tareas y trabajadores susceptibles de necesitar gafas de protección graduadas.

A todo trabajador a su ingreso en la empresa se le proveerá de un juego de ropa de trabajo. Se entregará antes del 30 de abril la ropa de verano (pantalón y camiseta) y antes del 30 de septiembre se proveerá la ropa de invierno (pantalón, jersey). Adicionalmente a esta equipación, se proveerá de los correspondientes EPI's en función del puesto y del riesgo inherente a éste. La empresa dotará de un anorak o prenda de abrigo bianualmente.

A todo trabajador que por motivos de trabajo diario se le deteriore la ropa de trabajo, EPIS, tendrá derecho a que ésta le sea reemplazada por la empresa. El trabajador tiene la obligación de hacer un buen uso de la ropa y EPI'S facilitadas por la empresa.

La empresa garantizará anualmente a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y se realizará como mínimo cada doce meses en horario de trabajo.





Artículo 8º.- Formación

La Dirección de la empresa con la participación de los representantes de los trabajadores realizará anualmente un Plan de Formación permanente, de acuerdo con las necesidades, previsiones y prioridades de la Empresa, este será equitativo en cuanto a cursos y formación entre todos los miembros de la plantilla cualesquiera que sea la categoría profesional que ostenten, en los que se incluye a la parte técnica, asimismo quedaran incluidos en su ámbito de aplicación los trabajadores que comiencen a prestar sus servicios laborales durante la vigencia del presente Convenio.

El tiempo dedicado a la formación realizada en horas de trabajo tendrá una retribución igual que la percibida cuando se está en el puesto de trabajo habitual.

La formación será obligatoria dentro de la jornada laboral y voluntaria fuera de la jornada laboral.

Las horas dedicadas a la formación inherente al puesto de trabajo, como mejora en el desempeño de sus funciones, fuera de la jornada laboral se compensarán con una cantidad de equivalente a 10 €, para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio se aplicará la subida establecida en el Convenio de Empresa en su artículo 9.

Artículo 9º.- Condiciones económicas

Se acuerdan las siguientes mejoras salariales para el conjunto de la plantilla a excepción de la parte técnica que tengan salario pactado.

El resto de los trabajadores:

Para el año 2011 la subida en tabla salarial será la resultante de aplicar la regularización del IPC del año 2010, es decir una actualización del 2,2%, para el año 2012 el 1,5%, para el 2013 un 2% y para los años 2014 y 2015 el 1,50%, en todas las categorías del Convenio, y en todos los conceptos salariales y extrasalariales de las tablas actualizadas del año 2011, la cantidad resultante se reflejará en la tablas salariales CEVA y quedará consolidada, sujeto a cotización y que no puede ser absorbido ni compensado. La tabla salarial CEVA se adjunta como anexo al Convenio de Empresa

La suma del salario base, plus convenio y mejora CEVA de cada año actualizada, y todos los conceptos salariales recogidos en este Convenio de Empresa, serán la referencia para aplicar las subidas acordadas en este punto y una vez hecho este cálculo, volverán a reflejarse estos tres conceptos en la nómina, los conceptos denominados S.B y PC serán idénticos en cantidad al del convenio provincial del metal y el resto se denominará Mejora Ceva, que estará sujeto a cotización, y que absorberá las subidas del art. 18- Salarios del Convenio del Metal de Valladolid.

Para los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 no será de aplicación a este Convenio, las subidas salariales del artículo 18 – *Salarios*- del Convenio del Metal Provincial de Valladolid, la diferencia la absorberá la mejora Ceva. En el año 2016 y sucesivos se aplicará el citado artículo 18 – Salarios - al que se sumará la subida acordada en este artículo, la mejora CEVA quedará como un concepto sujeto a cotización, consolidado y que no podrá ser absorbido ni compensado.





Artículo 10º.- Plus de trabajo a turnos

Todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos percibirán para el año 2011 la cantidad de 41,23 euros mensuales, para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio se aplicará la subida establecida en el Convenio de Empresa en su artículo 9.

Estas cantidades no variarán independientemente de los días que tenga el mes. Las citadas cantidades son mensuales, percibiéndose durante los 12 meses exceptuándose en las pagas extraordinarias.

Artículo 11º.- Plus de nocturnidad

Para el año 2011 se establece la cantidad de 253,69 euros mensuales para los trabajadores que realicen su jornada de trabajo nocturno fijo, entre las diez de la noche y seis de la mañana. Independientemente de los días que tenga el mes, la anterior cantidad no variará.

Los trabajadores que realicen eventualmente trabajos nocturnos comprendidos entre las diez de la noche y seis de la mañana, percibirán con independencia de la categoría que ostenten un plus de 10 euros por jornada trabajada en el año 2011.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio se aplicará la subida establecida en el Convenio de Empresa en su artículo 9.

Artículo 12º.- Incentivo por absentismo y calidad

Con el objetivo de reducir el absentismo y obtener unos niveles excelentes de calidad de servicio a nuestro cliente Renault, se fija el pago de un incentivo por absentismo y calidad, este se cobrará de manera gradual según la antigüedad de permanencia en la empresa, según la siguiente tabla:

1. Trabajadores hasta oficial de 2ª con antigüedad desde 1 año a 3 años: 25% del concepto salarial de este artículo.
2. Trabajadores hasta oficial de 2ª con antigüedad desde 3 años a 6 años: 50% del concepto salarial de este artículo.
3. Trabajadores hasta oficial de 2ª con antigüedad desde 6 años a 8 años: 75% del concepto salarial de este artículo.
4. Trabajadores hasta oficial de 2ª con antigüedad desde 8 años de trabajo efectivo: 100% del concepto salarial de este artículo.

Las antigüedades se computarán desde el ingreso efectivo en la plantilla de CEVA.

Los trabajadores con categoría de oficial de 2ª que estén dentro del marco del Convenio en la fecha de firma del mismo recibirán el 100 % del concepto de este artículo.

Se fija para el año 2011 una cantidad anual del 5.5% del salario bruto total e individual de cada trabajador afectado por este artículo, que incluye la suma completa del salario base, plus convenio, mejora Ceva, antigüedad, esta cantidad se calculará en la primera semana de enero de cada año, dicha cantidad se distribuirá de la siguiente manera:





- El 60% del mencionado 5.5% del salario bruto total anual de cada trabajador se abonará mensualmente, en 12 mensualidades, y estará condicionado al cumplimiento de un absentismo individual mensual de como máximo de un día laboral de ausencia. Este apartado se denominará prima de absentismo.

- El 40% del mencionado 5.5% del salario bruto total anual de cada trabajador se abonará mensualmente, en doce pagas y se denominará prima de siniestros. De esta cantidad se irán descontando los cargos cursados por nuestro cliente Renault y que sean achacables a los trabajadores que cobren esta prima al 100%. Computándose los cargos recibidos mensualmente, los días 10 de cada mes se hará balance del mes anterior para el cálculo de la prima. Se computará la fecha en la que se ha realizado el pago, independiente de la fecha de las posibles facturas de siniestros de nuestros clientes.

La empresa facilitará al comité, la documentación necesaria para la comprobación del día de abono de las posibles facturas de siniestros. La RD y la RT analizarán dichos cargos, determinando los que son responsabilidad de la misma y los que son de los trabajadores que cobran esta prima, estableciendo la prima de siniestros mensual correspondiente calculada para cada trabajador. La cantidad total se calculará multiplicando el importe a percibir por el total de la plantilla que cobra este concepto en el mes correspondiente. Una vez efectuados los cálculos, la diferencia en caso de ser positiva, se abonará en la nómina del mes en el que se calculó entre los trabajadores afectados en este artículo y amparados en este Convenio. No computará en ningún caso los siniestros ocasionados por trabajadores que no cobren el 100% del incentivo de este artículo.

- Para años posteriores el cálculo del 5.5% del salario bruto anual de cada trabajador, será el de cada año el salario bruto anual actualizado con las subidas acordadas en este Convenio.

- No se computará como absentismo en este artículo: permisos legales retribuidos, vacaciones, horas de representación de los trabajadores, embarazo-maternidad, la primera baja al año por enfermedad común, y las bajas por accidente laboral y enfermedad profesional.

Ambas se comprometen a revisar las desviaciones de la aplicación del incentivo de calidad en el primer semestre del año 2013.

Artículo 13º.- Jornadas laborales en sábados, domingos, festivos y días de bolsa

- TRABAJOS EN SÁBADOS MAÑANA Y DOMINGO NOCHE DE PRODUCCIÓN DE RENAULT:

Los trabajadores de producción con categoría hasta oficial de segunda, a los que se les solicite prestar sus servicios un sábado por la mañana o domingo noche, por necesidades productivas de nuestro cliente (es decir los sábados por la mañana) se les remunerará la cantidad de 77,68 euros por sábado trabajado, más un día de descanso colectivo por las horas realizadas en estas jornadas. El criterio de actuación para determinar el trabajo en estas jornadas será uniforme en todos los turnos, y será según la bolsa colectiva de cada trabajador (como se ha venido realizando en anteriores periodos), el que tenga más días en negativo tendrá prioridad sobre los que tengan menos días, la bolsa de días se actualizará semanalmente, estas retribuciones, cambios por descanso y días de asistencia serán públicos para toda la plantilla y se expondrán semanalmente en el tablón del Comité y en el de la empresa.

Las horas generadas un sábado por la mañana o domingo noche, se podrán cambiar por descanso a razón de una hora por hora y media de descanso, si se hace este cambio se computará el día de descanso colectivo y no se cobrarán los 77,68 euros. Limitando las horas totales de descanso a 23,25 horas equivalente a dos sábados trabajados.





La empresa preavisará con 48 horas de antelación a los trabajadores para dar servicio a nuestro cliente Renault en las jornadas anteriormente citadas. Únicamente la empresa podrá eximirse de esta obligación siempre que existan estas dos excepcionalidades: averías en las instalaciones de nuestro cliente o incidencias climatológicas que hayan afectado a la producción de nuestro cliente, y obligatoriamente se hará una comunicación previa por escrito a la representación de los trabajadores, aportando la documentación necesaria que justifique estas excepcionalidades descritas. Si no se comunicara por escrito con antelación a la representación de los trabajadores o no se facilitará la documentación requerida, se abonará como festivo. Ambas acuerdan cubrir los puestos necesarios para garantizar el servicio a nuestro cliente Renault en estas jornadas, si bien se respetaran las licencias concedidas, así como los casos extraordinarios puntuales y no repetitivos que pudieran surgir en estas jornadas.

- TRABAJOS EN SÁBADOS TARDE, DOMINGO Y FESTIVOS:

Los trabajadores de producción con categoría hasta oficial de 2ª, que presten sus servicios un sábado tarde, sábado noche, domingo mañana y tarde, o festivo por necesidades de nuestros clientes o propias de CEVA, se les abonará un complemento para el año 2011 de 139,30 euros, no generándose día de descanso colectivo. Como opción, y a elección del trabajador, se podrán cobrar 85 euros y generar un día de descanso individual o vacaciones.

TRABAJOS EN SÁBADOS MAÑANA Y DOMINGO NOCHE POR NECESIDADES ORGANIZATIVAS DE CEVA:

Debido a las diferentes actividades ajenas al proceso productivo de cadena de nuestro cliente Renault, así como a las diferentes necesidades organizativas de CEVA que pudieran realizarse los sábados en el turno mañana y siempre que no coincida con el proceso productivo de cadena de nuestro cliente en ese día, se acuerda crear una bolsa de voluntarios entre los trabajadores de producción con categoría hasta oficial de segunda, con disponibilidad para trabajar en la citada jornada no contemplada como día laborable en el calendario industrial de CEVA, la empresa preavisará dentro de las 24 horas (siempre dentro del turno de trabajo) de antelación a los trabajadores para dar servicio a los clientes o por necesidades organizativas de CEVA, se les remunerará la cantidad de 100 euros más medio día de descanso individual, no generando día de bolsa colectiva. La empresa hará una comunicación previa a la representación de los trabajadores justificando estas jornadas y facilitando la lista de trabajadores afectados, si no se comunicara con antelación a la representación de los trabajadores se abonará como festivo. El criterio de actuación para esa bolsa de voluntarios será idéntico al de los trabajos en festivos. El personal de plantilla tendrá siempre prioridad sobre los trabajadores cedidos por ETT en los trabajos indicados en este párrafo.

- PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN DE ESTE ARTÍCULO:

Cuando haya que trabajar un sábado tarde o noche, domingo mañana y tarde, o festivo por necesidades de nuestros clientes o propias de CEVA se agotará la vía voluntaria, pidiendo voluntarios para las tareas a desempeñar y una comisión de seguimiento de producción y polivalencia formada por dos miembros del comité y dos que la empresa consensuará y decidirá los trabajadores afectados. Siempre buscando la equidad entre todos los compañeros se hará una bolsa de rotaciones entre los trabajadores de producción con categoría hasta oficial de 2ª, para los trabajos en festivos a fin de garantizar la equanimidad entre todos los trabajadores, cuando surja un trabajo en fin de semana o en un día contemplado como no laborable y no se puede avisar verbalmente al trabajador afectado por la bolsa de rotaciones, se le avisará telefónicamente si se dispone de su teléfono, si este no estuviera localizable se seguirá el orden de la lista de rotaciones, avisando al siguiente de esa lista, esto se regulará en las comisiones de operativa. Se comunicará con





antelación suficiente a la representación de los trabajadores la lista de los operarios que realizan estas tareas en estos días y siempre antes de confirmar a estos operarios su asistencia, de manera que se pueda comprobar la ecuanimidad del proceso, asimismo no podrán coincidir dos mandos en estos días a no ser que les corresponda por computo de bolsa y actividades operativas propias.

El criterio de actuación para determinar el trabajo en sábados, domingos y festivos y horas extras será uniforme en todos los turnos, equiparando tanto los días trabajados a mayores como la retribución percibida por estos conceptos, estas retribuciones y días de asistencia serán públicos para toda la plantilla y se expondrán semanalmente en el tablón del Comité y en el de la empresa. Para todas las jornadas reguladas en este artículo se establece que las mismas las realizaran personal de plantilla no pudiendo ser sustituidos en ningún caso por personal cedido por ETT.

Cuando la jornada se realice en el turno de noche, la retribución será la citada más el complemento de nocturnidad.

El día de descanso individual generado o de vacaciones se solicitará por el trabajador con una antelación mínima de 48 horas. Dicho día podrá disfrutarse en el año siguiente en el que se generó. Estos días de disfrute personal (día generado o de vacaciones) se concederán a tres personas por turno y día.

Las cantidades pactadas anteriormente se abonarán independientemente del cómputo semanal de horas trabajadas. Para los restantes años de vigencia del presente Convenio estos conceptos se incrementarán según lo acordado en el Convenio.

PROCEDIMIENTO DE PREAVISOS

✓ SÁBADOS MAÑANA Y DOMINGO NOCHE CON PRODUCCION DE RENAULT:

La empresa preavisará con 48 horas de antelación a los trabajadores de producción hasta la categoría de oficial de segunda, para dar servicio a nuestro cliente Renault en las jornadas anteriormente citadas. Únicamente la empresa podrá eximirse de esta obligación siempre que existan estas dos excepcionalidades: averías en las instalaciones de nuestro cliente o incidencias climatológicas que hayan afectado a la producción de nuestro cliente, y obligatoriamente se hará una comunicación previa por escrito a la representación de los trabajadores, aportando la documentación necesaria que justifique estas excepcionalidades descritas. Si no se comunicara por escrito con antelación a la representación de los trabajadores o no se facilitara la documentación requerida, se abonará como festivo.

✓ SÁBADOS MAÑANA Y DOMINGO NOCHE POR NECESIDADES DE CEVA:

La empresa preavisará dentro de las 24 horas (siempre dentro del turno de trabajo) de antelación a los trabajadores para dar servicio a los clientes o por necesidades organizativas de CEVA, se les remunerará la cantidad de 100 euros más un medio día de descanso individual, no generando día de bolsa colectiva. La empresa hará una comunicación previa a la representación de los trabajadores justificando estas jornadas y facilitando la lista de trabajadores afectados, si no se comunicara con antelación a la representación de los trabajadores se abonará como festivo. El criterio de actuación para esa bolsa de voluntarios será idéntico al de los trabajos en festivos.





Artículo 14º.- Horas extraordinarias

La información de las horas realizadas por parte de la empresa se hará mensualmente, con una relación nominal de las mismas, será pública y en la lista figurará la cantidad de horas, las que han sido cobradas y las que se han cambiado por descanso, esta relación nominal se expondrá en el panel del comité y en el de la empresa.

La cantidad correspondiente para el año 2011 por cada hora extra será de 13,57 €, para el resto de los años de vigencia del Convenio los porcentajes del artículo 9. Se aplicará el mismo porcentaje para las horas extras festivas.

Del mismo modo y con el fin de establecer una doble vertiente, se le confiere al trabajador la posibilidad de optar entre la retribución o el descanso. Implicará que por cada hora realizada por encima de la jornada ordinaria, no recibirá compensación económica, ahora bien se computará un saldo de crédito de descanso de 1,5 horas por cada hora extraordinaria trabajada.

El disfrute de dicho tiempo de crédito deberá ser solicitado por el trabajador con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 15º.- Plus de transporte

Los trabajadores percibirán para el año 2011 la cantidad de 72 euros mensuales como plus de transporte y para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio se aplicará la subida establecida en el Convenio de Empresa en su artículo 9.

Estas cantidades no variarán independientemente de los días que tenga el mes. Las citadas cantidades son mensuales percibiéndose en 12 mensualidades. El trabajador que se encuentre en IT se le descontará la parte proporcional entre el plus de transporte y un mínimo de 40 euros, esta última cantidad será la cantidad mínima que cobrará el trabajador mensualmente.

Artículo 16º.- Complemento en caso de incapacidad temporal

En los casos de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará con la cantidad correspondiente para que el trabajador en esta situación perciba el 100% de su base de cotización desde el primer día.

Artículo 17º.- Empleo y contratación

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa se compromete a mantener como mínimo un porcentaje del 80% de contratos indefinidos. Los contratos de determinación se transformarán en contratos indefinidos de forma paulatina cada seis meses. Para la adecuación de los porcentajes de la plantilla, se reunirá la Comisión Paritaria quince días antes de la finalización de cada semestre para adecuar la plantilla.

La empresa sustituirá al trabajador que esté en IT, accidente laboral, enfermedad profesional o permiso retribuido dependiendo de la necesidad de la producción, dicha sustitución será inmediata cuando: la previsión de la duración de la baja no pueda estimarse en el tiempo (roturas, operaciones, etc....).





En los casos de prever que la baja no sea superior a dos semanas, se analizará con el comité de empresa las necesidades de producción, y decidir la sustitución por ETT o contratado directamente por la empresa, haciendo constar en su contrato esta sustitución o interinidad.

La contratación para realizar las distintas actividades y servicios se harán con carácter prioritario directamente por la empresa. Si por cualquier circunstancia fuese necesario acudir a las empresas de trabajo temporal, será preceptiva la comunicación previa a los representantes de los trabajadores.

Para la adecuación de los porcentajes de la plantilla, se reunirá la Comisión Paritaria quince días antes de la finalización de cada semestre para adecuar la plantilla.

Se acuerda prorrogar durante los años 2011, 2012 y 2013 los porcentajes de 80% de contratación indefinida y 20% de empleo temporal, que regulan el empleo y la contratación con la empresa. El 1 de junio de 2014 quedará sin efecto esta prórroga, emplazándose ambas partes en la Comisión Paritaria para adecuar los porcentajes de plantilla según el contexto de ese año.

La prórroga no afectará a los trabajadores cedidos por ETT, que en ningún caso superaran el porcentaje del 20%, si se superara este porcentaje la empresa realizará contratos de empresa al porcentaje de trabajadores que superen el 20% en los últimos seis meses.

Debido a las nuevas operaciones implantadas en el almacén y que en un principio no estaban dentro del marco de la propia actividad y servicios de CEVA, se acuerda determinar las nuevas operaciones como actividades de obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

A fecha de firma del Convenio estas nuevas actividades son:

- Zona de Kitting: Conjunto de enciclados diferenciados e independientes, cada uno con autonomía y sustantividad propia, con fechas de implantación y duración incierta, cada enciclado tiene un número de operarios definidos e independientes de otros operarios, la división operativa necesaria para dar sustantividad en los contratos de obra y servicio, de estas actividades, se consensuará en una Comisión de Operativa, formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos de la Dirección.
- Servicio cliente Sumitomo: Conjunto de actividades diferenciadas e independientes de la actividad propia de CEVA de servicio logístico a Renault, actividad con autonomía y sustantividad propia, con fechas de implantación y duración incierta, servicio que tiene un número de operarios definidos e independientes de otros operarios.
- Gestión carga/descarga zona playa GR8: Conjunto de actividades diferenciadas e independientes de la actividad propia de CEVA de servicio logístico a Renault en su almacén POE, actividad con autonomía y sustantividad propia, con fechas de implantación y duración incierta, servicio que tiene un número de operarios definidos e independientes de otros operarios.

Se acuerda realizar a la firma del presente Convenio contratos de obra y servicio determinado según el art. 15.1 a. del Estatuto de los Trabajadores, y contratos de duración determinada, estas contrataciones se regularán según lo acordado en el acta adjunta como anexo 4.





Artículo 18.- Vacaciones

Las vacaciones serán coincidentes en cuanto a su duración y fecha de disfrute con el calendario de nuestro cliente RENAULT ESPAÑA MONTAJE 2, CARROCERIAS, CDF Valladolid.

Aquellos trabajadores que tengan que prestar servicios durante el periodo de vacaciones, siempre de forma voluntaria, podrán disfrutar de un período de días consecutivo idéntico al de los trabajadores de la empresa. Será el trabajador el que fije la fecha de disfrute de sus vacaciones.

Artículo 19º.- Polivalencia y Responsabilidad

A fin de contribuir a la máxima polivalencia y mejor desempeño en las funciones operativas ningún trabajador podrá estar realizando la misma tarea durante seis meses seguidos o alternos durante un año, exceptuando a los trabajadores con contratos de obra y servicio determinados, y los que hubieran sido desplazados de otros Centros al Centro de Montaje, cualesquiera que sea su categoría, y que realicen tareas de Kitting, GR8 y demás operaciones de enciclado.

Las tareas de esta polivalencia se clasifican en:

- Recepción (siendo una única tarea etiquetar, recepcionar, coordinador de recepción).
- Operador de almacén.
- Carretilleros (siendo una única tarea: descarga, asistencia cables y calidad, Cpl2, manutención PE y GE).
- Playa (carretilleros y Plegado).
- Enciclados.
- CDF (siendo 1 tarea gestión de vacíos y centro agrupamiento).
- TRI (siendo carretilla y gestor vacíos).
- Cpl1pe (siendo 1 tarea todas las zonas de Picking).
- Calidad y transvases.

Todos los meses una comisión de seguimiento de producción y polivalencia formada por dos miembros del comité, y dos miembros de la empresa, analizarán y registrarán las polivalencias de los trabajadores.

Todos los trabajadores tendrán derecho a rotación y formación de manera equitativa a fin de adquirir la polivalencia adecuada, dentro de las limitaciones de indicadas en el primer párrafo. La comisión de seguimiento de producción y polivalencia analizará, consensuará y emitirá los informes precisos sobre la aptitud y actitud de los trabajadores en los diferentes puestos, y en la que también se facilitara toda la información relativa a la bolsa de horas de los trabajadores, incidencias y demás asuntos relacionados con la operativa.

Los trabajadores tendrán acceso a la información relativa a las polivalencias de la totalidad de la plantilla, así como a los días trabajados que estén dentro del calendario industrial de CEVA y los que no están, las retribuciones percibidas, y toda la información referente a buscar la ecuanimidad entre todos los operarios.





Artículo 20º.- Locales de descanso

En razón del tipo de actividad o del número de trabajadores, éstos dispondrán de locales de descanso de fácil acceso, cercanos a las operaciones a realizar, cerrados y acondicionados a la plantilla, se establece un plazo de tres meses desde la firma de este Convenio para implantar y acondicionar estos locales, que en ningún caso superará el 31 de diciembre de 2011.

Se consensuará entre la empresa y la representación de los trabajadores la implantación de máquinas expendedoras de vending en las zonas de descanso, buscando a los proveedores que favorezcan en calidad, servicio y precio en sus productos a los trabajadores.

Artículo 21º.- Promociones y ascensos

Se creará una comisión de promociones y ascensos, que estará formada por dos miembros del comité y dos de la dirección, en la que se analizarán las promociones y ascensos, exámenes y entrevistas de los candidatos.

Se expondrá en los paneles de información de la empresa los puestos vacantes y de promoción y el perfil de los candidatos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 22º.-Excedencias

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos 5 años de antigüedad efectiva, en las siguientes condiciones:

Excedencia voluntaria especial:

- Los trabajadores con Contrato Indefinido y con cinco años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación de excedencia a ningún efecto.
- El reingreso deberá ser solicitado por escrito con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia.
- La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa similar de logística o que implique competencia en las actividades propias del Centro de Trabajo Montaje de Ceva Logistics, salvo autorización expresa de aquélla que la concedió.

Artículo 23º.- Cláusula de revisión

Todos los conceptos salariales y extrasalariales, una vez conocido el IPC real de cada año, serán revisados desde el 1 de enero, igual que en artículo correspondiente del Convenio Provincial del Metal de Valladolid, en lo que supere el IPC real al IPC real del año anterior.





Para los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 no será de aplicación a este Convenio el artículo correspondiente de la cláusula de revisión del Convenio del Metal Provincial de Valladolid, excepto el porcentaje que supere el 3% del IPC real de cada año, este exceso resultante por encima del 3% será tenido en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2.012, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos de 2.011. El 31 de diciembre de 2015 la desvinculación de esta cláusula quedará sin efecto, por lo que en el año 2016 y sucesivos se aplicará el artículo correspondiente de la cláusula de revisión del Convenio del Metal Provincial de Valladolid.

Artículo 24º.- Derechos sindicales

La empresa permitirá la acumulación de horas anualmente de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de la misma Candidatura en uno o varios de sus componentes, pudiéndose sumar el crédito horario correspondiente al Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa de coincidir en una misma persona ambas condiciones.

Asimismo no se computará el exceso de horas que se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical que formen parte de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de dicha negociación.

Se acuerda incrementar el crédito horario individual de los representantes de los trabajadores en cinco horas por encima de lo establecido en el artículo 68º del Estatuto de los Trabajadores. Las reuniones de las comisiones paritarias y de seguimiento recogidas en el Convenio no computaran al crédito horario.

En la empresa, los sindicatos más representativos tendrán derecho a un Delegado Sindical a partir de 250 trabajadores, con el mismo crédito horario y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Las remuneraciones de los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, no sufrirán merma alguna cuando desempeñen sus funciones, en ninguno de los conceptos salariales y extrasalariales.

Artículo 25º.- Licencias retribuidas y ayuda social

A la firma de este Convenio de Empresa, los trabajadores con una antigüedad superior a 5 años tendrán derecho a tres días de asuntos propios consolidados, de 2 a 5 años de antigüedad en la empresa la licencia será de dos días de asuntos propios y menos de dos años de antigüedad el permiso es de un día de asuntos propios.

El procedimiento para solicitar los días de asuntos propios o individuales generados será siempre por escrito y de la siguiente manera: para disfrutarlos del 1 de enero al 31 de marzo se solicitaran en ese trimestre, y así para el segundo trimestre, y sucesivamente, esto no significa la obligación de consumir estas licencias un trimestre u otro, pudiéndose solicitar o acumular las mismas en cualquier trimestre. Si varios trabajadores han solicitado estas licencias el mismo día o periodo, y algún trabajador no pudiera disfrutarlo, tendrá siempre preferencia de disfrute sobre ese día o periodo el trabajador que no lo haya consumido en el año anterior, se comprobaran estas licencias según el listado publico de licencias facilitado por el Jefe de Turno mensualmente y expuesto en el panel del comité y en el de la empresa. Los días de asuntos propios se concederán a tres personas por turno y día





El trabajador podrá anular o modificar su petición de día de asuntos propios, día de disfrute personal, trasladado de vacaciones o generado por horas, con una antelación mínima de 48 horas.

Consulta medicina general y especialistas, con hijos disminuidos psicofísicos y menores de 12 años: Por el tiempo necesario, con acreditación médica, donde figure hora y fecha de consulta, siempre que coincida con el horario de trabajo.

Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos en la totalidad de las licencias retribuidas recogidas en este Convenio y en el Convenio Provincial de Valladolid del Metal, siempre que acrediten el estar inscritos como tal, en el registro que existe para tal efecto.

Los progenitores podrán hacer uso de las horas para la consulta de médico del artículo 52º del Convenio del Metal de Valladolid, para el acompañamiento de sus hijos menores de edad.

Los días de permiso retribuidos por hospitalización podrán disfrutarse consecutivamente o en días alternos durante el tiempo de vigencia del hecho motivador del permiso.

Para la realización de exámenes oficiales FP, Universidad, Carnet de conducir o similares, se establecen las horas que indican en el convenio provincial del metal que establecen 10 horas al año no continuadas, con el justificante de la citación del centro.

En caso de fallecimiento de tíos, tíos políticos, o persona que conviva en el hogar familiar tendrán permiso de salida siempre que coincida el sepelio en horas laborales a restar de las horas de medicina general.

Artículo 26º.- Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio de empresa

Se creará una Comisión Paritaria que estará formada por la Dirección de la empresa y la Representación legal de los trabajadores. En lo que respecta a la RR.TT. será proporcional entre los sindicatos firmantes del presente Convenio de Empresa.

Artículo 27º.- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas.

Artículo 28º.- Vinculación al convenio provincial

En todo lo no recogido en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Valladolid.





Artículo 29º.- Paz Social

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se obligan comprometen a mantener y contribuir a la Paz Social en el seno de la empresa Ceva Logistics España S.L en su centro de Valladolid, Renault Montaje, CDF, Carrocerías, tratando de negociar todos y cada uno de los asuntos que puedan surgir de interés referente a este Convenio para los trabajadores, en una línea de diálogo abierto y permanente, y por tanto, comprometiéndose ambas partes a no instar medidas de conflicto, ya sea sobre reivindicaciones salariales o extrasalariales, quedando las partes emplazadas a resolver en primera instancia sus diferencias a través de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de este Convenio, se establecen que como mínimo que haya dos reuniones en un periodo de siete días laborables de esta Comisión Paritaria antes de instar medidas de conflicto.

Artículo 30º.- Anexos

Se adjunta al presente Convenio los siguientes anexos:

1. Anexo 1º.- Calendario Laboral CEVA.
2. Anexo 2º.- Tablas Salariales CEVA.
3. Anexo 3º.- Documento personal C.I.L.
4. Anexo 4º.- Contrataciones de Personal y Desplazamientos.
5. Anexo 5º.- Sistema de Profesionalización y Prima Productividad.
6. Anexo 6º.- Amortización de puestos en operativa.
7. Anexo 7º.- Plus de productividad años 2012 - 2015.
8. Anexo 8º.- Solicitud días de asuntos propios y días individuales.
9. Anexo 9º.- Acuerdo de Nueva Categoría de Entrada





ANEXO 4º

ACTA REUNION 28/02/2011
Comité de Empresa - Dirección CEVA PRO-
DUCTION LOGISTICS, S.L, de Montaje

Asistentes:

Representantes de los trabajadores:

Carlos Ortega Gómez
Juan Carlos Viña Muñoz
José Antonio Martín Merino
José Alberto Bahillo Marcos

Empresa:

Carmen Gamarra Herrero
Sonia Sobas del Cazo
Millán Sanz

ACUERDO CONTRATACIONES DE PERSONAL Y DESPLAZAMIENTOS

Se acuerda realizar el 14 de marzo del 2011 contratos de obra y servicio determinado según el art. 15.1 a. del Estatuto de los Trabajadores a diez trabajadores que actualmente realizan las operaciones de Kiting en los nuevos enciclados, GR8 y SUMITOMO, actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Asimismo la Dirección de la empresa se compromete a realizar 10 contratos más de obra y servicio de manera progresiva, según el desarrollo del contrato del Centro de Motores.

En el caso de que sea necesario incorporar al personal que fue trasladado al centro de motores (siete trabajadores + un trabajador (del Centro de Villanubla al Centro de Motores, el trabajador Luis Fidalgo), éstos, estarán ligados a las actividades anteriormente descritas: Kitting (enciclados) y GR8, sustituyendo única y exclusivamente al personal cedido por empresas de trabajo temporal que ocupen esos puestos. Esta acción paralizará la contratación de tantos contratos de obra y servicio como trabajadores desplazados, hasta el límite de los diez contratos de obra y servicio pendientes indicados en el párrafo anterior, y que deben realizarse con fecha límite mayo del 2011. La Dirección de la empresa informará y consensuará previamente a los representantes de los trabajadores de estas incorporaciones.





ANEXO 5º

ACTA REUNION 28/02/2011
Comité de Empresa - Dirección CEVA PRO-
DUCTION LOGISTICS, S.L, de Montaje

Asistentes:

Representantes de los trabajadores:

Carlos Ortega Gómez
Juan Carlos Viña Muñoz
José Antonio Martín Merino
José Alberto Bahillo Marcos

Empresa:

Carmen Gamarra Herrero
Sonia Sobas del Cazo
Millán Sanz

SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN - PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Todos los trabajadores que actualmente están en CEVA LOGISTICS, fijos, eventuales o por ETT's, se les mantendrá como mínimo la categoría que tienen actualmente.

Se propone y acuerda la aplicación de un sistema de profesionalización que permite mejorar la carrera de los operarios con la creación de niveles intermedios entre las categorías existentes en el convenio, consolidados, adecuando el reglamento de valoración con las nuevas competencias alcanzables a través de la formación y la práctica profesional. Todos los trabajadores que cumplan los criterios de destreza y polivalencia que se fijarán, accederán a los referidos niveles intermedios.

Este sistema de profesionalización se realizará por una Comisión Central de Formación, que estará formada por dos miembros de la dirección y dos de la representación de los trabajadores. Las partes se fijan el 31 de octubre de 2013 como fecha orientativa para la finalización de los trabajos de la Comisión Central de Formación. Los trabajos de esta comisión serán ratificados y modificados, en su caso, por la comisión negociadora para su posterior inclusión y publicación en el Pacto de Empresa.

Todos los trabajadores que estén en tareas logísticas ligadas de forma directa a procesos productivos de nuestro cliente Renault (enciclados y todas las operaciones que dependen en tiempo real a cadena) tendrán una prima que será de 30 euros mensuales cuyo inicio de cobro será en enero del 2012, su abono será proporcional a los días en los que se realizó esta tarea (1 euro/día). Para el año 2013 la prima será de 35 euros mensuales, para el año 2014 de 40 euros mensuales y para el año 2015 de 45 euros mensuales, el cálculo diario para los años 2013, 2014 y 2015 será de 2 euros/día.

ANEXO 6º

ACTA REUNION 18/03/2011
Comité de Empresa - Dirección CEVA PRO-
DUCTION LOGISTICS, S.L, de Montaje

Asistentes:

Representantes de los trabajadores:

Carlos Ortega Gómez
Juan Carlos Viña Muñoz

Empresa:

Carmen Gamarra Herrero
Sonia Sobas del Cazo





José Antonio Martín Merino
José Alberto Bahillo Marcos

ASUNTO: AMORTIZACIÓN DE PUESTOS EN OPERATIVA

Según petición de carácter urgente de la R.T con fecha 17 de Marzo, se reúnen ambas partes para tratar temas de operativa.

La R.T dice que desde hace varias semanas, se están modificando operaciones del almacén y la operativa diaria, los trabajadores están muy preocupados con sus puestos de trabajo y el futuro de la planta, ya que se realizan estos cambios sin recibir información alguna de los mismos.

La R.D entrega la documentación donde se explica la evolución movimientos /trabajadores que a esta fecha son necesarios para dar un buen servicio al cliente, manteniendo unos costes apropiados.

La R.T analizará en los próximos días este documento y elaborará un informe.

La R.T plantea la posibilidad de que la empresa este cree un conflicto social, por las amortizaciones de trabajadores, la no sustitución de trabajadores con bajas largas e incumplimientos en varios puntos del Estatuto de los Trabajadores y del propio Pacto de Empresa, ve que realmente el trabajo diario no se desarrolla de manera eficiente e incluso se están cometiendo errores en el servicio por falta de personal en algunas tareas. La R.T recalca la preocupación existente entre los trabajadores, motivado por el traslado de los trabajadores del centro de motores.

Ambas partes acuerdan sustituir aquellas bajas de larga duración, como indica el Pacto de Empresa, mantener el personal que se relaciona en el documento entregado y celebrar reuniones quincenales donde se informará bien sea por parte del Jefe de Turno o por la propia dirección, de todas aquellas cuestiones de operativa.

Ambas partes acuerdan igualmente que si por bajadas de producción, supresión de actividades o cualquier otra causa que justifique traslados o despidos, hubiera que amortizar puestos de trabajo o realizar traslados de trabajadores a otros Centros de CEVA, siempre se aplicará el siguiente procedimiento: en primer lugar estarán afectados los trabajadores que a partir de la firma de este acta estén cedidos por empresas de trabajo temporal, a continuación los que se incorporen de otros centros a partir de la fecha de esta acta y posteriormente se tendrá en cuenta la antigüedad del resto de los trabajadores, siendo los trabajadores que tengan menos antigüedad en la empresa a los que se aplicará estas posibles rescisiones de contrato.

Se acuerda revisar la situación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal del Centro de Montaje, que se sean sustituidos por los traslados de los trabajadores del centro de motores al centro de montaje, esta revisión se hará, en todo caso, en función de la evolución de la actividad que haya en el Centro de Motores.





ANEXO 7º

ACTA REUNION 21/01/2013
Comité de Empresa - Dirección CEVA
PRODUCTION LOGISTICS, S.L. de Montaje

Asistentes:

Representantes de los trabajadores:

Juan Carlos Viña Muñoz
José Antonio Martín Merino
José Alberto Bahillo Marcos

Empresa:

Sonia Sobas
Virginia Albuena Prieto

PLUS PRODUCTIVIDAD AÑOS 2012 - 2015

Todos los trabajadores que estén asignados de manera fija o eventual a tareas logísticas ligadas de forma directa a procesos productivos de nuestro cliente Renault (Picking/kitting y demás enciclados), tendrán una prima (PLUS PRODUCTIVIDAD) que se abonará teniendo en cuenta:

1. Los días laborables del mes en que se devenga, entendiéndose como días laborables los indicados en el calendario como días de trabajo efectivo quedando excluidos después de hacer el cálculo, festivos, días de bolsa y demás licencias retribuidas. En los meses de vacaciones Agosto y Diciembre se abonará el PLUS PRODUCTIVIDAD por día efectivo de trabajo (2 euros/día).
2. Se abonará el importe integro del PLUS PRODUCTIVIDAD (35€ EN EL 2013) a todos aquellos trabajadores que cumplan con más o igual del 80% de los días laborables del mes. (Ejemplo.: 80% de 22 días laborables del mes = 18 días, por lo que se abonará el PLUS INTEGRAL a todos los trabajadores que realicen 18 o más días)
3. Para los trabajadores que no alcancen el 80% de los días efectivos de trabajo, se les abonará dicha prima con la cantidad de 1€ día para el año 2012 y 2€ día para los siguientes años con el tope máximo de los 30€ para el año 2012 y 35€ para el año 2013.
4. A todos aquellos trabajadores que se encuentren en situación de IT o AT, no se les abonará el PLUS PRODUCTIVIDAD si estos días en esta situación superan el 20% de los días laborables del mes, en caso de superar este porcentaje se abonarán los días realmente trabajados a la cuantía de 2 euros día.

El importe del PLUS PRODUCTIVIDAD SERÁ:

- Año 2013 = 35€/mensuales.
- Año 2014 = 40€/mensuales.
- Año 2015 = 45€/mensuales.





ANEXO 8º

SOLICITUD DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS Y DÍAS INDIVIDUALES

Para evitar posibles conflictos y facilitar la labor de todos los empleados de la empresa, os informamos de la manera de solicitar los días individuales y de asuntos propios a partir del día 26 de Enero de 2014:

- Los plazos de petición de dichos días serán como mínimo 48 hrs y como máximo 3 meses. (si se quiere descansar el 27 de Abril se podrá solicitar a partir del 27 de Enero).
- Para solicitar el día se entregará 2 copias al Delegado Operativo o al Jefe de Turno.
- El Jefe de turno tendrá en cuenta las solicitudes que haya recibido hasta las 10:15 para el turno de la mañana y hasta las 18:15 para el turno de la tarde. Si existieran más solicitudes de las que se pueden otorgar (6 por turno/día) se revisará las licencias del año anterior por si algún trabajador repitiera fecha de disfrute quedando fuera en caso afirmativo, sino con todos los demás se efectuará un sorteo para conceder las 6 licencias. Cuando un trabajador quisiera disfrutar días consecutivos, la referencia de petición será el primer día que haya solicitado.
- Si un trabajador quisiera disfrutar un día entre semana, lo podrá solicitar el lunes previo a los 3 meses. (si se quiere descansar el 29 de Abril se podrá solicitar a partir del 27 de Enero).

Por ejemplo: Si un trabajador quisiera disfrutar el 25 de julio lo podrá solicitar desde el 21 de abril y si para ese día a las 10:15 hubiera más de 6 solicitudes se efectuaría el sorteo. Las licencias concedidas en el año anterior solo se tendrán en cuenta el día 21 de abril, una vez concedida la licencia, no podrá ser revocada por peticiones posteriores, ni aunque ese trabajador la haya disfrutado el año anterior en esas fechas.





ANEXO 9º

ACTA REUNION 04/09/2014
Comité de Empresa-
Dirección
CEVA PRODUCTION
LOGISTICS, S.L,
Centro Nave POE Valladolid

Asistentes:

Representantes de los trabajadores:

José Alberto Bahillo Marcos

Jose Antonio Martin Merino

Juan Carlos Viña Muñoz

Empresa:

Sonia Sobas

Marta Rubial

Millán Sanz

Virginia Albuena

Asunto:

Reunión del Comité de Empresa y la Dirección de CEVA Production Logistics España sobre Acuerdo de creación de una nueva categoría.

Reunidas ambas partes llegan al siguiente ACUERDO:

El marco de la firma de este acuerdo se hará en un Convenio de empresa del Centro de Montaje de Ceva en Valladolid. En ningún caso el pacto actual será retocado en ninguno de sus artículos salvo en los que expresamente sean necesarios para acomodar esta futura nueva categoría de entrada.

Todos los trabajadores que actualmente están vinculados contractualmente con CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA, S.L. en su centro de Valladolid Montaje se les respetara su actual contrato, salario, categoría y cualquier otra circunstancia que por su antigüedad en la empresa le viniera correspondiendo.

Se incluyen unas nuevas categorías a las Tablas Salariales 2014 de CEVA Production Logistics España, S.L. que en ningún caso serán inferiores al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid para sus respectivas categorías.

La dirección de la Empresa se compromete a la realización de al menos un mínimo de 70 contratos de obra y serbio, en una fase de 3 meses para adecuar los recursos a las necesidades productivas, si bien es cierto que adquiere un compromiso de que se agilicen los procesos. La Dirección de la Empresa se compromete a dejar únicamente la contratación por empresas de trabajo temporal para momentos puntuales en picos de producción, IT y días libres del personal en plantilla CEVA, con un máximo de un 15% de ETTs sobre el total de la plantilla de mano de obra directa al menos hasta la firma del nuevo convenio de empresa y siempre que la plantilla supere el volumen de 150 trabajadores. De cara a las a las que la empresa se compromete a realizar, se considerará para el orden de entrada la antigüedad que por ETT el trabajador pueda tener.

La nueva tabla salarial será la que se muestra a continuación como Anexo 1.

Las categorías que se acuerdan en el presente escrito estarán comprendidas dentro del Grupo Profesional 6 que determina el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid, para lo cual los criterios generales que se recogen son los que se detallan a continuación:





- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas; las cuales pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Y se concreta en el Grupo Profesional 6-B: Estarán encuadrados en este subgrupo los trabajadores/as que desempeñen las tareas de su profesión o actividad correspondiente a su grupo profesional y división funcional, con un grado elemental en los factores de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

Se establece una Evolución Progresiva respecto a la primera contratación realizada, siendo el desarrollo aplicable el que se detalla a continuación:

- Especialista Incorporación C: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez a partir de la firma de este acuerdo y hasta 12 meses de antigüedad.
- Especialista Incorporación B: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez a partir de la firma de este acuerdo con una antigüedad de entre 12 y 36 meses.
- Especialista Incorporación A: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez a partir de la firma de este acuerdo y con una antigüedad entre 36 y 48 meses.
- Especialista: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez a partir de la firma de este acuerdo y con una antigüedad superior a 48 meses.
- Oficial de 3ª: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que superen una antigüedad de 3 años en la categoría de Especialista.

Todos los trabajadores que se contraten a raíz de este acuerdo si fueran otra vez contratados en el plazo inferior a 1 año desde su salida, se les reconocerá el periodo de permanencia a efectos de su categoría profesional. Asimismo, se amplía esta garantía para los trabajadores contratados actualmente.

Todos los trabajadores que firmen contrato con CEVA PRODUCTION LOGISTICS en el centro de Valladolid Montaje estarán vinculados al Convenio de Empresa de 2011-2015 y sus actas de acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de Ceva.

El resto de los pluses se devengará en las condiciones y circunstancias que establece el Convenio de Empresa 2011-2015 de CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA S.L. y acuerdos con el Comité de Empresa de CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA S.L. (excepto el Plus de Transporte y Mejora Ceva).

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente acuerdo, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente acuerdo, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas.

En el caso de que la empresa decida reducir personal por bajadas de producción, retirada de turno, traslados a otros centros o alguna otra circunstancia por despido, salvo despido disciplinario, todos los trabajadores y trabajadoras que se contraten a partir de la fecha y con estas nuevas categorías serán las primeras en rescindir sus contratos y después se seguirá el orden marcado en el convenio de Ceva 2011-2015 en su Artículo 5 o en el acta de acuerdo del 14 de marzo de 2011 donde se trata de las Contrataciones y desplazamientos. En el supuesto que no se cumpla este artículo la empresa indemnizará al trabajador o trabajadora con un despido improcedente, en la normativa vigente actual salvo que en el futuro sea más beneficioso para el trabajador.





ANEXO 1: NUEVAS TABLAS ACUERDO SEPTIEMBRE 2014

PERSONAL OBRERO	S.BASE METAL 2014	P.CONV. METAL 2014	MEJORA CEVA 2014	SALARIO TOTAL	SALARIO ANUAL	PLUS TRANSP	SALARIO TOTAL
Oficial primera	23,08	18,73	3,69	45,50	19337,50	75,66	20.245,40
Oficial segunda	22,97	17,28	3,65	43,90	18657,50	75,66	19.565,40
Oficial tercera	22,88	15,8	2,13	40,81	17344,25	75,66	18.252,15
Especialista	22,83	14,96	2,09	39,88	16949,00	75,66	17.856,90
Especialista Incorporacion A	22,83	14,96	0,95	38,74	16464,50	20,00	16.704,50
Especialista Incorporacion B	22,83	14,96	0,52	38,31	16281,75	10,00	16.401,75
Especialista Incorporacion C	22,83	14,96	0,25	38,04	16167,00	0,00	16.167,00
Chófer de camión	23,08	18,73	3,69	45,50	19337,50	75,66	20.245,40
Chófer de turismo	22,97	17,28	3,65	43,90	18657,50	75,66	19.565,40
Chófer de motocarro	22,88	15,8	2,13	40,81	17344,25	75,66	18.252,15

PERSONAL OBRERO	HORA EXTRA	HOTA EXTRA FESTIVA	HORA EXTRA NOCTURNA	SABADO PRODUCTO RENAULT	FESTIVO SABADO TARDE	SABADO ORGANIZ CEVA
Oficial primera	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08
Oficial segunda	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08
Oficial tercera	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08
Especialista	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08
Especialista Incorporacion A	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08
Especialista Incorporacion B	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08
Especialista Incorporacion C	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08
Chófer de camión	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08
Chófer de turismo	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08
Chófer de motocarro	14,27	15,70	15,01	81,63	146,38	105,08

En Valladolid a 04 septiembre de 2014

