

Empresa y Representación Social han celebrado hoy una reunión de la Comisión Negociadora de Convenio.

La Dirección ha manifestado que, una vez ratificados los compromisos de empleo y jubilación parcial contenidos en el acuerdo firmado en 2007 con el sindicato mayoritario, lo cual ya se hizo en el seno de las reuniones sobre el ERE, está dispuesta a conformar una propuesta de convenio que incorpore al mismo dicho acuerdo.

Por ello y con vistas a cerrar la negociación del XV Convenio Colectivo, la Empresa presentó la siguiente:

PROPUESTA DE CONVENIO

Duración: Cinco años (2009-2013)

Incremento Salarial:

Para cada uno de los años se oferta un incremento igual al IPC previsto para cada año. En el caso de este año 2009, se aplicará un incremento del 2%, en línea con lo previsto. Este incremento será de aplicación a sueldos, salarios y demás conceptos retributivos, con excepción de las horas extraordinarias, las cuales son objeto de una oferta específica.

Cláusula de Revisión Salarial:

Para cada uno de los años de vigencia, tan pronto como se constate oficialmente la cifra del IPC real para cada año, se revisarán los salarios, incrementándose éstos en la diferencia entre el incremento anual pactado y el IPC real si éste último real supera al previsto.

Jubilación Parcial y Empleo:

La Empresa continuará aplicando la jubilación parcial en los términos establecidos legalmente.

Durante los años 2010, 2011 y 2012 aquellos empleados que cumplan 60 años tendrán la opción de jubilarse parcialmente. Aquellos empleados que subscribieron un contrato de relevo en 2005, 2006 y 2007 optarán a subscribir un segundo contrato de relevo cuando expire el primero, el cual será **de carácter fijo y por el 100% de la jornada**, siempre que el desempeño profesional en el actual contrato haya sido satisfactorio.

Durante 2013 aquellos empleados que alcancen la edad legal para poder jubilarse parcialmente (60 años y 10 meses) tendrán la opción de jubilarse parcialmente de acuerdo con los términos legales establecidos para ese año (máxima jornada jubilable será el 75% de la misma) y aquellos empleados que subscribieron un contrato de relevo en 2008 optarán a subscribir un segundo contrato de relevo cuando expire el primero, el cual será **de carácter fijo y por el 100% de la jornada**, siempre que el desempeño profesional en el actual contrato haya sido satisfactorio.

Debido a que durante 2013 no habrá suficientes empleados jubilables parcialmente para poder ofrecer un segundo contrato de relevo a todos los relevistas contratados en 2013, la Empresa extenderá la opción de jubilarse parcialmente también al año 2014. No obstante, de los contratos de relevo ofrecidos en 2014, solamente serán de carácter fijo aquellos necesarios para poder dar un segundo contrato a los relevistas contratados en 2008 (que expiran en 2013) para los cuales no



haya oportunidad de ofrecer el segundo contrato en 2013, por las razones explicadas anteriormente.

Durante 2010, 2011 y 2012 la empresa garantiza la recontractación de aquellos empleados que se hayan acogido al programa de bajas incentivadas con recontractación ofertado por la empresa para atender el excedente de personal producido como consecuencia de la eliminación del turno de noche. Dicho programa se incluye como anexo al Convenio Colectivo.

Horas extraordinarias:

En la actualidad existe un precio para las primeras 62 horas extraordinarias realizadas en el año (precio 1) y otro precio para las que superan ese cómputo (precio 2).

A partir de 2009, y basado en los precios de 2008, se distinguirá entre dos tipos de horas extras:

Horas realizadas en jornadas de producción extraordinarias (turnos de producción completos), las cuales serán remuneradas con el precio 1.

Resto de horas extraordinarias, las cuales serán remuneradas con el precio 2.

El precio 1 será incrementado en línea con el incremento anual pactado para cada año. El precio 2 no tendrá ningún incremento durante la vigencia del convenio.

Horas de entrenamiento:

Podrá programarse entrenamiento fuera del horario de trabajo y se remunerará como horas normales de trabajo.

Escuela de Aprendices:

Cada uno de los años 2010, 2011, 2012 y 2013 se pondrá en marcha una promoción de estudiantes de ciclo superior de hasta 40 alumnos cada una y al final de cada una de ellas se ofrecerá la contratación fija de 20 alumnos por promoción.

Para el centro de Madrid se dispondrá de tres becas por promoción para estudios de ciclos formativos o equivalente en centros de dicha Comunidad, similares a las llevadas a cabo hasta ahora.

Nuevas contrataciones:

El nuevo personal contratado se asignará al grado 3 de la Tabla I durante 5 años, con excepción de las contrataciones relacionadas con la Escuela de Aprendices.

Plan de Previsión para la Jubilación:

Con excepción de los empleados que se conviertan en fijos en función del acuerdo sobre empleo fijo alcanzado en el XIV convenio colectivo, para los futuros empleos fijos mas allá de 2009 no habrá obligación de la Empresa de aportar la cantidad de 1% sobre sueldo y antigüedad que el empleado pudiera decidir aportar al Plan de Previsión para la Jubilación.

Servicio de comedores:

Si el volumen de producción a fabricar en Valencia requiriera la re-instauración del tercer turno de

producción en las Operaciones de Fabricación de Vehículos, el tiempo de comida en los tres turnos será de 15 minutos, de manera que el tiempo de trabajo en los tres turnos será idéntico (7 horas, 45 minutos).

Plus de nocturnidad:

Para aquellos trabajadores que sigan trabajando en horario nocturno se abonará el plus de nocturnidad por las horas de trabajo efectivamente realizadas.

Jornadas Industriales:

Ante posibles situaciones de baja producción, ó imposibilidad de poder fabricar en algunos días laborables del calendario, se posibilita el canje de las Jornadas Industriales de años posteriores por jornadas de trabajo del año actual, tal y como se hizo en 2008.

Vacaciones colectivas:

El esquema preferente de distribución de vacaciones será una semana en Pascua, tres semanas en verano, una semana en Navidad. El resto de vacaciones colectivas se asignará a puentes.

Jubilación obligatoria:

La fecha obligatoria de jubilación en la empresa, siempre que se cumpla con los requisitos legales, será la del 65º cumpleaños. Aquellos empleados que ya tengan dicha edad causarán baja, como muy tarde, tres meses después de la fecha del acuerdo de convenio.

Plan de Igualdad:

Creación de una comisión paritaria para el desarrollo de un Plan de Igualdad acorde con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Política sobre Dignidad en el Trabajo:

Incorporación al texto del Convenio Colectivo del documento suscrito por UGT, CCOO y los demás sindicatos europeos en el seno del Comité de Empresa Europeo.

Promoción en el Trabajo:

Se dará consideración preferencial para la cobertura de vacantes a los empleados que hayan cursado estudios al amparo del artículo 143.2 del Convenio Colectivo.

Vacaciones pendientes:

Se disfrutarán de acuerdo entre el trabajador y su mando en el primer cuatrimestre del año siguiente.

Club Social:

La Empresa colaborará en la gestión y administración del club Social para su funcionamiento.

Personal discapacitado:

Se mantendrá la reserva del 2% de puestos de trabajo para personas discapacitadas reconocidas por la Seguridad Social.

Observatorio para el Empleo:

Desarrollo de un órgano de vigilancia y seguimiento de las condiciones del entorno socio-económico para el análisis de los efectos del mismo en el ámbito laboral de la Empresa, así como en aras a la previsión de cambios relacionados con la organización del trabajo y/o de los sistemas de turnos que la previsible carga de trabajo pueda conllevar.

Prevención de riesgos laborales:

- Elaboración de un mapa de riesgos graves
- Reconocimiento de las enfermedades profesionales
- Desarrollar y mejorar el rol del delegado de prevención
- Estudio y prevención de las enfermedades psicosociales (estrés, depresión, mobbing)

Servicios médicos (Madrid):

Para el centro de trabajo de Madrid se estudiará con la Representación Social y el Servicio Médico la ampliación de pruebas médicas relevantes para la promoción de la salud laboral de los empleados. Asimismo se reforzará la formación preventiva en temas de salud laboral.

* _ * _ * _ * _ * _ * _ * _ *

La Dirección confía en que se sabrá apreciar en todo su valor el contenido de esta oferta. En las condiciones económicas actuales y pensando en las aspiraciones de la plantilla es la mejor oferta que es posible realizar. La propuesta, que recoge en su conjunto los puntos del Acuerdo UGT - Ford de 2007, da respuesta a los puntos clave de esta negociación colectiva: **duración y viabilidad** (cinco años de vigencia), **incremento salarial y empleo**, comprendiendo éste último la transformación de empleo temporal en fijo y la posibilidad de seguir aplicando la jubilación parcial, práctica que ha estado vigente en Almussafes desde 2003.