



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 15 DE SEPTIEMBRE 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 DE LAS MODIFICACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO DE IVECO ESPAÑA, S.L. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID (Código 47001501012008).

Visto el Acta relativo a las modificaciones del Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de Valladolid, (Código 47001501012008), suscrito el día 21 de julio de 2015, 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 11 de septiembre de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 07 de julio (BOCYL de 08 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial,

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dichas modificaciones 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, 15 de septiembre de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo (P.A. Acuerdo 26-08-2015).- La Secretaria Técnica.- Fdo.: Pilar Cuesta Cosías.



“ARTÍCULO 24.- JORNADA”

La jornada laboral anual será de 1.704 horas, 213 días a nivel individual, 216 días laborables a nivel calendario.

En el momento de determinar el Calendario Laboral y en función del Rolling de producción previsto, las partes definirán el número de días de disfrute a nivel individual, que podrá ir de cero a tres días. En este momento se procederá a determinar si la gestión de dichos días se hará con carácter trimestral, semestral o anual.

La libranza de estas jornadas, si ello resultara procedente, se hará de acuerdo al siguiente procedimiento:

La solicitud deberá ser realizada por parte del trabajador a su responsable directo por escrito y con una antelación mínima de 30 días. La respuesta, tanto para la concesión como para la denegación, será entregada por escrito y por parte de su responsable dentro de las 24 horas siguientes a la entrega de dicha solicitud. Únicamente podrá ser motivo de denegación, en caso de que no se cumplan los requisitos establecidos para su adjudicación.

En el supuesto de que en la misma sección la petición de libranza para una misma jornada sobrepase el 3% de absentismo en el mismo turno, será potestad del responsable directo la adjudicación o denegación del mismo. En caso de concesión, la misma se realizará en función del orden de petición, y en el caso de solicitudes recibidas en el mismo día, por orden de antigüedad. En cada grupo integrado se exhibirá un calendario en que quedarán reseñadas las libranzas adjudicadas.

Para las personas que no efectúen su petición con la antelación mínima requerida, será potestad de su responsable directo la concesión o denegación del día solicitado.

Jornadas Industriales

La jornada industrial será de 224 días de trabajo efectivo.

Las jornadas industriales, se aplicarán para responder a las necesidades de:

- Inventario, especialmente el de fin de año.
- Recepción y descarga de materiales.
- Acabado, Completado y entrega de Vehículos.
- Adecuación vehículos a necesidades de clientes. (Refurbishing).
- Proceso de Datos
- Flexibilidad según lo recogido en el artículo 26 del presente Convenio.

La gestión de las jornadas industriales en el caso de utilizarse por motivos de Flexibilidad se regirá por lo acordado en el mencionado artículo 26.

En el resto de los casos, las necesidades de personal, se cubrirán prioritariamente con personal voluntario, de su área o de cualquier otra, siempre y cuando su profesión sea compatible con la función a realizar. Si los voluntarios no son suficientes, se cubrirán las



necesidades con el resto del personal de su propia área, con carácter rotativo, siendo el criterio aplicable el de antigüedad en la Empresa.

La normativa general para determinar los días de descanso en Jornada Industrial será la siguiente:

- En el calendario laboral, se acordarán los días de Jornada Industrial, que serán festivos para todo el personal, excepto para aquellos que realizando las funciones antes mencionadas, su mando les comunique que es laborable con al menos 30 días de antelación al día afectado.
- Una vez comunicado por el mando que el día en cuestión es laborable, el trabajador dispondrá de 15 días para solicitar por escrito a su responsable directo el día que desea librar. La respuesta, tanto para la concesión como para la denegación, será entregada por escrito y por parte de su responsable al trabajador dentro de las siguientes 48 horas. En caso de que en la misma Línea o Sección la petición de libranza en el mismo día sobrepase el 3% sobre el personal de la propia línea, la adjudicación será en función de la antigüedad en la Empresa.
- Si el trabajador no solicita la libranza en el tiempo estipulado, el mando lo designará y comunicará al interesado con una antelación de al menos 15 días.
- La comunicación de los cambios en jornada industrial, deberá hacerse previamente al Comité de Empresa."

"ARTÍCULO 26.- DEFINICIÓN Y CRITERIOS GENERALES DE LA FLEXIBILIDAD"

Con el objeto de dotar a la planta de los mecanismos necesarios de flexibilidad para adaptar la producción a la demanda del mercado, ajustando volumen y plazo de respuesta al cliente y la necesidad de mayor estabilidad en el empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

- Ante posibles pérdidas de producción, y en caso de que ésta no se haya llevado a cabo según lo establecido en el Rolling de Producción por causas de fuerza mayor y / o ajenas a la voluntad de la empresa, se podrá recuperar la producción perdida de manera colectiva parcial o total.
- Asimismo, y ante la necesidad de enfrentar y superar los ciclos económicos, las partes entienden la flexibilidad como la capacidad de la Empresa y sus trabajadores para adaptarse a los repentinos e imprevistos cambios del mercado, sin necesidad de realizar despidos y/o contrataciones temporales, manteniendo la competitividad de la Empresa.
- Siendo la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias, la Flexibilidad será entendida como la posibilidad de distribuir dichas horas de manera irregular, con respeto de los límites pactados:
 - I.- Existirá una única bolsa de horas para cada trabajador, jornadas a más y jornadas a menos que realice el trabajador sobre su calendario ordinario de trabajo a nivel individual. El saldo de dicha bolsa tendrá un límite de más/menos 200 horas globales por trabajador.





II.- La gestión de esta bolsa de horas será a nivel individual para cada trabajador.

La flexibilidad deberá tener en todo caso carácter colectivo, entendido como tal al menos un grupo integrado o departamento (teniendo en consideración los matices de los grupos integrados de Calidad, Logística y Mantenimiento definidos entre la Empresa y la Representación de los trabajadores y que figura como ANEXO 5 en el presente convenio).

REGLAS DE COMUNICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD:

Para los casos de aumento de la producción, la empresa deberá informar al Comité de Empresa simultáneamente con el Rolling de Producción.

No se podrá convocar flexibilidad, por aumento de la producción, salvo razones excepcionales acordadas con la comisión de productividad, con un periodo inferior a 7 días.

La Empresa podrá desconvocar las jornadas de flexibilidad con un preaviso mínimo de 5 días naturales, en caso contrario, la empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 30€.

1. Flexibilidad para necesidades de producción (horas/días trabajados a más): podrán declararse jornadas de flexibilidad ordinaria obligatoria en turno de mañana hasta un máximo de 20 sábados (de hasta 8,5 horas efectivas de trabajo) al año a nivel individual por cada turno de trabajo, siempre que los mismos no sean festivos, o formen parte de un puente por ir precedido de un festivo. Asimismo se podrá declarar flexibilidad ordinaria obligatoria los restantes días que en calendario laboral aparezcan señalados como no laborables, salvo los que sean festivos o formen parte de un puente por ir precedido de festivo.

En ningún caso se podrá convocar flexibilidad obligatoria los días 24 y 31 de diciembre. En cualquier caso, no será obligatoria la asistencia en dos sábados en turno de mañana consecutivos". La actividad de los sábados únicamente podrá ser superior a 8 horas en caso de que durante esa semana se haya aplicado la medida de flexibilidad consistente en extensión de la jornada en 30 minutos diarios.

2. Flexibilidad extraordinaria en sábados por la tarde: se podrá convocar flexibilidad colectiva (como mínimo, a nivel de Unidad Operativa) los sábados en el turno de tarde, hasta un máximo de tres anuales a nivel individual, siempre que no se trate de un día festivo ni vaya precedido por un festivo. No podrán ser convocados dos sábados en turno de tarde consecutivos para el mismo turno y en el mismo mes.

La convocatoria de flexibilidad para el turno de tarde del sábado sólo podrá hacerse si en el calendario productivo del mes en cuestión han sido convocados los turnos de mañana de todos los sábados del PO (Rolling) de ese mismo mes.

El abono de estas jornadas se realizará a razón de 25 € por cada hora trabajada.

3. Aplicación de la bolsa de horas mediante prolongación de jornada: asimismo, se podrá declarar media hora de flexibilidad diaria para cada turno de





trabajo de mañana y tarde de lunes a viernes como prolongación de jornada de carácter colectivo, al comienzo o a la finalización del mismo.

Las pausas serán proporcionales al tiempo de ampliación de la jornada trabajada.

La medida anteriormente descrita podrá ser aplicada en todos los días laborables del año (incluidos los sábados o puentes convocados como flexibilidad)

Siempre que fuera factible la convocatoria de una jornada de flexibilidad se hará en el siguiente orden de prioridad:

- 1) Sábado en turno de mañana.
- 2) Jornadas industriales.
- 3) Prolongaciones de jornada.
- 4) Sábado en turno de tarde.

La Empresa decidirá en el momento de programar las jornadas u horas de flexibilidad, si estas son a compensar (jornada completa) o a pagar:

a) Jornadas de flexibilidad a compensar: en las jornadas convocadas por la empresa a compensar, los trabajadores percibirán un complemento de 66,16 € con la consiguiente libranza del crédito de horas acumulado en las fechas designadas por la empresa. Este valor se actualizará conjuntamente y en la misma medida que las tablas salariales del presente convenio.

b) Jornadas de flexibilidad a pagar: el importe bruto de una hora de crédito de bolsa se establece al 01/01/2013 en 18,99 €, este valor se actualizará conjuntamente y en la misma medida que las tablas salariales del presente convenio.

La designación de los trabajadores que deban realizar estas jornadas especiales será la siguiente:

b.1.- Tendrán prioridad los trabajadores voluntarios que reúnan las condiciones de idoneidad de los puestos a cubrir.

b.2.- Si el número de trabajadores voluntarios es superior al necesario, tendrán prioridad aquellos que lleven acumuladas menor número de jornadas especiales en el año en el curso.

b.3.- En caso de no completarse los turnos de trabajo con voluntarios, la Empresa designará las personas necesarias para su realización, presentando el impreso de ausencia de voluntariedad.

b.4.- La comunicación personal a estos trabajadores, será realizada por la Empresa con una antelación mínima de 7 días naturales.

b.5.- Las personas que hayan sido designadas obligatoriamente por la Empresa, para completar los turnos de trabajo, tendrán la opción de cobrarlas o compensarlas.





Si fueran a compensar, los trabajadores interesados deberán notificarlo por escrito a su mando en el plazo de 10 días naturales a partir de la comunicación de obligatoriedad. El trabajador dispondrá de 30 días a partir de esta fecha para comunicar a su mando el día de libranza deseado. Transcurrido dicho período sin notificación al respecto, el mando designará el día de libranza.

En caso de que el trabajador haya solicitado el día de disfrute, éste le será aceptado, siempre y cuando las peticiones de libranza por medidas de flexibilidad de ese día no superen el 3% de la sección / turno en la que esté encuadrado; en caso de ser superior, tendrán prioridad en disfrutarlo las personas en orden a la solicitud, y en el caso de coincidencia en el mismo día, por orden de antigüedad. Si la petición no ha podido ser aceptada por superar el porcentaje indicado, se abrirá un nuevo plazo de 15 días, durante el cual mando y trabajador manejarán otras alternativas, que solo podrán ser rechazadas por razones de superar el porcentaje establecido. Transcurrido este segundo plazo sin acuerdo el mando asignará el día a disfrutar.

En cualquier caso, el plazo máximo para disfrutar el día será de dos años.

En el día de realización será abonado el plus de 45 €, no teniendo derecho a ninguna compensación económica adicional por la jornada.

c) Liquidación de horas de crédito: superadas el 50% de horas anuales de crédito (es decir 100) será opción del trabajador el librarlas o liquidarlas, en cuyo caso, los créditos de horas (jornadas completas de 8 horas), podrán ser liquidados económicamente, siempre que se excedan las 100 horas, renunciando al derecho de libranza (compensación), cobrando por cada jornada de exceso liquidada la cantidad de 85,76 € (adicionales a los 66,16 € ya cobrados).

d) Compatibilidad con horas extras: no se podrán ofrecer por parte de la empresa la realización de horas extras a los trabajadores mientras sean aplicables medidas de flexibilidad a nivel colectivo mediante Rolling.

Ante la necesidad de realizar tareas extraordinarias fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se les deberá ofrecer al personal cuyo grupo profesional y categoría se corresponda con la propia de la tarea a realizar.

4. Necesidades de producción (horas trabajadas a menos):

Se acuerda la creación de una bolsa individual de hasta un máximo de 200 horas de débito por cada trabajador. Estas jornadas se registrarán por los siguientes criterios:

- Se comunicarán al Comité de Empresa mediante el Rolling mensual.
- La Empresa podrá desconvocar las jornadas de flexibilidad con un preaviso mínimo de 5 días naturales, en caso contrario, la empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 30€.
- La libranza se realizará en días laborables inmediatamente antes o después de días estipulados como no laborables en el Calendario Laboral.





- En los meses en que se libren estas jornadas, se abonará la totalidad del salario y de la prima correspondiente.
- La recuperación conllevará en el mes de realizarse, el pago del plus de 66,16 €, y se realizará como máximo antes de los cuatro años de haberse librado.

5. Flexibilidad para atender las situaciones excepcionales que impidan realizar la producción:

Las partes consideran situaciones excepcionales las que se detallan a continuación (situaciones ejemplificativas y no exhaustivas):

5.1 Grandes averías en las instalaciones que impidan realizar la producción básica de una o varias Unidades Operativas.

5.2 Falta de componentes fundamentales que impidan la realización del proceso productivo (motores, bastidores, puentes, ejes, cajas de cambio, piezas básicas de la carrocería, neumáticos) u otras causas ajenas a Iveco España.

Para dichos casos de paradas productivas por causas excepcionales la comunicación se realizará con al menos 24 horas de antelación, siempre que esto sea posible y en cualquier caso cuando se conozca el hecho causante, recuperándose cuando desaparezca el motivo que ocasionó esta situación.

Las paradas se realizarán por turno completo de trabajo.

En el caso de que la comunicación no se realizase durante la jornada de trabajo, los trabajadores afectados recibirán una compensación económica del 50% del plus de recuperación de jornada.

Las horas generadas por dichas paradas no computaran en los límites previstos para la bolsa general de la flexibilidad.

Las partes firmantes acuerdan que, la recuperación de dichas jornadas deberá realizarse en el menor tiempo posible y a partir del momento en que desaparezca el hecho causante, pudiéndose convocar para su recuperación, los sábados o puentes inmediatamente siguientes a la parada. En el caso en que no pudiera convocarse la fecha de recuperación con el preaviso mínimo establecido, o fuera necesario recuperarlo en un día fijado como puente en el calendario laboral, la convocatoria se realizará con personal voluntario.

El transporte colectivo de las jornadas de recuperación será con cargo a la empresa.

En el caso de salida forzosa de la empresa vía despido, finalización de contrato o jubilación no se descontará la bolsa de horas negativas.

Las partes entienden que las medidas de flexibilidad recogidas en este Convenio son suficientes para afrontar la situación productiva prevista hasta la finalización de la vigencia



del mismo, no obstante lo cual, siendo conscientes de la inestabilidad y variabilidad de los mercados, las partes aceptan que, si se produjeran cambios importantes de los volúmenes de carga de trabajo, se estudiarían medidas organizativas para poder afrontar del modo más eficaz dichos picos. Entendiendo que superados determinados volúmenes de pedidos, la prioridad sería la creación de empleo, las partes valorarían también modificaciones de los articulados que recogen dichas medidas de flexibilidad y/o organización del trabajo."

"ARTÍCULO 30.- CALENDARIO LABORAL"

El calendario laboral será elaborado de común acuerdo y con carácter anual entre las Representaciones de la Empresa y de los Trabajadores, debiendo concluirse en todo caso con anterioridad al 22 de diciembre del año anterior.

En el caso en el que por motivos productivos, no pudiera concretarse el calendario antes de dicha fecha, se publicará uno provisional, acordándose el definitivo siempre antes del 31 de marzo del año siguiente, con la salvedad de lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo, referido a "vacaciones".

Del mismo modo, ambas partes trasladarán tres días laborables desde el primero al segundo semestre natural, de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) La determinación de los días trasladables se efectuará atendiendo a las necesidades de producción de la Empresa y de acuerdo con los criterios que ésta establezca, oída la Representación de los Trabajadores.
- b) El traslado no podrá en ningún caso afectar a períodos de vacaciones estivales, Semana Santa, Navidad, sábados y festivos.
- c) Los días objeto de traslado deberán situarse inmediatamente antes o después de uno de los días no laborables establecidos como tales en el correspondiente calendario anual.

Las horas de disfrute individual, por acuerdo entre las partes, podrá incorporarse al calendario como disfrute colectivo.

Las partes acuerdan que en el momento de redactar el calendario laboral, se fijarán, de acuerdo a lo establecido en el artículo relativo a la realización de horas extraordinarias, aquellos días susceptibles de cambio en los que sea necesario trabajar de manera obligatoria para los departamentos de Finance, Mantenimiento, ICT, Servicio Médico, Bomberos, Logística y Análisis de Trabajo.

Las partes son conscientes de que a lo largo del calendario laboral del año 2016, se podrán encontrar con una situación de disparidad en las festividades locales, asumiendo los firmantes el compromiso de buscar la solución más adecuada para cada momento, desde el punto de vista productivo y social."

"ARTÍCULO 31.- VACACIONES"





La duración del período de vacaciones colectivas será de 30 días naturales anuales o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que la antigüedad del trabajador sea inferior al año.

El periodo vacacional quedara fijado con carácter definitivo, entre la Empresa y el Comité de Empresa, antes del 31 de mayo según las siguientes premisas:

- Antes del 31 de marzo se habrá comunicado las fechas de disfrute colectivo de tres semanas (21 días naturales consecutivos) dentro del periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Agosto.
- El resto de días (9 días naturales) señalados en el calendario laboral, a expensas de su confirmación antes del 31 de mayo.

En el caso de disfrute en dicho periodo de tres de las cuatro semanas, los días restantes serán fijados en cualquier fecha del calendario anual, intentando siempre que a nivel productivo sea posible, fijar dichos días en la semana inmediatamente anterior o posterior al disfrute de la Semana Santa o Navidad teniendo en cuenta el Calendario Escolar del año en curso.

En los casos en que dichos calendarios sean coincidentes se valorarán otras posibilidades.

Con carácter previo al traslado de la cuarta semana, se valorará la posibilidad de establecer dos turnos diferentes de vacaciones dentro del periodo comprendido entre el 01 de julio y el 31 de agosto, pudiendo ser coincidentes o no entre los dos turnos dichas semanas de vacaciones.

Para aquellos trabajadores que durante el periodo de vacaciones establecido en el Convenio Colectivo entren en un periodo de IT como consecuencia de una enfermedad con hospitalización y/o intervención quirúrgica y siempre que tenga una duración superior a 15 días, se interrumpirá su periodo de vacaciones pudiendo disfrutarlas inmediatamente después de su reincorporación, siempre que fuera posible, y en todo caso dentro del año en curso.

