

En Mendavia a 22 de febrero de 2013

Reunidos de una parte el Comité de Empresa y por otra la Dirección de la misma, se alcanza el siguiente acuerdo en los términos que a continuación se detalla:

ACUERDO.

1.- Duración y Alcance.

- El presente acuerdo tendrá una duración de tres años, esto es, desde el 1 de enero del 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015 y quedará prorrogado hasta la firma de otro nuevo que modifique el actual. Asimismo se acuerda que el presente acuerdo sea válido para todos los trabajadores y proyectos de la empresa.

2.- Política de contratación.

Debido a la actual situación de la empresa y la incertidumbre sobre la evolución de los mercados y con el objetivo de mantener el número de trabajadores indefinidos en Manipulados Mendavia, S.L, la misma se compromete a:

- En base al acuerdo suscrito y, en cumplimiento de acuerdos anteriores, antes de la firma del presente acuerdo, la empresa ha incrementado el número de indefinidos de la plantilla a un total de 182 trabajadores con contrato indefinido.

• Porcentajes de fijeza en función del número de trabajadores

Dada la actual coyuntura económica y la difícil situación por la que pasa el sector y la empresa, se acuerda establecer un porcentaje de fijeza variable en función del número de trabajadores que la empresa prevea tener en base a los proyectos que vaya a desarrollar a lo largo de cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo. Por ello, se acuerda que para los años 2014 y 2015, el porcentaje de fijeza mínimo podrá variar entre un 75%, un 80% o un 85% en función al número de trabajadores que se prevea tener para los doce meses del año 2014 y del año 2015:

- Se acuerda que la empresa mantenga un mínimo del 85% de fijeza si la media de la plantilla estructural prevista está por debajo de 150 trabajadores.
- Se acuerda que la empresa mantenga un mínimo del 80% de fijeza si la media de la plantilla estructural está entre 150 y 200 trabajadores.
- Se acuerda que la empresa mantenga un mínimo del 75% de fijeza si la media de la plantilla estructural está por encima de 200 trabajadores.

• Revisión del porcentaje de fijeza y ajuste del mismo.

Para tratar de adaptarse a la realidad del mercado, la empresa se compromete a revisar el porcentaje de fijeza de la siguiente forma:

Para la revisión, cada seis meses, la empresa establecerá una reunión con la RLT donde la dirección de la empresa informará de manera detallada de las previsiones de venta de cada uno de los proyectos así como cualquier otra circunstancia que pudiese influir en la necesidad o no de aumentar la plantilla estructural de Manipulados Mendavia S.L.

Se acuerda efectuar la revisión de indefinidos cada seis meses produciéndose la primera revisión el próximo 30 de junio de 2013, la siguiente el 31 de diciembre de 2013, la siguiente

Handwritten signatures and stamps in blue ink at the bottom of the document. On the left, there is a large signature and a stamp that reads "Acuerdo febrero". Below it is another signature. At the bottom, there are several more signatures, including one that appears to say "Isabel Basile" and another that says "Cavallero".

el 30 de junio de 2014, la siguiente 31 de diciembre de 2014, la siguiente el 30 de junio de 2015 y la siguiente el 31 de diciembre de 2015.

En ese momento, tras comunicar las previsiones para cada año, informará también de los contratos indefinidos que estima se tendrían que hacer para cumplir con el porcentaje de fijeza acordado en el punto anterior. Por ello, tras la estimación previa de cada semestre, si se cumplen las previsiones durante los 6 meses del año, la empresa realizará el 100% de los contratos que tenga que hacer indefinidos.

• **Forma de cálculo de la Plantilla estructural.**

Para calcular la plantilla estructural de la empresa que se estima será necesaria en el próximo año, se deberá informar al CE de la previsión de horas necesarias para atender el volumen de pedidos que los clientes nos muestran en sus previsiones de trabajo.

- Para calcular la plantilla estructural de la empresa se tendrá en cuenta:
 - Se contabilizarán como un trabajador, cada contrato existente en la empresa, debiéndose descontar los contratos de sustitución y no computándose los trabajadores en periodo de excedencia.
 - Se contabilizará al personal con reducción de jornada según la jornada que estén efectivamente trabajando en cada momento.
 - Para proyectos en arranque será el número de trabajadores estimados por la empresa los que marquen la plantilla estructural y no el número que en un primer momento de arrancada sean necesarios, posteriormente y en caso de error en la estimación se podrá revisar la misma al alza o la baja, llevándose a cabo dicha regularización en la siguiente revisión semestral.
- Para calcular el número de indefinidos de la empresa se tendrá en cuenta:
 - Se computarán a todos los trabajadores con contrato indefinido de la empresa.
 - Se computará a los trabajadores que estén en situación de excedencia derivada de los artículos, 54 y 55 del CGIQ, siempre que tengan una reserva de puesto de trabajo.
 - Los trabajadores que estén en situación de excedencia voluntaria derivada de los artículos, 53 del CGIQ, solo se computarán como indefinido en el periodo en que finaliza su excedencia, posteriormente si el trabajador no solicitase el reingreso en la empresa, se procederá a descontarlo de la plantilla de indefinidos en el siguiente proceso de regularización
- Para realizar los contratos indefinidos se tendrá en cuenta lo siguiente:
 - No se repondrán los trabajadores indefinidos que causan baja en la empresa.
- Los criterios a seguir para la transformación de los contratos en indefinidos serían los siguientes:
 - Se mantendrá el poder de dirección de la empresa.
 - La antigüedad es un criterio a tener en cuenta de cara a las transformaciones a indefinido, pero no será el único a la hora de tomar una decisión.
 - Se transformará en indefinidos al personal con contratos de sustitución siempre siguiendo el criterio de idoneidad de cada trabajador.
- Así mismo, se acuerda que a efectos de acomodar la producción a las fluctuaciones del mercado, la dirección de la empresa podrá tomar las medidas que sean necesarias siempre de acuerdo con la legislación vigente.

3.- Grupos profesionales.

- La consolidación de un grupo superior se producirá de forma automática a cualquier trabajador que durante su vida laboral alcance la realización de 876 horas en trabajos de grupo profesional superior, a excepción de lo señalado en el punto siguiente del presente acuerdo. Expresamente se señala que cualquier realización de grupo superior contará a efectos de la presente

Ayuda Salario

1

2

Alto de Isabel Bostido Arata Bostido
Jano wde. P. Alcaide

consolidación, incluyendo las horas de formación. Asimismo ninguna hora caducará por el paso del tiempo y permanecerá en el cómputo durante la vida laboral del trabajador en la empresa.

- Para los casos de sustitución de personal de categoría superior se dará prioridad para su realización al personal de la empresa que lo solicite y tenga la formación requerida. No obstante, en los casos de sustitución de personal de categoría superior, a pesar de que se supere el plazo pactado para la consolidación de categoría, a la vuelta del trabajador/a sustituido, el sustituto volverá a su puesto de trabajo y a su categoría profesional anterior. Cuando concorra esta circunstancia, Comité de Empresa y dirección acuerdan que, en el momento en que aparezca una vacante en el puesto en el que había realizado la sustitución, el personal con más experiencia en ese puesto tendrá preferencia para, en ese momento, ascender y consolidar definitivamente la categoría profesional.
- De ahora en adelante, se informará de esta circunstancia, a los trabajadores que sustituyan a personal de superior categoría y que por lo tanto puedan no consolidar esa categoría superior.
- Se acuerda que el personal que este consolidando una categoría deberá ser movido lo menos posible del puesto de trabajo, con el objeto de reducir los tiempos de consolidación de categoría.

4.- Promoción Interna.

- Los puestos que queden vacantes en las categorías G.2, G3, G4 y G5 se dará preferencia a la promoción interna sobre la incorporación de personal externo. A tal efecto se indica la necesidad de publicar en el tablón informativo los puestos vacantes de categoría G.3, G.4, G.5 con un periodo de 10 días de antelación para la presentación de solicitudes por parte de los trabajadores, manteniendo, en todo caso, la decisión final para la promoción en manos de la Dirección de la empresa.

5.- Incentivos.

- Se acuerda mantener el Sistema lineal de Incentivos por Productividad como hasta ahora.
- Para aquel trabajador que realice funciones en un puesto diferente al habitual y para el que está formado, se acuerda que no afecte en el cálculo del incentivo de producción del mes el rendimiento, cuando se realicen menos de 40 horas en ese puesto.
- Asimismo si durante un mes un trabajador no realiza más de 40 horas en ningún puesto, se acuerda que perciba la media de incentivos de la planta.
- El trabajador que forme a otros operarios se le respetará el incentivo de producción durante el tiempo dedicado a formación.
- Se acuerda que el periodo de formación para un cambio de puesto, sea o no de grupo superior, se establezca en 160 horas efectivas de trabajo, a partir de las cuales el trabajador estará obligado a realizar los mínimos de productividad establecidos para el nuevo puesto de trabajo.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se acuerda mejorar el complemento establecido en el convenio, complementando al trabajador con el incentivo de productividad obtenido en el mes anterior al de la baja. esa mejora con respecto al convenio, se abonará mensualmente y será efectiva siempre y cuando el índice mensual del absentismo, regulado en el punto 11 de este mismo acuerdo, esté por debajo del 5.5%.

6.- Incidencia.

- Con respecto a las incidencias se acuerda incluir el protocolo que se viene utilizando hasta la fecha y que es el siguiente:
 - Cuando los jefes de turno modifiquen un parte de trabajo que implique una bajada de rendimiento del mismo, deberán dar una fotocopia al trabajador afectado. Si el operario no estuviese de acuerdo con la modificación del mismo, podrá presentar ese mismo día una

reclamación apuntando en el reverso del parte de trabajo fotocopiado la reclamación lo más detallada posible, esta reclamación deberá ser resuelta por el Jefe de Producción, informando al trabajador de dicha resolución.

7.- Vacaciones.

- Se mantienen los 3 días de libre disposición.
- Con respecto a los días de libre disposición y salvo circunstancias excepcionales debidamente acreditadas, se acuerda aumentar al 25% por secciones. Aclarando una fórmula de redondeo que se establece según el siguiente ejemplo: de 1 a 1.49 corresponde 1 persona con opción a día de libre disposición, de 1.50 a 1.99 corresponderían dos personas con opción a día de libre disposición.
- Los trabajadores deberán solicitar los días de libre disposición con al menos 15 días de antelación a la fecha solicitada de disfrute, para una correcta organización y adecuación de los recursos de la empresa.
- La dirección de la empresa, salvo en casos excepcionales o circunstancias especiales, contestará en una semana a todas las solicitudes, otorgando o no el disfrute de dichas solicitudes.
- Mantener, salvo causas excepcionales dos días de parada por exceso de jornada en las fiestas patronales de Mendavia y Logroño, a cambio de mantener el día de parada a designar por la empresa.
- Se continuará estableciendo una fecha con el CE para que los trabajadores empiecen a solicitar los días de libre disposición correspondientes a las fiestas patronales, y a los puentes donde se registre una mayor incidencia de solicitudes.

8.- Incremento salarial.

- Se mantiene el abono del plus mensual de asistencia a todo aquel trabajador que asista al trabajo todos los días del mes. No abonándose el mismo, si a lo largo del mes hay alguna ausencia por parte del trabajador. No obstante, el trabajador cobrará el plus mensual de asistencia, si dichas ausencias se hubieran producido por alguno de los siguientes permisos:
 - Fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, en las mismas condiciones y por los mismos días establecidos en el artículo 49 del CGIQ con respecto a esta concreta licencia.
 - Horas sindicales
 - Descanso por maternidad.
 - Hospitalización del trabajador y su periodo de convalecencia posterior.
 - Hasta la 3ª asistencia a consultorio médico, dentro de un año natural. este permiso, será ampliable a 5 asistencias a consultorio médico si dos o más de éstas fueran a algún médico especialista de los servicios de la seguridad social.
- Con respecto a la cantidad a abonar a los trabajadores en concepto de plus de asistencia se acuerda que:
 - Hasta el final del presente acuerdo, el plus de asistencia, continuará siendo de un 2% sobre el salario base mensual en pago de 12 mensualidades.
- Se acuerda establecer un plus de polivalencia con el siguiente régimen de funcionamiento:
 - El trabajador estará más de 8 horas al mes en tres o más proyectos.
 - Los proyectos en los que la actualidad se divide el trabajo en la empresa son los siguientes:
 - Opel Corsa.
 - Mercedes Sprinter.
 - Ford Mondeo.

Dpto. de Recursos Humanos.

- Volkswagen AMPV.
 - Ford Cmax.
 - Audi Q3
- A este grupo de proyectos se irán añadiendo o eliminando los que en cada momento corresponda.
 - El trabajador podrá optar a este plus siempre y cuando el trabajador efectúe un 6 % de incentivo en todos los proyectos en los que haya permanecido a lo largo del mes.
 - El devengo del plus será de 30€ mensuales Si la asistencia al trabajo en el mes no fuera completa, se abonará la parte proporcional, a las horas efectivamente trabajadas. y únicamente cuando se den las condiciones que se proponen.
 - Este plus no será consolidable en ningún caso.

9.- Horas extraordinarias.

- Se acuerda mantener el pago de las horas extraordinarias según el siguiente detalle:

	Tipo A	Tipo B
Grupo profesional 1	10.46	11.68
Grupo Profesional 2	11.20	12.50
Grupo profesional 3	12.20	13.50
Grupo profesional 4(2ª)	12.30	14.30
Grupo profesional 4(1ª)	13.00	14.50

10.- Flexibilidad.

- Se acuerda mantener el pago de la flexibilidad de la siguiente forma:
 - los viernes noches y sábado mañana se establecerá en 1*1.50
 - Los sábados tarde y domingos se establecerá el 1*2
 - A iniciativa de la empresa y con el acuerdo del trabajador se podrán devolver las horas en jornadas laborables.
- Se acuerda mantener los 7 días de flexibilidad actuales, estableciéndose que como máximo, 6 de estos días podrán ser utilizados por la empresa como de flexibilidad positiva.
- Se acuerda que la flexibilidad se pueda utilizar por proyectos y únicamente para que la empresa pueda ajustarse a las fluctuaciones temporales de los pedidos de los clientes tanto al alza como a la baja.
- Se mantiene la regularización anual con el descuento o abono correspondiente a fecha 31 de diciembre del año en curso.
- Durante la duración del presente acuerdo y con el objeto de que los trabajadores dispongan de más días de descanso anuales se acuerda que la jornada de presencia en la empresa será de 8 horas diarias con una jornada efectiva de trabajo de 8 horas, por lo que el número de piezas a fabricar por turno será directamente proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

11.- Premio Asistencia.

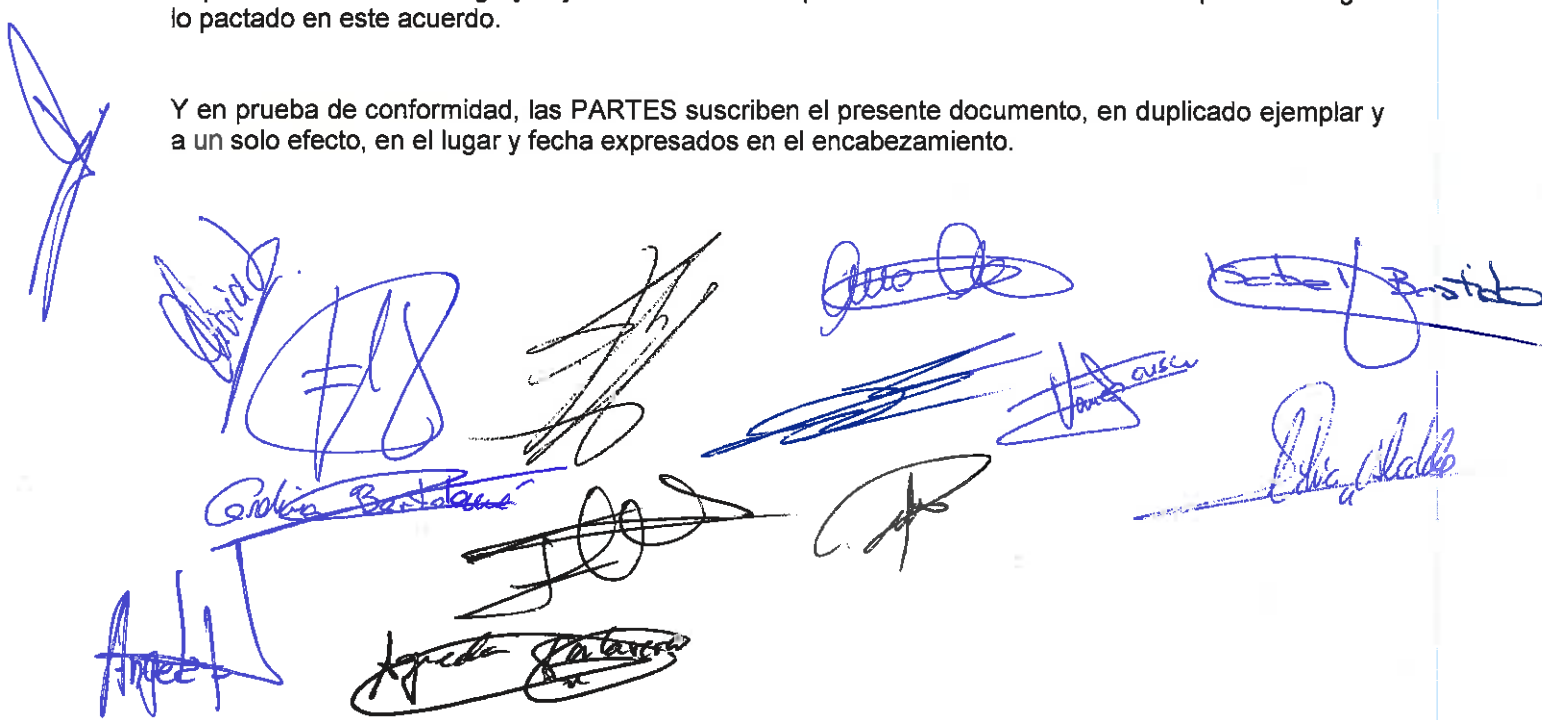
- Se mantiene el premio de reducción de absentismo, que se devengará cuando se alcance un objetivo igual o menor al 5% de la media semestral del absentismo en la planta de MOD.
- A la hora del cómputo del absentismo semestral, se computará únicamente, enfermedad y accidente de origen no laboral, permisos no retribuidos, no computándose enfermedad profesional, accidente de trabajo, descanso maternal, permisos retribuidos y horas sindicales.

- Se modifica el régimen de devengo del mismo que a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo será el siguiente.
 - Cuando el objetivo se alcance semestralmente, se generará una bolsa económica que resultaría de multiplicar la plantilla estructural media del semestre por 50€.
 - Esta bolsa se repartiría entre los trabajadores que hayan faltado menos de un 5% de días efectivos de cada semestre por las causas establecidas para este premio.
 - El reparto se realizará proporcionalmente al tiempo trabajado.
 - El trabajador deberá haber permanecido en la empresa al menos un 25% del semestre.
 - En el momento del abono de la cantidad correspondiente, el trabajador deberá estar de alta, es decir, deberá tener contrato en vigor con la empresa en fecha 30 de junio o bien en fecha 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente acuerdo.
 - Para el abono de este premio el trabajador deberá cumplir todas las condiciones que se dan para el mismo.

12.- Derogación de acuerdos anteriores.

El presente acuerdo deroga y deja sin efecto cualesquiera otros acuerdos anteriores que contradigan lo pactado en este acuerdo.

Y en prueba de conformidad, las PARTES suscriben el presente documento, en duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others, with some appearing to be names like 'Cristina Barata' and 'Lidia Alado'. There are also several scribbled-out signatures.