

Dilluns, 2 de desembre de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 27 d'agost de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora de modificació del XXI Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Montcada i Barcelona Zona Franca) publicat al Butlletí Oficial de la Província el dia 16 de març de 2011 (codi de conveni núm. 08006581011999)

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora de modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de juliol de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Negociadora de modificació del XXI Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Montcada i Barcelona Zona Franca) (codi de conveni núm. 08006581011999) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA NISSAN MOTOR IBÉRICA, SA (CENTROS DE TRABAJO DE MONTCADA Y BARCELONA-ZONA FRANCA)

Asistentes:

Representación empresarial:

Alfredo Castaño.
Cecilio Rodríguez.
Conrad Ramada.

Representación de los trabajadores:

Enrique Saludas.
J.A. Hernández Líndez.
J.A. Moles.
Francisco Villanueva.
Joaquín Carrillo.
J.C. Palau.
Raúl López.
Miguel A. Boiza.
Fco. Javier Martín.
Javier Hernández Alvarín.
Manuel Sanz.
Joaquín Cano.

En Barcelona, a 22 de julio de 2013, y en los locales de la empresa Nissan Motor Ibérica, SA, se reúnen las personas mencionadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora de la modificación del XXI Convenio colectivo de la empresa (centros de trabajo de Barcelona-Zona Franca y Montcada) publicado en el *Boletín Oficial de la Província de Barcelona* en fecha 16 de marzo de 2011, y manifiestan:

Dilluns, 2 de desembre de 2013

1. Que en fecha de hoy se ha procedido a la firma del texto modificado del XXI Convenio colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centros de trabajo de Barcelona-Zona Franca y Montcada) para los años 2012-2014.
2. Que la expresada modificación recoge los acuerdos recogidos en el acta final del período de consultas del Plan de competitividad de 22 de marzo de 2013.
3. Que subscriben el Convenio colectivo los representantes de las secciones sindicales de SIGEN-USOC, CCOO y UGT.

Y para que así conste y en prueba de conformidad, firman ambas partes la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO

ACTA FINAL DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PLAN DE COMPETITIVIDAD DE 22 DE MARZO DE 2013

Asistentes:

Representación empresarial:

Alfredo Castaño, Carlos Aitor Pérez y Conrad Ramada.

Comité de Empresa de Zona Franca:

Pedro Ayllón, J.A. Hernández, J.A. Moles, José A. Garzón, Gregorio Teruel, Jaime Sierra, Enrique Saludas, Justo V. Valencia, Critobal García, Francisco Villanueva, César Bejerano, Joan C. Rodríguez, Raúl López, Miquel A. Boiza, Juan C. Vicente, Francisco Padilla, Mario Rubio, Daniel Pindado, Antonio Álvarez, Carmelo Hernández, Manuel Sanz, Javier Hernández, Susana Cuesta, Joaquín Cano y Antonio Espinosa.

Comité de Empresa de Montcada:

Josep C. Palau, Joaquín Carrillo, Ramón Moreno, Carlos Millán, Diego Belmonte, Enric Mayol, Mariano Robles, Javier Adalid y Francisco Javier Martín.

En Barcelona (Zona Franca), a las 10.00 horas del día 22 de marzo de 2013, se reúnen la representación legal de los trabajadores de la empresa (en adelante RT) y la dirección de la misma (en adelante la RD), al objeto de celebrar una reunión en el marco del proceso de modificación de condiciones de trabajo previstas en el vigente Convenio colectivo de la empresa, según lo establecido en el artículo 41.6 en relación con el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, iniciado por comunicación de la Compañía de fecha 8 de febrero de 2013 al objeto de incluir en el Convenio el contenido de los Acuerdos de Competitividad de la compañía, según actas de fechas 17 y 29 de enero de 2013.

Las partes relacionadas en la presente acta han mantenido reuniones los días 15 y 26 de febrero, y 1, 5, 6, 8, 11 y 20 de marzo, en el seno del período de consultas, siendo el resultado de las mismas la firma de la presente acta final del período de consultas, con el resultado de Acuerdo por mayoría de los Comités de Empresa que se fundamenta en los siguientes:

Pactos:

1. Por parte de la RT se reconoce expresamente la concurrencia de las circunstancias objetivas expuestas por la RD en su comunicación de fecha 8 de febrero de 2013 y concretadas en la necesidad de una mejora competitiva que ha hecho posible la adjudicación de un nuevo vehículo a fabricar lo que, en suma, permitiría la viabilidad futura de la empresa.
2. Para la aplicación de las medidas preceptivas para la adaptación de las condiciones laborales de las plantas de Barcelona y Montcada, ambas partes acuerdan proceder a la modificación de los siguientes artículos del XXI Convenio colectivo:
 - a) Se modifica el artículo 10 del Convenio en lo referente a los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, quedando redactado como sigue:

Dilluns, 2 de desembre de 2013

"Dicha Comisión Paritaria se compondrá de 4 vocales por la representación de los trabajadores: Enrique Saludas Gil, Raúl López López, Javier Hernández Alvarín y Joaquín Cano Porras, que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, y 4 vocales por la representación de la Dirección: Oscar López Corral, Alfredo Castaño Fernández, Carlos Aitor Pérez Merino y Conrad Ramada Bronsoms."

El artículo 12 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 12. Selección e ingresos del personal.

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiere estar capacitado para realizar.

Los trabajadores de nuevo ingreso en la Compañía, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan de un período de formación y adaptación a la Compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los trabajadores que ingresen en la plantilla de la Compañía a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán, durante los cinco primeros años de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto de la retribución correspondiente por todos los conceptos salariales al puesto de trabajo ocupado (excepto el premio de vinculación y antigüedad que no tendrá reducción alguna).

1er año: 61.5%.

2º año: 65%.

3er año: 68%.

4º año: 72%.

5º año: 80%.

La concreción del párrafo anterior se efectuará aplicando un porcentaje de reducción sobre el Salario de Calificación (incluidas las gratificaciones reglamentarias) de forma que la retribución total por todos los conceptos (sin incluir el Premio de Vinculación y Antigüedad) equivalga al porcentaje correspondiente de los anteriormente mencionados en función de los años de servicio.

A partir del 6º año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente por todos los conceptos salariales al puesto de trabajo ocupado.

Para aquéllos trabajadores que, al no percibir todos los pluses, la aplicación de los acuerdos anteriores les suponga un porcentaje de reducción superior al que corresponda de los anteriormente mencionados, se abonará una garantía personal hasta alcanzar el porcentaje correspondiente por todos los conceptos salariales. La percepción de dicha garantía se efectuará exclusivamente por el tiempo en que se mantenga la situación descrita.

En todo caso la retribución por todos los conceptos del personal nunca podrá estar por debajo del salario equivalente establecido en el Convenio Colectivo provincial de Barcelona de la industria Siderometalúrgica o el que resulte aplicable en el ámbito correspondiente."

c) El último párrafo del artículo 14 del Convenio queda redactado como sigue:

"Se constituirá una Mesa para estudiar la posibilidad de creación de un Nuevo Manual de Clasificación Profesional."

d) El artículo 20 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria individual de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será con carácter general de 1756 horas y 54 minutos anuales, pudiendo ser de hasta un máximo de 1826 horas anuales cuando se apliquen medidas de flexibilidad. Dicha jornada de trabajo (sin perjuicio de las expresadas medidas de flexibilidad) se realizará en régimen de ocho horas y tres minutos diarios, y de lunes a viernes, sin perjuicio de los turnos especiales de fin de semana a los que se refiere el artículo 22.

Durante el período de vigencia del Convenio, la jornada de trabajo será de 1773 horas en los turnos antedichos.

Dilluns, 2 de desembre de 2013

De aplicarse en un año flexibilidad a la baja (resta días en el banco de días) que implique que la jornada individual del trabajador sea inferior a 220 días, los dos días en que se ha incrementado la jornada con respecto al Convenio anterior, se añadirán al banco de días regulado en el Anexo 12 del presente Convenio.

Los días considerados como de trabajo en el calendario laboral de los distintos centros de trabajo (jornada industrial) serán 227.

Los días que resulten de la diferencia entre la jornada individual y los días considerados como de trabajo en la Empresa, serán disfrutados de la siguiente manera:

- 5 días se disfrutarán de manera individual (floating days).
- El resto de días se incorporarán al Banco de Días.

En 2014 se prevé una bajada de producción. Ese año 1 día de disfrute individual (floating) se incorporará al banco de días. Se revisará y justificará al Comité de Empresa al inicio del año la previsión de producción con el fin de confirmar el descenso del volumen que justifica dicha medida.

Para el colectivo de trabajadores que trabajan a turnos con derecho al tiempo de bocadillo, por cada 50 días de asistencia al trabajo, se abonarán 155.77 EUR (en 2013) en la nómina que se hace efectiva en el mes de enero del año siguiente al de su devengo, en un único pago. El referido importe es único para todos los grados de calificación. En el año 2014, y ante la previsión de una disminución de volúmenes significativa, Hasta 4 días de "bocadillo" generados en 2013 y que se pagan a razón de los 155.77 EUR (en 2013) a los que se refiere el presente apartado, se incluirán en el banco de días, no abonándose la expresada cantidad. La Dirección expondrá a la representación de los Trabajadores la disminución del volumen de acuerdo con el Plan de Producción previsto a principio de año, En diciembre, la Dirección y la Representación de los Trabajadores se reunirán para revisar la aplicación de este apartado. En caso de que, finalmente, la caída de volumen no se materialice, se procederá al abono de los días al precio establecido en la nómina de enero del ejercicio siguiente.

Tres minutos de la jornada ordinaria que hasta la fecha han venido siendo dedicados a la preparación de herramientas, útiles, EPIs, etc., pasan a ser tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos en todas las plantas.

Cuando el volumen diario de producción sea igual o superior al ritmo del 80% de la capacidad productiva de la planta de pintura (en la actualidad 114.400 unidades anuales en dos turnos), la Dirección podrá sustituir dentro de la jornada ordinaria 5 minutos de tiempo de la higiene de los trabajadores de la planta de pintura que así lo tengan, por tiempo de trabajo efectivo. En tal caso, el tiempo de trabajo efectivo de dicho colectivo se incrementará en 5 minutos que se retribuirán a razón de 1.7 EUR por cada día efectivamente trabajado en que dicha medida sea aplicada. Cuando el volumen diario de producción sea igual o superior al ritmo de 143.000 unidades (considerando el número de unidades diarias por 227 días de trabajo), la Dirección podrá sustituir dentro de la jornada ordinaria 10 minutos de higiene de los trabajadores de la planta de pintura que así lo tengan, por tiempo de trabajo efectivo. En tal caso, el tiempo de trabajo efectivo de dicho colectivo, se incrementará en 10 minutos que se retribuirán a razón de 3.4 EUR por cada día efectivamente trabajado en que dicha medida sea aplicada. Las cantidades económicas indicadas en este párrafo no serán revisadas durante la vigencia del presente Convenio.

La empresa podrá ordenar el trabajo en días laborables de no trabajo en la Empresa (sábados) al personal necesario, a su juicio, para la realización de los trabajos de Inventario-Balance anual, a cuyo fin -en el último mes del Ejercicio y en el siguiente al de su finalización- podrá habilitar dichos días, en número no superior a seis, para ejecutar dichos trabajos con el personal que sea preciso. Cuando la Empresa haga uso de esta facultad, las horas trabajadas en los mencionados días tendrán la consideración de extraordinarias a los efectos retributivos.

No obstante lo pactado en los párrafos anteriores, el cómputo del tope legal de horas extraordinarias se iniciará a partir de la jornada máxima legal en cada momento vigente."

d) El artículo 22 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 22. Turnos de trabajo.

Durante la vigencia del Convenio la Empresa podrá proceder al establecimiento de cuantos turnos de trabajo, rotativos o no, estime convenientes para las necesidades de la producción o para la mejora del servicio y de la organización, en aquellas secciones en que lo considere oportuno, preavisando al personal afectado con siete días de antelación. En su caso, los cambios de turno se efectuarán cada dos semanas.

Dilluns, 2 de desembre de 2013

En los turnos que se realicen en régimen de jornada ininterrumpida se mantendrá el descanso de 18 minutos retribuidos.

El personal de oficinas de Montcada que tiene el horario de 7 a 15 horas (no turno), tendrá un descanso de 18 minutos retribuidos.

La Dirección se compromete a la mejora del servicio de bocadillos para reducir el tiempo de dicho servicio.

La Dirección informará y razonará ante el Comité de Empresa la necesidad o conveniencia de los nuevos turnos que hayan de establecerse, sin perjuicio de su facultad de implantarlos. Esta se entenderá asimismo sin detrimento del derecho de los trabajadores afectados de interponer posteriormente, por sí o a través de sus legales representantes, la oportuna reclamación ante los Organismos jurisdiccionales o administrativos, cuando estimen que la Empresa ha incumplido lo pactado.

La hora de entrada del turno de mañana se adelantará en 3 minutos (5:57), mientras que la hora de salida del turno de tarde se retrasará asimismo en tres minutos (22:03). Los tres minutos adicionales no devengarán plus de nocturnidad. En relación con dicho aumento y con la reducción a 18 minutos del descanso para el bocadillo, se añadirá un día al banco de días al final del año.

El turno de noche trabajará de 22.00 a 6.00 horas.

El personal de jornada partida verá incrementada su jornada efectiva en 3 minutos retrasando su salida hasta las 17:03h. Con el lanzamiento del nuevo producto en 2014, el personal ligado a producción que tenga pausas productivas, se reducirán las dos pausas de 11 minutos en un minuto, pasando a ser de 10 minutos, y generando el día al que se refiere el apartado 5 de la Sección 5ª del Anexo 1º de este Convenio.

Cuando los aumentos de la jornada efectiva pactados en este Convenio no se apliquen en su totalidad, la compensación en tiempo de trabajo a añadir al banco de días será proporcional:

Turno de noche: se compensará con 0.4 días en el banco.

Jornada Partida: se compensará con 0.6 días en el banco.

Si el trabajador, durante el año natural, trabaja durante al menos 9 semanas en los turnos de mañana o tarde, se aplicará la compensación de un día a añadir al banco. Cuando no se alcancen las 9 semanas, se aplicarán las compensaciones indicadas en el párrafo anterior.

Con respecto a las personas que, por cualquier causa (por ejemplo, guarda legal, turno reducido, nuevo ingreso, no haber trabajado el año completo, turno de fin de semana o vacaciones, etc.), no realicen en su totalidad el aumento de la jornada efectiva que se ha acordado a partir de 2013, la compensación será proporcional a la jornada realizada durante el año.

De este modo Los horarios que regirán en los turnos serán, a título orientativo, los de 5:57 a 14, 14 a 22:03 y 22:00 a 6:00. Los cuadros horarios correspondientes a estos turnos gozan del informe favorable de los Comités de Empresa y fueron visados y aprobados por la Autoridad laboral. Dicho informe favorable se entiende referido tanto a los turnos rotativos o no que haya establecidos en la actualidad como a los rotativos que pudieren establecerse en el futuro, dentro de dichos horarios. Respecto a los distintos de los señalados que en la actualidad existen, se da la conformidad a los ya establecidos en los diversos servicios de los Centros de Barcelona y Montcada. Para el establecimiento de otros que se aparten de los más arriba señalados, se seguirá el procedimiento acordado en el presente artículo.

Se procurará facilitar la elección de turno de trabajo a los trabajadores que tengan familiares dependientes de hasta segundo grado."

f) Se añade un nuevo artículo 22 bis al texto del Convenio, con el siguiente redactado:

"Artículo 22 bis. Turno de trabajo de fin de semana, festivos y vacaciones.

Cuando así se requiera en atención a las necesidades del servicio, y siempre y cuando haya dos turnos completos de trabajo, la Dirección podrá habilitar turnos de trabajo específicos, a realizar en fines de semana, festivos o días de vacaciones, informando previamente al Comité de Empresa de los horarios y características de dichos turnos, que se realizarán con trabajadores contratados específicamente para dicho servicio, y con los voluntarios que puedan existir en la plantilla indefinida de las distintas áreas afectadas. Los trabajadores que voluntariamente se hayan adscrito a estos

Dilluns, 2 de desembre de 2013

turnos tendrán preferencia para reincorporarse a los turnos habituales de lunes a viernes, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en todo caso en el plazo máximo de seis meses. Las horas trabajadas en fines de semana, festivos y vacaciones en virtud de este acuerdo se abonarán a idéntico precio que las horas de trabajo de lunes a viernes.

En el Centro de Montcada podrá aplicarse esta medida siempre que ello no suponga la supresión del turno de noche y su sustitución por el turno de fin de semana o vacaciones.

La jornada que se establezca para estos turnos específicos incluirá, en todo caso, los 3 minutos adicionales que se aplican con carácter general, así como las reducciones pactadas en el tiempo de bocadillo y en las pausas.

En caso de que los turnos de fines de semana, festivos y vacaciones, una vez implantados, debieran suprimirse por cualquier circunstancia, los trabajadores que voluntariamente se hubieran adscrito a dichos turnos podrán reincorporarse automáticamente a la jornada anterior de lunes a viernes.

Cuando estén en funcionamiento los turnos especiales regulados en este artículo, si se produce un descenso de volúmenes se priorizará la reducción del tiempo de trabajo en los turnos especiales, antes de aplicar medidas de flexibilidad en los turnos ordinarios.

De aquellos trabajadores que soliciten la adscripción voluntaria, se dará prioridad a aquéllos casos en los que concurran motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral."

g) El artículo 25 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 25. Calendario laboral.

El calendario laboral se estudiará por la Representación legal de los trabajadores y la Dirección, con el objetivo de que esté definido antes del 31 de diciembre del año anterior al de su aplicación.

Cuando así lo justifiquen las necesidades de producción, en la elaboración del calendario laboral podrán establecerse calendarios laborales diferenciados por producto. En tal caso se deberá regular como se establecen las vacaciones para las dependencias comunes y para los empleados que trabajan para los dos productos. También se permitirá a los trabajadores elegir preferentemente qué calendario desean seguir siempre que sea compatible con las necesidades productivas y se aseguren las mismas. Se informará al Comité de Empresa de todos los aspectos relacionados con la aplicación de este acuerdo.

Se garantizará la última semana de diciembre como descanso y/o vacaciones asegurando en cualquier caso, la jornada industrial de 227 días.

Con el fin de que pueda disponerse de al menos de una semana continuada de descanso general de producción en el período navideño, algunos días de vacaciones se disfrutará entre Navidad y fin de año.

Además, la Dirección, en el momento de la definición del calendario laboral anual, podrá disponer de cinco días de vacaciones, de lunes a viernes, para limitar a tres semanas consecutivas el período de disfrute de vacaciones en el período estival.

En este supuesto, dichos días se disfrutará:

- Cuatro días en Semana Santa.
- Un día a añadir al período navideño.

Para garantizar que en todo caso se puedan realizar los 227 días de trabajo acordados, cuando sea necesario se habilitarán días teóricamente no laborables como días de trabajo. En tal caso la Representación de los Trabajadores propondrá a la Dirección los días a habilitar preferentemente, aunque se tendrán en cuenta las necesidades de producción.

Cuando el día 24 de diciembre se establezca como laborable, se procederá de la siguiente manera:

- El turno de mañana trabajará normalmente.

Dilluns, 2 de desembre de 2013

- El turno de tarde finalizará la jornada antes de la hora habitual, compensando la horas no trabajadas mediante la prolongación de la jornada en otros días.
- El turno de noche desplazará la jornada del 24 de diciembre al domingo inmediatamente anterior.

El inicio del período de vacaciones de verano será en la primera semana que incluya al menos un día laborable de agosto.

En la elaboración del calendario laboral podrán establecerse asimismo, previa justificación al Comité de Empresa, y siempre y cuando en que la producción prevista según los Planes de Negocio de la Compañía alcance 200.000 unidades anuales, períodos de vacaciones distintos para varios grupos de trabajadores, al objeto de posibilitar la aplicación de un corredor de vacaciones que permita la no interrupción de la actividad durante el período veraniego. El período en que los trabajadores realizarán las vacaciones estará comprendido entre el 1 de julio y la segunda semana completa del mes de septiembre.

Se abrirá una mesa de negociación para tratar el establecimiento de un calendario laboral de Mantenimiento que permita la cobertura del servicio 24 horas 7 días a la semana."

h) El apartado g) del artículo 26 del Convenio queda redactado como sigue:

"g) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: un día natural."

Asimismo, se añade un apartado j) con el siguiente literal:

"j) Por parto con cesárea de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad: tres días naturales."

i) El primer párrafo del artículo 30 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 30. Premio de Vinculación y Antigüedad.

Se establece un Premio de Vinculación y Antigüedad a la Empresa que consistirá en la percepción mensual por quinquenio de 47,83 (cuarenta y siete coma ochenta y tres) EUR (en 2013) revisables en los términos establecidos en el art. 29 del presente Convenio colectivo."

j) El artículo 36 del Convenio queda redactado como sigue:

"Art. 36. Plus de Productividad.

Las tareas vinculadas a producción realizadas por operarios que cobraban el antiguo Plus Directo MTM, generarán el derecho de percepción de un Plus de Productividad garantizado de 130,50 EUR mensuales (en 2013).

Para los operarios sujetos al sistema de trabajo de actividad medida, con equilibrado de producción y trabajando en línea productiva, percibirán 724,12 EUR anuales (en 2013), con devengo diario, abono mensual y sujetos a presencia real en el trabajo, que se añadirán al Plus de Productividad establecido en el presente artículo."

k) El artículo 39 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 39. Ayuda a los trabajadores con cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados disminuidos físicos o psíquicos.

Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo, o bajo su efectiva tutela, a cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados a quienes les haya sido reconocida por el correspondiente Organismo Administrativo una disminución mínima de un 33% o que se encuentren en situación de gran dependencia conforme a lo establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

El importe de esta ayuda para el año 2013 será de 174,71 (ciento setenta y cuatro coma setenta y uno EUR) mensuales, revisables en los términos establecidos en el art. 29 del presente Convenio Colectivo.

A petición del trabajador, la Empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador cónyuge, pareja de hecho, padre o tutor, una pensión vitalicia de 174,71 (ciento setenta y cuatro coma setenta y uno EUR) mensuales para el hijo o tutelado a quien el Organismo Administrativo correspondiente le haya reconocido una

Dilluns, 2 de desembre de 2013

disminución mínima de un 33%, una póliza cuyo coste deducirá la Empresa de la asignación mensual que el trabajador perciba por este concepto."

l) El artículo 41 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 41. Seguro Colectivo de Vida.

La Dirección contratará una póliza de seguro colectivo a favor de sus trabajadores.

La póliza contratada cubrirá los riesgos de Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte por Accidente, siendo acumulables el fallecimiento y la muerte por accidente.

El capital asegurado será igual al doble del Salario de Referencia establecido para cada trabajador, por la empresa, en el momento de la contratación o renovación de dicha póliza.

Para el establecimiento del Salario de Referencia se considerará el importe del salario bruto anual, por todos los conceptos retributivos, establecido en enero del año de la contratación o última renovación de dicha póliza.

En el caso de aquellos trabajadores que en base a sus condiciones contractuales perciben una parte proporcional del salario establecido en las tablas, este último importe será el considerado como Salario de Referencia.

Para que los trabajadores puedan ser beneficiarios de la póliza referida en los párrafos anteriores, deberán someterse a todas las pruebas y requerimientos que establezca la Compañía aseguradora. De no ser así, no serán beneficiarios de la misma y en su lugar les será de aplicación el capital del Seguro Colectivo de Vida establecido en el Convenio con anterioridad al Acuerdo de Competitividad de 2013 (17.000,76 EUR)."

m) El primer párrafo del artículo 44 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 44. Premio de jubilación.

Se entregarán 2.295,49 (dos mil doscientas noventa y cinco coma cuarenta y nueve) EUR, sin revisión posible por toda la duración del Convenio, por una sola vez en el momento de la jubilación a los trabajadores que pasen a la referida situación en una edad comprendida entre los 60 y los 65 años."

n) El primer párrafo del artículo 45 del Convenio queda redactado como sigue:

Artículo 45. Becas de estudio.

Se abonará a los trabajadores en activo en la fecha de su abono la cantidad de 72,41 (setenta y dos coma cuarenta y uno) EUR (en 2013) idéntico importe para todos los grados de valoración o puestos de trabajo, y por el concepto de "becas de estudio", por cada hijo en edad comprendida entre 1 y 16 años, cumplidos en la fecha de su abono (liquidación del mes de septiembre de cada año)."

ñ) El artículo 46 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 46. Prendas de trabajo.

Los trabajadores recibirán a través de su mando directo dos equipos de trabajo cada año. Los equipos se entregarán entre noviembre y el final del año fiscal."

o) El primer párrafo del artículo 50 del Convenio queda redactado como sigue:

"Artículo 50. Bolsa de Verano.

Junto con el pago correspondiente a las vacaciones de verano, se abonará a los trabajadores, en concepto de Bolsa de Verano, la cantidad de 1008,06 (mil ocho coma cero seis) EUR (en 2013)."

p) El párrafo del artículo 52 del Convenio que se refiere a la composición:

"La Comisión Paritaria Mixta para actividades Culturales y Deportivas, que será única para los dos Centros de trabajo (Barcelona-capital y Montcada), estará integrada por siguientes miembros:

Dilluns, 2 de desembre de 2013

a) Por la Representación de los trabajadores: Los respectivos Comités de Empresa elegirán un miembro por cada uno de los Sindicatos representados en el citado órgano unitario de representación).

b) Por la Representación de la Dirección: Igual número de titulares, designados libremente por la Dirección de la Empresa."

q) El capítulo de Disposiciones Finales queda redactado como sigue:

"DISPOSICIONES FINALES.

Primera. Los temas de Representación de los trabajadores y Acción Sindical en la Empresa se regirán por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

En cada uno de los Centros de trabajo afectados por el Convenio, la Empresa facilitará a los Sindicatos más representativos en su seno (SIGEN-USOC, CCOO, UGT y CGT) un local para cada uno de ellos para su utilización, con la dotación administrativa siguiente: mesa, sillas, ordenador, teléfono y archivo.

La representación de los trabajadores solicita poder celebrar periódicamente una reunión, a la que pueda asistir un representante de cada uno de estos Sindicatos por cada Centro de trabajo de la Compañía. La Representación de la Empresa acepta la mencionada solicitud, estipulándose que la periodicidad para estas reuniones será la de una, como máximo, cada tres meses. El presente apartado afectará a los grupos sindicales SIGEN-USOC, CCOO, UGT y CGT.

Segunda. La Dirección informará a los Comités de Empresa de cada Centro de trabajo sobre los modelos de contrato utilizados en la Empresa (formularios generales y cláusulas adicionales tipo); trimestralmente, de la evolución probable del empleo en el respectivo Centro de trabajo; y mensualmente:

- Sobre las altas de personal o renovaciones de contratos producidas, con indicación de nombre, fecha de ingreso o renovación, número de identificación del trabajador, clasificación profesional y grado de valoración asignado y duración del contrato o plazo por el que se renueva.

- Sobre los ceses producidos y sus motivos.

- De las cifras de plantilla activa y total, según modalidades de contrato.

Tercera. En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa concordante y complementaria, en cada momento vigente, que resulte de obligada y general o específica aplicación a las actividades de la Empresa.

Conscientes las partes firmantes del Convenio de la importancia y necesidad de una adecuada mentalización en estos aspectos, declaran su intención de potenciar las actividades formativas sobre este particular, así como la actuación de los Servicios Médicos de Empresa y de Protección y Seguridad, sin perjuicio de la labor que en tal campo tienen atribuida tanto los Comités de Seguridad y Salud como la línea de mando.

Se acuerda crear una comisión de trabajo para identificar un Mapa de Puestos productivos adecuados a personal con limitaciones.

Cuarta. La Compañía se compromete a abrir una mesa con los Sindicatos para estudiar el que aquellos trabajadores de mayor edad sean destinados a puestos de menor carga física que, las líneas de montaje. En esta mesa se debe llegar a un acuerdo sobre la edad a partir de la cual operan estos cambios, identificación de las zonas donde no deberían estar trabajando estas personas, así como el porcentaje mínimo anual de cambios.

Quinta. En materia de formación continua de los trabajadores se estará a lo establecido en el anexo nº 10.

Sexta. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el art. 15.1.b) del vigente Estatuto de los Trabajadores, celebrados desde la entrada en vigor del presente Convenio en los Centros de trabajo de la Empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Dilluns, 2 de desembre de 2013

De producirse alguna variación en el régimen establecido en el Convenio Provincial, respecto de la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes se reunirán para revisar el contenido de este acuerdo.

Séptima. El presente Convenio posibilita una mejora de la situación competitiva que favorecerá la estabilidad laboral y productiva de la misma, garantizando:

a) El compromiso de que el nivel de subcontratación no exceda del 20 por ciento respecto del volumen de plantilla de los Centros comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

Octava.

a) Con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes acuerdan la creación de una Mesa para la negociación de un Plan de Igualdad. Los resultados de esta Mesa se incorporarán al texto del Convenio.

b) Se potenciará la promoción de las trabajadoras a cargos de responsabilidad en líneas productivas y resto de departamentos.

Novena. Se establece la posibilidad de entrada una hora más tarde, saliendo también una hora más tarde, desplazando el horario de 8 a 17 h al de 9 a 18h, para aquellos colectivos donde organizativamente sea posible.

Necesariamente esta opción ha de ser consensuada con la línea de mando correspondiente.

El trabajador que opte por el cambio de horario deberá desplazarse por sus propios medios a la Empresa.

Décima. Retribuciones.

a) Compromiso de las partes de implantar el nuevo sistema de clasificación profesional, basado en el sistema de grupos profesionales del sector del metal, en el plazo de 6 meses a contar desde la firma del convenio (22 de marzo de 2013). Ambas partes garantizan que en ningún caso la implantación del nuevo sistema de clasificación profesional implicará un incremento de la masa salarial ni una reducción de los salarios individuales de los trabajadores en activo con contrato indefinido a la fecha de la firma del presente acuerdo.

En igual período de tiempo, entrará en vigor una nueva referencia salarial para la contratación. A título de ejemplo para el actual grado de valoración 6 quedará fijada en 25.641 EUR anuales brutos por todos los conceptos (excepto el Premio de Vinculación y Antigüedad), para el año 2013, cantidad que quedará regularizada con los incrementos salariales que le correspondan pactados en los sucesivos Convenios Colectivos. Esta nueva referencia salarial estará compensada con formación en nuevas tecnologías, nuevos procesos productivos, tecnología vinculada al vehículo eléctrico, Nissan Production Way, etc., y toda aquella otra necesaria para el mejor desarrollo y capacitación profesional de los trabajadores/as, en un porcentaje de la jornada anual prevista en convenio colectivo. Esta nueva referencia salarial servirá para atender a la mejora de competitividad y a la voluntad de ambas partes de mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la creación de empleo.

b) Compromiso de las partes de modificar en el Convenio Colectivo vigente los siguientes aspectos:

Transcurrido el período de 6 meses en el que las partes se han comprometido a alcanzar el acuerdo respecto a la clasificación profesional:

- Art. 14: Para introducir el nuevo sistema de clasificación profesional acordado, al que se hace referencia en el punto primero del presente documento, remitiendo a un Anexo en que se detallarán los criterios y conversión del antiguo sistema al nuevo, y la definición de los nuevos grupos.

- En su caso, las tablas salariales (Anexos 5 y 6).

En cualquier caso, transcurrido el período de 6 meses, las partes procederán a:

- La modificación de las tablas salariales (Anexos 5 y 6) para fijar una nueva referencia salarial para los grados 5, 6, 7 y 8 o futuros grupos profesionales equivalentes, calculada de tal manera que la cuantía de los nuevos salarios de tablas o

Dilluns, 2 de desembre de 2013

de calificación para cada grado o grupo quede fijada siguiendo el mismo criterio y en proporción al ejemplo que a continuación se detalla:

El actual grado 6 o el futuro grupo equivalente en el nuevo sistema de clasificación profesional deberá tener un nuevo salario en tablas, tal que y para que la retribución por todos los conceptos (excepto el Premio de Vinculación y Antigüedad) sea de 25.641 EUR anuales brutos para el año 2013, cantidad que quedará regularizada con los incrementos salariales que le correspondan pactados en los sucesivos Convenios Colectivos.

Una vez cumplido el período de tiempo previsto en el artículo 12 del Convenio Colectivo la eficacia de la consolidación del salario de cada trabajador quedará vinculada al cumplimiento de la formación y creación de empleo.

c) Los trabajadores temporales de alta en fecha 4 de febrero de 2013 (fecha de la adjudicación del turismo), que perciben un salario inferior al correspondiente al puesto de trabajo por aplicación del régimen establecido en el redactado anterior del artículo 12 del Convenio, continuarán su evolución salarial correspondiente mientras sigan de alta en la Compañía.

Undécima.

a) Se creará una Mesa para el estudio de la sustitución de las tablas de tiempos MTM por el sistema Nissan (IE Standard Times).

Duodécima. Empleo.

a) La Empresa utilizará las medidas no traumáticas que prevé este acuerdo (banco de días, utilización de días de bocadillo, floating days colectivos en banco de días, etc.), así como las que prevé la legislación vigente, con el objetivo de proteger el empleo indefinido actual.

A tal efecto, en el caso de necesidad de ejecutarse un expediente de regulación de empleo extintivo de despido colectivo, se utilizará la menor antigüedad en la Compañía como criterio único de afectación al objeto de asegurar al personal con mayor grado de conocimiento de los procesos productivos de la fábrica. Este criterio obedece a razones de competitividad de la compañía.

La afectación en todo caso se realizará teniendo en cuenta la adscripción al grupo profesional de operarios o empleados.

b) La Compañía transformará 100 de los actuales contratos temporales a indefinidos en el momento de la formalización del acuerdo sobre el nuevo sistema de clasificación profesional, con las condiciones retributivas actuales.

Igualmente, en el momento de la formalización del acuerdo sobre el nuevo sistema de clasificación, la Compañía transformará 70 de los actuales contratos temporales actuales a contratos fijos discontinuos, con las condiciones retributivas actuales. Dichos contratos tendrán una jornada mínima anual de un mes y máxima de once meses.

c) Ambas partes acordarán un modelo de gestión de los nuevos contratos temporales, estableciendo las modalidades y rotaciones que procedan dentro del marco legal vigente.

d) La Dirección podrá utilizar empresas de trabajo temporal para cubrir necesidades derivadas de las situaciones de guarda legal en las que la reducción horaria del trabajador sea inferior a cuatro horas diarias.

Decimotercera. La Compañía estudiará todas las medidas que puedan contribuir a una reducción significativa del número actual de horas extras, marcando un objetivo y chequeándolo regularmente con la Representación de los Trabajadores.

Decimocuarta. La empresa se compromete a realizar un estudio para evaluar la viabilidad de beneficios sociales y su aplicación, como un esquema de disponibilidad de vehículos (renting/leasing) e igualmente fórmulas de financiación de vehículos depreciados.

Décimoquinta. Si, finalmente no se adjudicase o fabricase el nuevo modelo de "pick up" a la planta de Barcelona, perderán vigencia las condiciones acordadas en fecha 18 de enero de 2011.

Dilluns, 2 de desembre de 2013

Decimosexta. Se crea una Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Competitividad, que se reunirá con una periodicidad a decidir, y con el objetivo de velar por el cumplimiento por ambas partes de lo recogido y acordado en el Acuerdo y en el Acta de 29 de enero de 2013.

a) Flexibilidad: entre otros para discutir el funcionamiento del banco de días, calendario de mantenimiento, implantación del turno de fin de semana, etc.

b) Costes: entre otros el funcionamiento del nuevo sistema de clasificación profesional, definir los criterios de retribución a los que se refiere el apartado de retribuciones, etc.

c) Empleo: entre otros, seguimiento de la conversión de temporales a fijos y fijos discontinuos, analizar necesidades productivas en relación con la contratación temporal que puedan requerir la superación del 15%.

d) Productividad y jornada de trabajo.

Decimoséptima. En todo lo no previsto de manera específica en este Convenio regirán, como normas supletorias, las disposiciones legales aplicables a las relaciones aquí reguladas.

Decimoctava. La empresa, una vez efectuado el depósito y registro oficial del presente Convenio, hará entrega de un ejemplar de su texto a cada trabajador."

r) Los puntos 3 a 7 de Sección 5ª del Anexo 1 del Convenio quedan redactados como sigue:

3. Con efectos desde la entrada en vigor del presente Convenio, se reducen el equivalente a 17 minutos los coeficientes, tomando como referencia los del ciclo de la Planta de Montaje (3,6 por ciento).

Con lo acordado en este punto, la distribución de la jornada quedará configurada de la siguiente manera:

- 3 relevos de máximo 11, 11 y 10 minutos respectivamente.
- Una pausa programada de 10 minutos, que se disfrutará a continuación del tiempo de bocadillo.
- 18 minutos de tiempo de bocadillo.

La utilización de dichos suplementos por el trabajador se efectuará de la siguiente forme: una parte en la pausa de 10 minutos citada anteriormente, y la otra en el momento que el trabajador a su comodidad elija en los términos establecidos en los puntos anteriores.

4. Asimismo, podrá pasarse de relevos a pausas por línea, sección o módulo, por decisión de la dirección previamente comunicada al Comité de Empresa y preavisada a los trabajadores en el inicio de la jornada en que se ponga en marcha la modificación (por correo electrónico a las Secciones Sindicales durante la primera hora del turno), que será válida durante toda la jornada.

Los horarios orientativos de las pausas serán:

Turno de mañana: 7.30, 11.00 y 12.30.

Turno tarde: 16.00, 20.00 y 21.00.

Turno noche: 23.30, 3.00 y 4.30.

5. A partir del lanzamiento del nuevo producto en 2014, se aplicará un minuto de reducción en los dos relevos o pausas de 11 minutos, que pasarán a ser de 10 minutos. Como compensación de este tiempo, se añadirá un día al banco de días.

6. Para el turno de producción de 8 a 17 se mantendrán las actuales condiciones del XVII Convenio en cuanto a pausas y relevos, aplicándose únicamente la reducción de los 17 minutos en tiempo ciclo con la compensación a la que se refiere el segundo párrafo del art. 36 del presente Convenio.

7. Para el Centro de Montcada se adecuará una situación equivalente a la pactada."

s) El segundo párrafo de la Sección 11ª del Anexo 1 del Convenio quedan redactados como sigue:

"El importe de este plus, revisable en los términos establecidos en el art. 29 del presente Convenio colectivo, será de 0,36 (cero coma treinta y seis) EUR (en 2013), por todas las horas ordinarias de presencia del mes, incluyéndose a

Dilluns, 2 de desembre de 2013

estos exclusivos efectos las de absentismo derivadas de enfermedad, accidente laboral y licencia reglamentaria abonable."

t) El apartado 2.h) del Anexo 4 del Convenio quedan redactados como sigue:

"h) La prestación de trabajo efectivo (con descanso compensatorio equivalente) durante los días no laborables dará derecho a la percepción de un complemento salarial, por cada jornada completa de trabajo en dichos días, que se establece en 120,50 (ciento veinte coma cincuenta) EUR (en 2013)."

u) Se añade como anexo 4 bis, la transcripción literal del Acta de regulación de los servicios básicos de mantenimiento de 16 de abril de 2012.

v) En los anexos 5 y 6 se incluirán las tablas salariales correspondientes a 2013.

x) En el Anexo 11 se modifican los siguientes apartados:

- Apartado A primer párrafo:

A) Se disfrutarán un mínimo de 5 días de la siguiente manera:(sin perjuicio de lo que establece el artículo 20 del Convenio con respecto a las eventuales bajadas de producción en el 2014):

- Apartado A.1.

1. Los días de disfrute serán en jornadas completas de 8 horas y 3 minutos, sin merma económica en ningún concepto salarial y no compensables económicamente en ningún caso.

Apartado B, segundo párrafo:

"Los días de descanso serán de 8 horas y 3 minutos sin merma económica".

y) El anexo 12 del Convenio queda redactado como sigue:

"ANEXO N° 12

FLEXIBILIDAD DE JORNADA

El presente reglamento tiene por objeto regular el sistema de flexibilidad, previsto en el presente Anexo 12 para la vigencia del Convenio, de conformidad con los siguientes criterios:

1º). Se acuerda el establecimiento de hasta un máximo de 15 sábados anuales por trabajador, así como la posibilidad de convocarlos por Producto, Planta o Línea, en turno de mañana. En cualquier caso, los 12 primeros sábados tendrán el carácter de obligatorios, siendo voluntarios los 3 restantes.

Los 3 sábados anuales voluntarios pasarán a ser obligatorios a partir del momento en que la producción prevista según los Planes de Negocio de la Compañía alcance 170.000 unidades, manteniéndose en caso contrario los 12 sábados obligatorios actuales.

Para maximizar el trabajo en sábado productivo se podrán realizar tareas en líneas compartidas de cualquiera de los productos, si fuera necesario (Ej.: Planta de Pintura, Línea Final, Traslado unidades a NDS, etc.).

Mensualmente la Dirección informará de las producciones realizadas en el mes anterior y, de la previsión mensual de producción con la cantidad de sábados necesarios para realizarla.

Hasta tres sábados productivos anuales podrán ser desconvocados sin penalización alguna, previa justificación al Comité de Empresa. En caso de necesitarse alguna desconvocatoria adicional, el trabajador devengaría un día de descanso, no descontándose del saldo total de sábados anuales de que dispone la Empresa.

A partir del momento en que en que la producción prevista según los Planes de Negocio de la Compañía alcance 170.000 unidades anuales, los sábados que podrán ser desconvocados serán cinco por trabajador y turno, manteniéndose en caso contrario los tres actuales.

Dilluns, 2 de desembre de 2013

Si se agotaran las medidas de flexibilidad en sábados, recogidas en el presente Convenio Colectivo se acuerda la posibilidad de pactar jornadas de trabajo adicionales, en caso de necesidades productivas, previo acuerdo con el comité de Empresa, con carácter de voluntariedad.

2º). Se acuerda el establecimiento de un banco de días que abarcará desde menos veinticinco días hasta un máximo de veinticinco días por trabajador (-25+25). Se utilizará esta medida para posibilitar una rápida respuesta a las fluctuaciones del mercado, así como para procurar limitar en la medida de lo posible la utilización de Expedientes de Regulación.

Los 6 primeros sábados efectivamente trabajados se compensarán económicamente con 184,88 EUR (en 2013) y no generarán tiempo de descanso.

El resto de sábados se disfrutarán de la siguiente forma:

- En los 7º, 8º, 9º y 10º sábados productivos el trabajador cobrará 95,54 EUR (en 2013) por cada uno de ellos y generará un día de descanso que se incorporará al banco de días.

- Los 11º y 12º sábados productivos el trabajador podrá escoger entre cobrar 183,73 EUR (en 2013) o cobrar 95,54 EUR (en 2013) y generará un día de descanso que será de disfrute individual.

- En los 13º, 14º y 15º sábados productivos el trabajador cobrará 95,54 EUR (en 2013) por cada uno de ellos y generará un día de descanso que se incorporará al banco de días.

a) La Dirección de la Empresa informará previamente a la Representación de los Trabajadores y al personal afectado del número de días y fechas en cada momento, con un preaviso de una semana.

b) Los turnos de trabajo adicionales en sábados implican la existencia de un crédito a favor del empleado que se compensará de la siguiente manera:

Si el saldo del banco está en negativo el día trabajado de Flexibilidad servirá para recuperar dicho saldo negativo, abonándose 95,54 EUR (en 2013) por cada día trabajado. Una vez el saldo negativo se haya equilibrado, se aplicarán las condiciones marcadas en los párrafos anteriores teniendo en cuenta el número de sábados total del año.

(Ejemplo: si un trabajador tiene un saldo negativo de 9 días, y ese año se realizan 12 sábados, los 6 primeros restarán del saldo negativo y cobrarán 95,54 EUR, lo mismo se aplicará a los 3 siguientes, el 10º generará un día positivo en el banco y se cobrarán 95,54 EUR, y en el 11º y 12º, el trabajador podrá escoger tal y como se establece más arriba).

Si el saldo del banco está en positivo o a cero y el banco no está en límite (+25) se abonarán 95,54 EUR (en 2013) y el día generado irá al banco de días (excepto los sábados del 1º al 6º y los sábados 11º y 12º).

Si el saldo del banco está en el límite de +25, la compensación se efectuará a decisión del trabajador entre:

- Cada sábado se abonarán 183,73 EUR (en 2013), o,

- 1 día más 95,54 EUR (en 2013), por cada sábado trabajado. Este día irá a una bolsa de días de disfrute individual y se podrá disfrutar de forma individual.

En el año 2013 se ha aplicado una revisión del 2% a las cantidades que resulten de la aplicación de lo previsto en los párrafos precedentes de este apartado, la vigencia de las cantidades así revisadas será tanto para el año 2013 como para 2014, sin posterior revisión para este.

Los abonos se efectuarán en la nómina del mes en que se haya realizado el día de trabajo.

Los días de descanso individual se disfrutarán:

1. Inicialmente de forma individual, de conformidad con lo señalado en la norma de disfrute individual de días de reducción de jornada establecida en el Anexo 11, la diferencia entre lo generado por dicha norma y un máximo de 10 días.

2. El resto se disfrutará de forma colectiva.

Dilluns, 2 de desembre de 2013

3. El cómputo se realizará con los sábados aplicados anualmente.

c) La empresa podrá utilizar días de flexibilidad negativa, cuando concurra una causa colectiva, preavisando con una semana de antelación. Este día de flexibilidad negativa generará un día negativo en el banco de días.

Una vez consumidos los floating days, y de forma excepcional, existe la posibilidad de que el trabajador solicite a su mando el disfrute de días positivos que tenga en el banco de días, siendo facultad de la Empresa el acceder o no a dicha solicitud, de acuerdo a criterios organizativos.

d) Dentro del banco de días se incluirán los días, de los que resulten de la diferencia entre la jornada individual y los días considerados como de trabajo en la Empresa, una vez descontados los 5 días de disfrute individual (floatings) que se indican en el segundo párrafo del artículo 20 del presente Convenio.

e) El banco de días no tiene límite temporal y, en todo caso, el banco será objeto de liquidación en el momento en que el trabajador cause baja en la Compañía cuando este sea positivo.

f) Los saldos de días positivos y negativos anteriores a la creación del banco de días se tratarán de la siguiente manera:

- Los días negativos pasarán, en negativo, al banco de días.

- Los días positivos se mantendrán en la bolsa de días de disfrute individual, donde se incluirán asimismo los sábados 11º y 12º (si el trabajador así lo decide), y los días que excedan el límite de +25 en el banco de días, y las horas generadas por la bolsa de horas.

g) Todos los sábados declarados hábiles tendrán, al efecto de flexibilidad, el tratamiento de días de trabajo, debiendo justificar el trabajador su ausencia adecuadamente y teniendo derecho al descanso compensatorio.

h) Los días de no trabajo que se disfruten tendrán su remuneración, sin merma económica.

i) No se habilitarán sábados en vísperas de vacaciones, Semana Santa, Navidad, festivos o posibles puentes pactados en calendario laboral.

j) Se atenderán las circunstancias individuales que dificulten la realización personal de los días de trabajo, siempre que ello no afecte a la producción global.

k) Si por cualquier circunstancia a un trabajador le coincide el día de trabajo y jornada especial, será prioritaria la jornada especial.

l) En los turnos no rotativos se aplicará un máximo de dos sábados productivos consecutivos, alternándolos con dos sábados no productivos.

3º) Bolsa de Horas. Se establece una bolsa de horas productivas a realizar en días laborables por necesidades de la producción, con un límite anual de 44 horas por trabajador, a convocar por Producto, Planta, Línea, a la finalización del turno de tarde hasta un máximo de 2 horas (de 22:03h a 00:03h) con un límite de hasta 6 horas semanales. La hora flexible de 22:03 a 23:03 horas incluye un descanso adicional de cinco minutos, al inicio de la misma. Cuando se trabaje de 22:03 a 00:03 horas el descanso adicional será de 10 minutos (5 minutos al inicio de cada hora), siendo en tal caso la primera hora obligatoria y la segunda voluntaria.

De las expresadas horas, 32 tendrán carácter obligatorio, y las restantes 12 horas son voluntarias. El preaviso para la realización de horas de la presente bolsa será, con carácter general, de 48 horas, si bien, en caso de riesgo de impactar en el proceso productivo posterior, podrá realizarse con 24 horas de antelación. En este último caso, será necesario el Acuerdo con el Comité de Empresa. Sin perjuicio de ello, en el supuesto en que se decidiera aplicar la bolsa de horas durante una jornada ya iniciada, en tal caso la realización de las horas será voluntaria previa justificación al Comité de Empresa.

La compensación económica, a escoger por el trabajador, será de 11,73 EUR/hora (en 2013) más una hora de descanso, o 22,39 EUR/hora (en 2013), en ambos casos incrementados con la nocturnidad y kilometraje correspondientes.

Se evitará la realización de horas los viernes, y vísperas de festivos, si bien excepcionalmente podrán realizarse horas con carácter voluntario.

Dilluns, 2 de desembre de 2013

En caso de optar por la compensación económica más descanso, el disfrute se realizará una vez acumuladas 8 horas de trabajo de la bolsa, aplicando el reglamento como día de disfrute individual de días de flexibilidad recogido en el presente anexo.

El trabajador no podrá exceder del máximo de 80 horas extras entre sábados de trabajo y bolsa de horas, una vez alcanzada la jornada ordinaria de 1826 horas. Llegado a este tope sólo podrá elegir la opción de compensación económica más descanso por sábados y por bolsa de horas.

Esta medida posibilita avanzar en la erradicación de las horas extras, para ello la comisión de horas extras hará un trabajo de seguimiento semanal.

Tercero. La representación de CGT manifiesta su disconformidad con los presentes acuerdos y su rechazo a la firma de los mismos.

En prueba de conformidad de todo lo anterior, se firma, con Acuerdo por mayoría de los Comités de Empresa, la presente Acta Final del Periodo de Consultas en la ciudad y fecha indicados.

Barcelona, 27 d'agost de 2013

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia