



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 2 DE MARZO DE 2017 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA SL. (CENTRO DE VALLADOLID) (Código 47001431012002).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA SL. (CENTRO DE VALLADOLID) para los años 2016-2018 (Código 47001431012002), suscrito el día 12 de julio de 2016, de una parte, por los representantes de la citada empresa y, de otra, por representantes de los trabajadores de la misma, con fecha de entrada en este Organismo el día 24 febrero de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

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

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

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

Valladolid, 2 de marzo de 2017.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





ACUERDO CONVENIO DE EMPRESA
CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA S.L.
CENTRO DE VALLADOLID RENAULT-MONTAJE
2016-2018





Artículo 1º.- Partes contratantes

El presente Convenio ha sido firmado de una parte, por la Dirección de la empresa CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA S.L. de otra el comité de empresa en representación de los trabajadores.

Artículo 2º.- Objeto

El presente Convenio de Empresa regula las relaciones entre la empresa CEVA y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y como mejora al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Valladolid para los años 2016, 2017 y 2018 con la finalidad de garantizar e incrementar la calidad de servicio a nuestros clientes y la competitividad de la empresa.

Artículo 3º.- Ámbito Personal

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

Artículo 4º.- Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de agosto de 2016 finalizando el 31 de diciembre de 2018. Este se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su vigencia, y permanecerá prorrogada la aplicación de todos sus artículos mientras no se firme otro Convenio que lo sustituya.

La empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores con dos meses de antelación a la finalización del presente Convenio para crear la plataforma negociadora del mismo para el año 2019.

Artículo 5º.- Jornada

El trabajo efectivo para los años 2016, 2017 y 2018 será de 1720,5 horas anuales, repartidas y distribuidas en jornadas de 7,75 horas de lunes a viernes.

La distribución de la jornada se realizará de acuerdo a las necesidades de nuestro cliente Renault España en Valladolid.

Artículo 6º.- Calendarios

Se acordará por parte de la empresa y la representación de los trabajadores durante el mes de diciembre del año en curso, para el año siguiente, el calendario laboral, donde se recogerán los horarios y descansos diarios establecidos actualmente en CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA S.L. en





su centro de Valladolid (Renault España Montaje), en los distintos turnos de lunes a viernes, vacaciones, y puentes si los hubiese, a tenor todo ello de la jornada máxima pactada.

El calendario deberá exponerlo la Dirección del Centro, en un lugar visible en el centro de trabajo en la primera quincena del mes de enero de cada año.

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

Artículo 7.- Vacaciones

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

Aquellos trabajadores que tengan que prestar servicios durante el periodo de vacaciones, siempre de forma voluntaria, podrán disfrutar de un periodo de días idéntico al de los trabajadores de la empresa. Será el trabajador el que fije la fecha de disfrute de sus vacaciones. Para dicho disfrute dispondrá de dieciocho meses a partir de la realización de los días trabajados en vacaciones. Para la concesión de estos días se tendrá en cuenta garantizar el servicio al cliente por ello, si hubiese varias solicitudes de disfrute en un mismo día, se creará una comisión RT/RE para tratar dicha concesión.

Nunca podrá existir otro periodo de descanso de vacaciones distinto al anterior, exceptuando los trabajadores que acudan voluntariamente a las jornadas de vacaciones, descritas en el párrafo anterior y los trabajadores que hayan sufrido una IT durante los periodos de vacaciones como marca el artículo 35 del Convenio Colectivo del Metal para la provincia de Valladolid.

Artículo 8º.- Bolsa de horas

Se crea una bolsa de horas colectiva, individual para cada trabajador.

Los días en positivo se generarán con la realización de sábados o domingos de producción y con el ajuste de calendario por el exceso de jornada que se aplicará el mes de enero de cada año.

Se restarán días de esta bolsa de horas colectiva individuales con las posibles jornadas sin producción de nuestro cliente y previo aviso en plazo legal marcado en este artículo.

El plazo para informar de estos días de bolsa es:

- Siempre se preavisará con 48 horas. Salvo circunstancias extraordinarias, que el plazo de preaviso será más corto, no inferior a 24 horas. Las





circunstancias extraordinarias son:

- 1) Averías en las instalaciones de nuestro cliente
- 2) Falta de piezas inesperada
- 3) Incidencias climatológicas

que hayan afectado a la producción de nuestro cliente, y obligatoriamente se hará una comunicación previa por escrito a la representación de los trabajadores, aportando la documentación necesaria que justifique estas excepcionalidades descritas. Si no se comunicara por escrito con antelación a la representación de los trabajadores o no se facilitara la documentación requerida que justifiquen un plazo más corto, no se descontará el día de bolsa a los trabajadores afectados.

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

La dirección de la empresa entregará a cada trabajador trimestralmente y al final de cada año un balance individual y personalizado de su situación en dicha bolsa.

Al objeto de llegar a fin de año, con cómputos horarios individuales similares a la jornada establecida en cómputo anual, a partir del segundo semestre los trabajadores voluntariamente podrán hacer uso de sus días de bolsa como días personales de descanso individual, será el trabajador el que elija los días de descanso. Si de forma excepcional quedara algún resto por encima del cómputo anual al finalizar el año, 3 de estos días como máximo se abonarán como horas extraordinarias según cuantía en tablas en la nómina de enero de ese año o en su defecto podrán cambiarlo a razón de 1 hora de bolsa en positivo por 1,5 horas de descanso individual.

En caso de no llegar al cómputo anual de jornada, al trabajador no se le reducirá su salario anual, pero el 60% de las horas no realizadas podrán utilizarse en el año siguiente por necesidades productivas de nuestro cliente.

El tener en negativo la bolsa de horas individual, no reportará ninguna merma en la liquidación del trabajador que cause baja en la empresa.

Artículo 9º. C.I.L (Control de Licencias Individual)

Se creará un documento individual de control horario y remuneraciones, al que denominaremos Cómputo Individual Licencias (en adelante CIL) que será público para todos los trabajadores y actualizado mensualmente, en este documento se indicarán entre otros los siguientes campos: Bolsa de horas, Permisos individuales pendientes (PI), Vacaciones voluntarias pendientes, Sábados de producción trabajados, Días de disfrute por sábados de producción no cobrados, Sábados Ceva, Festivos, Asuntos propios pendientes, Horas extras





retribuidas y Horas extras cambiadas por descanso. Este documento lo hará público la Dirección de la Empresa para todos los trabajadores en los tres primeros días laborables del mes siguiente.

Se creará una comisión que verifique los datos reflejados en este documento, esta comisión estará formada por dos mandos y dos representantes de los trabajadores.

Artículo 10º.- Seguridad y Salud laboral

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

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

Los resultados de los estudios epidemiológicos elaborados por el Servicio Médico del Servicio de Prevención serán trasladados al Comité de Seguridad y Salud para su estudio y análisis. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Todas las tareas logísticas ligadas de forma directa a ritmo de producción de Renault (kitting, etc.), se entregará una copia de los datos técnicos al Comité de Empresa. Este documento informará la parte de seguridad e higiene en el trabajo y la parte productiva de la misma. Este Comité hará una valoración de dicha actividad y en caso de discrepancias en este punto la empresa hará un estudio de métodos y tiempos de dicha tarea, dicho estudio podrá ser analizado por los asesores de los diferentes sindicatos y el Comité de Seguridad y Salud, asimismo se podrá solicitar la mediación de la Autoridad Laboral.

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

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





empresa dotará de un anorak o prenda de abrigo bianualmente.

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

La empresa garantizará anualmente a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y se realizará como mínimo cada doce meses en horario de trabajo, se establecen las horas necesarias de permiso para acudir al citado reconocimiento. Si fuera en horario distinto a su jornada laboral, la empresa computará al trabajador, dichas horas en sus horas personales.

A los trabajadores que pertenezcan al equipo de primera intervención del plan de emergencias, se les debe dar una formación acorde a esta responsabilidad, y actualizarla periódicamente, para caso de situación de gravedad poder realizar su cometido de una manera segura para ellos y sus compañeros.

Se entregará a cada trabajador, vía recibí una copia del Plan de Emergencias, con las vías de evacuación, salidas de Emergencias, situación de BIE's y extintores, zonas de concentración y maneras de actuar ante una situación de gravedad.

Artículo 11º.- Formación

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

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

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

Las horas dedicadas a la formación inherente al puesto de trabajo, como mejora en el desempeño de sus funciones, fuera de la jornada laboral se compensarán con una cantidad de equivalente a 10,85Euros. Para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio se aplicará la subida establecida en el Convenio de Empresa en su artículo 12.





Artículo 12º.- Condiciones económicas

Se acuerdan las siguientes mejoras salariales para el conjunto de la plantilla a excepción de la parte técnica que tenga su salario pactado y con efecto de aplicación a partir del 01 de Agosto de 2016.

Se actualizarán las Tablas Salariales siguiendo la pauta y cuantías establecidas en el Convenio de la Industria de Siderometalúrgica para la Provincia de Valladolid del año 2016 en los conceptos Salario Base y Plus Convenio y la diferencia hasta completar un % del 1,3% sobre el Salario Bruto Anual del año 2015 se aplicará en el concepto de Mejora CEVA.

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

Para cada uno de los años 2017 y 2018 la subida en tablas será del 1,5% en todas las categorías del Convenio y en todos los conceptos Salariales y Extra salariales siguiendo el mismo sistema de cálculo establecido en el párrafo anterior.

En el año 2019 y sucesivos se aplicará el mismo tanto por ciento de incremento de los salarios que se pacten en el Convenio del Metal Provincial de Valladolid, la mejora CEVA quedará como un concepto sujeto a cotización, consolidado y que no podrá ser absorbido ni compensado.

La tabla salarial CEVA para 2016 se adjunta como anexo al Convenio de Empresa.

Artículo 13º.- Plus de trabajo a turnos

Todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos percibirán para el año 2016 la cantidad de 44,55 euros mensuales, para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio se aplicará la subida establecida en el Convenio de Empresa en su artículo 12.

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





Artículo 14º.- Plus de nocturnidad

Para el año 2016 se establece la cantidad de 274,11euros mensuales para los trabajadores que realicen su jornada de trabajo nocturno fijo, entre las diez de la noche y seis de la mañana. Independientemente de los días que tenga el mes, la anterior cantidad no variará.

Los trabajadores que realicen eventualmente trabajos nocturnos comprendidos entre las diez de la noche y seis de la mañana, percibirán con independencia de la categoría que ostenten un plus de 10,85euros por jornada trabajada en el año 2016.

Este plus también será percibido durante los períodos de vacaciones, días libres, bolsa de horas y días de permiso.

Todos los trabajadores que prestan sus servicios durante la jornada nocturna que comienza en día laboral y termina en festivo, "jornadas nocturnas ordinarias en festivo", para el año 2016, se procede al abono del importe de 32,42 €para dichas jornada.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio se aplicará la subida establecida en el Convenio de Empresa en su artículo 12.

Artículo 15º.- Incentivo por absentismo y calidad

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

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

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

Se fija para el año 2016 una cantidad anual del 6%, para el año 2017 del 6,5% y para el año 2018 del 7%, del salario bruto total e individual de cada trabajador afectado por este artículo, que incluye la suma completa del salario base, plus convenio, mejora Ceva y antigüedad, esta cantidad se calculará en la





primera semana de enero de cada año, dicha cantidad se distribuirá de la siguiente manera:

- El 60% del mencionado % del salario bruto total anual de cada trabajador se abonará mensualmente, en 12 mensualidades, y estará condicionado al cumplimiento de un absentismo individual mensual de como máximo un día laboral de ausencia. Este apartado se denominará prima de absentismo.
- El 40% del mencionado % del salario bruto total anual de cada trabajador se abonará mensualmente, en doce pagas y se denominará prima de siniestros. De esta cantidad se irán descontando los cargos cursados por nuestro cliente Renault o por cualquier proveedor con el que CEVA tenga relación comercial en el centro de actividad, y que sean achacables a los trabajadores que cobren esta prima al 100%. Computándose los cargos recibidos mensualmente, los días 10 de cada mes se hará balance del mes anterior para el cálculo de la prima. Se computará la fecha en la que se ha realizado el pago, independiente de la fecha de las posibles facturas de siniestros de nuestros clientes y/o proveedores.

La empresa facilitará al comité, la documentación necesaria para la comprobación del día de abono de las posibles facturas de siniestros. La RD y la RT analizarán dichos cargos, determinando los que son responsabilidad de la misma y los que son de los trabajadores que cobran esta prima, estableciendo la prima de siniestros mensual correspondiente calculada para cada trabajador.

La cantidad total se calculará multiplicando el importe a percibir por el total de la plantilla que cobra este concepto en el mes correspondiente. Una vez efectuados los cálculos, la diferencia en caso de ser positiva, se abonará en la nómina del mes en el que se calculó entre los trabajadores afectados en este artículo y amparados en este Convenio.

No computará en ningún caso los siniestros ocasionados por trabajadores que no cobren el 100% del incentivo de este artículo.

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

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

Artículo 16º.- Jornadas laborales en sábados, domingos, festivos y días de bolsa

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





Los trabajadores de producción a los que se les solicite prestar sus servicios un sábado por la mañana o undomingo noche, por necesidades productivas de nuestro cliente se les remunerará la cantidad de 83,94 euros por sábado o domingo por la nochetrabajado, más un día de descanso colectivo por las horas realizadas en estas jornadas, que se introducirá en la Bolsa de Horas del trabajador. (Art 8)

Las horas generadas un sábado por la mañana o domingo noche, se podrán cambiarpor descanso a razón de una hora por hora y media de descanso, si se haceeste cambio se computará el día de descanso colectivo y no se cobrarán la cantidad establecida en el párrafo anterior, limitando las horas totales de descanso a 23,25 horas, equivalente a dos sábados trabajados.

El criterio de actuación para determinar el trabajo en estas jornadas será uniforme en todos los turnos, realizando estas jornadas con su turno correspondiente de Renault y equitativamente entre todos los trabajadores del turno correspondiente en los días trabajados por este artículo.

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

Ambas partes acuerdan cubrir los puestos necesarios para garantizar el servicio a nuestro cliente Renault en estas jornadas, si bien se respetarán las licencias concedidas, así como los casos extraordinarios puntuales y no repetitivos que pudieran surgir en estas jornadas y se facilitará el posible cambio de turno con el trabajador afectado.

TRABAJOS SÁBADOS TARDE, DOMINGO Y FESTIVOS:

Los trabajadores de producción, que presten sus servicios un sábado tarde, sábado noche, domingo mañana y tarde, o festivo por necesidades de nuestros clientes o propias de CEVA, se les abonará un complemento para el año 2016 de 150,51 euros, no generándose día de descanso colectivo.

Como opción, y a elección del trabajador, se podrán cobrar 92 euros y generaráun día de descanso individual.

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





Debido a las diferentes actividades ajenas al proceso productivo de cadena de nuestro cliente Renault, así como a las diferentes necesidades organizativas de CEVA que pudieran realizarse los sábados en el turno mañana y siempre que no coincida con el proceso productivo de cadena de nuestro cliente en ese día, se acuerda crear una bolsa de voluntarios con disponibilidad para trabajar en la citada jornada no contemplada como día laborable en el calendario industrial de CEVA, la empresa preavisará dentro de las 24 horas (siempre dentro del turno de trabajo) de antelación a los trabajadores para dar servicio a los clientes o por necesidades organizativas de CEVA.

Se les remunerará la cantidad de 108,05 euros más medio día de descanso individual, no generando día de bolsa colectiva.

La empresa hará una comunicación previa a la representación de los trabajadores y por escrito justificando estas jornadas y facilitando la lista de trabajadores afectados, si no se comunicara con antelación a la representación de los trabajadores se abonará como festivo. El criterio de actuación para esa bolsa de voluntarios será idéntico al de los trabajos en festivos. El personal de plantilla tendrá siempre prioridad sobre los trabajadores de ETT en los trabajos indicados en este párrafo y en los anteriores párrafos.

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN EN ESTE ARTÍCULO:

Cuando haya que trabajar un sábado de producción, un sábado sin producción de Renault, domingo o festivo por necesidades de nuestros clientes o propias de CEVA se agotará la vía voluntaria, pidiendo voluntarios para las tareas a desempeñar y una comisión de seguimiento de producción y polivalencia formada por dos miembros del comité y dos que la empresa consensuará y decidirá los trabajadores afectados. Siempre buscando la equidad entre todos los compañeros. Esto se regulará en las comisiones de operativa.

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

El criterio de actuación para determinar el trabajo en sábados, domingos y festivos y horas extras será uniforme en todos los turnos, equiparando tanto los días trabajados mayores como la retribución percibida por estos conceptos, estas retribuciones y días de asistencia serán públicos para toda la plantilla y se expondrán semanalmente en el tablón del Comité y en el de la empresa.

El personal de plantilla tendrá siempre prioridad sobre los trabajadores de ETT para la realización de las jornadas reguladas en este artículo.





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

Los días generados por este artículo podrán disfrutarse en el año siguiente al que se generó.

Las cantidades pactadas anteriormente se abonarán independientemente del cómputo semanal de horas trabajadas. Para los restantes años de vigencia del presente Convenio estos conceptos se incrementarán según lo acordado en el Artículo 12 de este Convenio.

Artículo 17º.- Horas extraordinarias

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

La cantidad correspondiente para el año 2016 por cada hora extra será de 14,67 euros, para el resto de los años de vigencia del Convenio se aplicarán los porcentajes del artículo 12 de este Convenio de Empresa. Se aplicará el mismo porcentaje para las horas extras festivas y nocturnas en las tablas de este Convenio (anexo 1)

Del mismo modo y con el fin de establecer una doble vertiente, se le confiere al trabajador la posibilidad de optar entre la retribución o el descanso. Implicará que por cada hora realizada por encima de la jornada ordinaria, no recibirá compensación económica, ahora bien se computará un saldo de crédito de descanso de 1,5 horas por cada hora extraordinaria trabajada. El disfrute de dicho tiempo de crédito, deberá ser solicitado por el trabajador con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 18º.- Plus de transporte

Los trabajadores con categoría de oficial de segunda, oficial de 3ª y Especialista Cevapercibirán para el año 2016 una cantidad de 77,79 euros como plus de Transporte; para la categoría de Especialista A percibirán el 40% de esta cantidad, 31,12 euros para 2016; para el Especialista B, el 20% de la citada cantidad, 15,56 euros para 2016 y para los siguientes años de vigencia del Convenio se aplicará la subida establecida en el Artículo 12 de este Convenio.

Estas cantidades quedan reflejadas en el anexo 1 de este Convenio.

Estas cantidades no variarán independientemente de los días que tenga el mes. Las citadas cantidades son mensuales percibiéndose en 12 mensualidades.

Artículo 19º.- Plus de Productividad





Todos los trabajadores que estén asignados de manera fija o eventual a tareas logísticas ligadas de forma directa a procesos productivos de nuestro cliente Renault (Picking/kitting y demás enciclados), tendrán una prima (PLUS PRODUCTIVIDAD) de 45,59 euros, que se abonará teniendo en cuenta:

1. Los días laborables del mes en que se devenga, entendiéndose como días laborables los indicados en el calendario como días de trabajo efectivo quedando excluidos después de hacer el cálculo: festivos, días de bolsa y demás licencias retribuidas. En los meses de vacaciones agosto y diciembre se abonará el PLUS PRODUCTIVIDAD por día efectivo de trabajo y se cobrará a razón de 2,05 euros/día.
2. Se abonará el importe íntegro del PLUS PRODUCTIVIDAD a todos aquellos trabajadores que cumplan con más o igual del 80% de los días laborables del mes. (Ejemplo: 80% de 22 días laborables del mes = 18 días, por lo que se abonará el PLUS INTEGRAL a todos los trabajadores que realicen 18 o más días)
3. Para los trabajadores que no alcancen el 80% de los días efectivos de trabajo, se les abonará dicha prima con la cantidad 2,05 euros/día para los años 2016, 2017 y 2018, con el tope máximo de lo establecido.
4. A todos aquellos trabajadores que se encuentren en situación de IT o AT, no se les abonará el PLUS PRODUCTIVIDAD si estos días en esta situación superan el 20% de los días laborables del mes, en caso de superar este porcentaje se abonarán los días realmente trabajados a la cuantía de 2,05 euros por día.

Artículo 20º.- Complemento en caso de incapacidad temporal

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

Artículo 21º.- Empleo y contratación

A la finalización del presente Convenio la empresa se compromete a mantener como mínimo un porcentaje del 80% de contratos indefinidos del total de la plantilla.

Los contratos de determinación se transformarán en contratos indefinidos de forma paulatina cada seis meses.

Para la adecuación de los porcentajes de la plantilla, se reunirá la Comisión Paritaria todos los meses para verificar los datos de contratación y que se está realizando dicha contratación. Cuando el porcentaje de ett's sea superior al





20% (15% en plantilla superior a 150 trabajadores) se harán contratos teniendo en cuenta la fecha de antigüedad como ett.

La empresa sustituirá al trabajador que esté en IT, accidente laboral, enfermedad profesional o permiso retribuido dependiendo de la necesidad de la producción, dicha sustitución será inmediata cuando: la previsión de la duración de la baja no pueda estimarse en el tiempo (roturas, operaciones, etc....). En los casos de prever que la baja no sea superior a dos semanas, se analizará con el comité de empresa las necesidades de producción, y decidir la sustitución por ETT o contratado directamente por la empresa, haciendo constar en su contrato esta sustitución o interinidad.

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

Ambas partes acuerdan igualmente, que en el caso de que la empresa decida reducir personal por bajadas de producción, retirada de turno, traslados a otros centros o alguna otra circunstancia por despido, salvo despido disciplinario, se seguirá el siguiente orden:

- 1º. Se rescindirán los contratos de personal ETT de menor a mayor antigüedad.
- 2º. Se rescindirán los contratos temporales de menor a mayor antigüedad.
- 3º. Se rescindirán los contratos indefinidos igualmente de menor a mayor antigüedad.

El criterio de antigüedad prevalecerá siempre en estos casos descritos, siendo los últimos trabajadores en incorporarse en el centro, los primeros en rescindir sus contratos, aunque siempre se buscarán vías alternativas antes de llegar a rescindir contratos.

En el supuesto que no se cumpla este artículo la empresa indemnizará al trabajador o trabajadora con un despido improcedente, en la normativa vigente actual salvo que en el futuro sea más beneficioso para el trabajador.

Artículo 22º.- Categorías Profesionales

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

- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas; las cuales pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos





muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

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

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

- Especialista Incorporación C: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez a partir de la firma de este acuerdo y hasta 12 meses de antigüedad.
- Especialista Incorporación B: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez a partir de la firma de este acuerdo con una antigüedad de entre 12 y 36 meses.
- Especialista Incorporación A: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez a partir de la firma de este acuerdo y con una antigüedad entre 36 y 48 meses.
- EspecialistaCeva: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez a partir de la firma de este acuerdo y con una antigüedad superior a 48 meses. Respetando a los trabajadores que tenían esta categoría antes del acuerdo de 04-09-2014 (Acta nueva categoría).
- Oficial de 3ª: Formarán parte de este colectivo aquellos trabajadores que superen una antigüedad de 84 meses o 3 años en la categoría de EspecialistaCeva
- Oficial de 2ª: A partir de 10 años en la empresa o 3 años de antigüedad en la categoría de Oficial de 3ª.

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

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





Artículo 23º.- Polivalencia y Responsabilidad

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

Las tareas de esta polivalencia se clasifican en:

- Recepción (siendo una única tarea etiquetar, recepcionar, coordinador de recepción).
- Operador de almacén.
- Carretilleros de descarga.
- Carretillero de almacén.
- Carretillero de Piking/kiting
- Playa (carretilleros y Plegado).
- CDF.
- TRI (siendo carretilla y gestor vacíos una única tarea).
- Cpl1pe.
- Calidad y transvases.

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

Todos los trabajadores tendrán derecho a rotación y formación de manera equitativa a fin de adquirir la polivalencia adecuada, dentro de las limitaciones indicadas en el primer párrafo. La comisión de seguimiento de producción y polivalencia analizará, consensuará y emitirá los informes precisos sobre la aptitud y actitud de los trabajadores en los diferentes puestos.

Artículo 24º.- Locales de descanso - vestuarios

En razón del tipo de actividad o del número de trabajadores, éstos dispondrán de locales de descanso de fácil acceso, cercanos a las operaciones a realizar, cerrados y acondicionados.

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

Todo trabajador que comience su relación laboral con Ceva sea directamente por contrato de empresa o por ETT se le entregará una taquilla.





En los vestuarios se hará una limpieza con desinfección una vez al año.

Artículo 25º.- Promociones y ascensos

Se creará una comisión de promociones y ascensos, que estará formada por dos miembros del comité y dos de la Dirección, en la que se analizarán las promociones.

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

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

Artículo 26º.-Excedencias

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

Excedencia voluntaria especial:

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

Artículo 27º.- Cláusula de revisión

Todos los conceptos salariales y extrasalariales, una vez conocido el IPC real de cada año, serán revisados al alza desde el 1 de enero, a excepción del año 2016 cuya revisión ya se ha realizado a la firma del presente convenio.

Artículo 28º.- Derechos sindicales





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

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

Se acuerda incrementar el crédito horario individual de los representantes de los trabajadores en 5 horas por encima de lo establecido en el artículo 68º del Estatuto de los Trabajadores. Las reuniones de las comisiones paritarias y de seguimiento recogidas en el Convenio no computarán al crédito horario.

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

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

Artículo 29º.- Licencias retribuidas y ayuda social

1º A la firma de este Convenio de Empresa, los trabajadores con una antigüedad superior a 5 años tendrán derecho a tres días de asuntos propios; de 2 a 5 años de antigüedad en la empresa la licencia será de dos días de asuntos propios y menos de dos años de antigüedad el permiso es de un día de asuntos propios.

El máximo de solicitudes que se pueden otorgar dependerá del número total de trabajadores en plantilla (personal CEVA + personal de empresa temporal).

- Si no se superan los 25 trabajadores por turno, el número máximo de permisos diarios será de 2.
- Si no se superan los 50 trabajadores por turno, el número máximo de permisos diarios será de 3.
- Si no se superan los 60 trabajadores por turno, el número máximo de permisos diarios será de 4.
- Si no se superan los 75 trabajadores por turno, el número máximo de permisos diarios será de 6.

El procedimiento para solicitar los días de asuntos propios o individuales generados será siempre por escrito y de la siguiente manera para evitar posibles conflictos y facilitar la labor de todos los empleados de la empresa:





- Los plazos de petición de dichos días serán como mínimo 48 hrs y como máximo 3 meses. (si se quiere descansar el 27 de Abril se podrá solicitar a partir del 27 de Enero).
- Cuando la fecha de petición previa a los 3 meses coincida en domingo o festivo será el día siguiente laboral.
- Estos días hay que solicitarlos en días de producción, nunca en vacaciones, bolsa de horas o paradas de producción.
- Para solicitar el día se entregará 2 copias al Delegado Operativo o al Jefe de Turno. (puede ser entregado por otra persona)
- El Jefe de turno tendrá en cuenta las solicitudes que haya recibido hasta las 10:15 para el turno de la mañana y hasta las 18:15 para el turno de la tarde.
- Si existieran más solicitudes de las que se pueden otorgar, se revisará las licencias del año anterior por si algún trabajador repitiera fecha de disfrute quedando fuera en caso afirmativo. Sino con todos los demás se efectuará un sorteo para conceder las licencias. Cuando un trabajador quisiera disfrutar días consecutivos, la referencia de petición será el primer día que vaya a solicitar. Las vacaciones de semana santa, verano y carnavales al ser en fechas diferentes cada año se tendrá en cuenta que trabajadores las disfrutaron el año anterior.
- Si un trabajador quisiera disfrutar un día entre semana, lo podrá solicitar el lunes previo a los 3 meses. (si se quiere descansar el 29 de Abril se podrá solicitar a partir del 27 de Enero).
Por ejemplo: Si un trabajador quisiera disfrutar el 25 de julio lo podrá solicitar desde el 21 de abril y si para ese día a las 10:15 hubiera más de las solicitudes posibles se efectuaría el sorteo. Las licencias concedidas en el año anterior solo se tendrán en cuenta el día 21 de abril, una vez concedida la licencia, no podrá ser revocada por peticiones posteriores, ni aunque ese trabajador la haya disfrutado el año anterior en esas fechas.
- Una vez cumplimentada la petición de solicitud de día de permiso individual, el jefe de turno dispondrá de 48 horas bien para su firma o de lo contrario para su denegación exponiendo en este caso el motivo.
- Con carácter extraordinario y urgente, por motivos graves familiares y personales, o razones inexcusables, un trabajador podrá solicitar un permiso individual con menos de 24 horas, siempre respetando que su petición no exceda el límite marcado de personas/turno/día.





2º Consulta medicina general y especialistas, con hijos disminuidos psicofísicos o menores de 12 años: Por el tiempo necesario, con acreditación médica, donde figure hora y fecha de consulta, siempre que coincida con el horario de trabajo.

3º Las "parejas de hecho" tendrán los mismos derechos en la totalidad de las licencias retribuidas recogidas en este Convenio y en el Convenio Provincial de Valladolid del Metal, excluido el permiso/licencia por matrimonio.

4º Los progenitores podrán hacer uso de las horas para la consulta de médico del artículo 54º del Convenio del Metal de Valladolid, para el acompañamiento de sus hijos menores de edad.

5º Los días de permiso retribuidos por hospitalización podrán disfrutarse consecutivamente en días alternos durante el tiempo de vigencia del hecho motivador del permiso.

6º Para la realización de exámenes oficiales FP, Universidad, Carnet de conducir o similares, se establecen las horas que indican en el convenio provincial del metal que establecen 10 horas al año no continuadas, con el justificante de la citación del centro.

7º En caso de fallecimiento de tíos, tíos políticos, o persona que conviva en el hogar familiar tendrán permiso de salida siempre que coincida el sepelio en horas laborales a restar de las horas de medicina general.

8º Personal turno de noche que tenga cita médico, juzgado o exámenes oficiales antes de las 11 horas, dispondrá de 4 horas laborables de descanso antes de la hora de la citación con el límite horario para cada caso marcado en el Convenio.

Artículo 30º.- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.





Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Artículo 31º.- Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio de empresa

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

Artículo 32º.- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán





para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas.

Artículo 33º.- Vinculación al convenio provincial

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

Artículo 34º.- Paga Excepcional firma de Convenio

Se acuerda el pago, para las diferentes Categorías, que se hará efectivo en la nómina de Agosto del año 2016 en concepto de Paga Excepcional de firma de Convenio siguiendo la tabla que se detalla a continuación:

Categorías	Cuantía €
Especialista Incorporación C	195
Especialista Incorporación B	245
Especialista Incorporación A	260
Especialista	225
Oficial 3º	230
Oficial 2º	310
Encargado	350
Jefe de Taller	360

Esta paga se recoge única y exclusivamente para el año 2016 y se hará efectiva para aquellos trabajadores que se encuentren en plantilla CEVA el 01 de Agosto de 2016, se tendrá en cuenta la categoría que tengan en este mes.

Artículo 35º.- Paz Social

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

Se establecen que como mínimo haya reuniones en un periodo de siete días laborables de esta Comisión Paritaria antes de instar medidas de conflicto.





En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la misma le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXOS

Anexo 1 Tablas Salariales.





TABLAS SALARIALES CEVA VALLADOLID 2016

CATEGORIA	S.BASE METAL 2016	P.CONV. METAL 2016	MEJORA CEVA 2016	SALARIO TOTAL	SALARIO ANUAL	HORA EXTRA	HOTA EXTRA FESTIVA	HORA EXTRA NOCTURNA	HORA FORMACION	SABADO PRODUCTO RENAULT	SABADO CEVA	FESTIVO SABADO TARDE
TECNICOS												
Ingeniero	76126	183,01	110,66	2.054,93	28.769,02	24,35	29,21	25,12	10,85	83,94	108,05	150,51
Peritos y Ayudantes	746,09	937,73	95,82	1.779,64	24.914,97	21,03	25,25	21,80	10,85	83,94	108,05	150,51
Graduados Sociales	728,44	830,77	88,76	1.647,97	23.071,59	19,55	23,46	20,32	10,85	83,94	108,05	150,51
Maestros Industriales	720,55	760,09	84,25	1.564,89	21.908,49	18,57	22,30	19,34	10,85	83,94	108,05	150,51
OFICINA TECNICA												
Delineante y Projectista	724,76	834,45	88,76	1.647,97	23.071,59	19,55	23,46	20,32	10,85	83,94	108,05	150,51
Delineante de Primera	714,11	692,98	80,10	1.487,19	20.820,68	17,61	21,15	18,38	10,85	83,94	108,05	150,51
Delineante de Segunda	707,86	552,05	71,72	1.331,63	18.642,76	15,75	18,91	16,51	10,85	83,94	108,05	150,51
Calcedor	699,9	469,35	66,57	1.235,82	17.301,46	14,69	17,61	15,46	10,85	83,94	108,05	150,51
Reproductor	699,91	465,50	65,75	1.221,16	17.096,19	14,67	17,37	15,43	10,85	83,94	108,05	150,51
Auxiliar	700,05	467,82	66,48	1.234,35	17.280,87	14,67	17,54	15,43	10,85	83,94	108,05	150,51
OFICINA TECN. TALLER												
Jefe de Taller	728,47	901,87	92,80	1.723,14	24.123,98	20,42	24,48	21,18	10,85	83,94	108,05	150,51
Contramaestre	715,81	734,59	82,54	1.532,94	21.461,10	18,19	21,83	18,96	10,85	83,94	108,05	150,51
Maestro de Primera	714,76	735,32	82,55	1.532,63	21.456,78	18,93	21,76	17,69	10,85	83,94	108,05	150,51
Maestro de Segunda	713,58	678,73	79,25	1.473,56	20.610,88	17,43	20,90	18,19	10,85	83,94	108,05	150,51
Encargado	714,13	680,40	79,61	1.474,14	20.638,01	17,50	21,01	18,26	10,85	83,94	108,05	150,51
Auxiliar	700,05	467,82	66,33	1.234,20	17.278,86	14,67	17,54	15,43	10,85	83,94	108,05	150,51
OFICINA ADM TVA.												
Jefe de Primera	740,49	948,70	96,13	1.785,32	24.994,43	21,11	25,33	21,88	10,85	83,94	108,05	150,51
Jefe de Segunda	722,94	830,99	88,44	1.642,37	22.993,13	19,43	23,32	20,20	10,85	83,94	108,05	150,51
Oficial de Primera	714,13	680,40	79,36	1.473,89	20.634,41	17,50	21,01	18,26	10,85	83,94	108,05	150,51
Oficial de Segunda	708,79	551,51	71,71	1.332,01	18.648,08	15,75	18,91	16,51	10,85	83,94	108,05	150,51
Auxiliar	699,91	467,82	66,48	1.234,37	17.281,16	14,67	17,54	15,43	10,85	83,94	108,05	150,51
SUBALTERNOS												
Listero	705,14	492,45	67,71	1.265,30	17.714,15	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Almacenero	699,7	452,52	64,98	1.217,20	17.040,77	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Ordenanza	694,87	450,51	54,46	1.199,84	16.797,79	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Portero	694,87	450,51	54,46	1.199,84	16.797,79	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Vigilante	695,4	454,15	56,64	1.206,19	16.886,60	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Telefonista	694,74	393,42	53,64	1.141,80	15.985,20	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
PERSONAL OBRERO												
Oficial primera	23,52	19,09	4,17	46,78	19.929,50	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Oficial segunda	23,41	17,61	4,12	45,14	19.228,69	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Oficial tercera	23,32	16,10	2,54	41,96	17.875,23	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Especialista	23,27	15,24	2,49	41,00	17.467,88	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Especialista A	23,27	15,24	1,32	39,83	16.968,55	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Especialista B	23,27	15,24	0,88	39,39	16.780,20	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Especialista C	23,27	15,24	0,60	39,11	16.661,94	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Peón	23,16	14,64	2,36	40,16	17.108,71	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Chófer de camión	23,52	19,09	4,17	46,78	19.929,50	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Chófer de turismo	23,41	17,61	4,12	45,14	19.228,69	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51
Chófer de motocarro	23,32	16,10	2,54	41,96	17.875,23	14,67	16,14	15,44	10,85	83,94	108,05	150,51

	ABSENTISMO	SINIESTROS	PRODUCTIVIDAD	TURNICIDAD	NOCTURNIDAD	TRANSPORTE
PRECIO DIA			2,05		10,85	
TERMINO EN FESTIVO					32,42	
Oficial segunda (2 QUINQUENIOS)	61,28	40,85	45,59	44,55	274,11	77,79
Oficial segunda (1 QUINQUENIO)	59,48	39,65	45,59	44,55	274,11	77,79
OFICIAL DE TERCERA	53,63	35,75	45,59	44,55	274,11	77,79
Especialista > 6 Años	52,40	34,94	45,59	44,55	274,11	77,79
Especialista A	26,20	17,47	45,59	44,55	274,11	31,12
Especialista B	13,10	8,73	45,59	44,55	274,11	15,56
Especialista C	0,00	0,00	45,59	44,55	274,11	0,00

	OFICIAL 2ª >	OFICIAL 2ª <	OFICIALES 3	ESPECIALISTAS	CONTRATO > 1	CONTRATO > 3	CONTRATO >
SALARIO BASE ANUAL	9972,66	9972,66	9934,32	9913,02			
PLUS CONVENIO ANUAL	750186	750186	6858,60	6492,24			
MEJORA CEVA ANUAL	1754,17	1754,17	1082,31	1062,62			
ANTIGUEDAD	196,72	598,36	0,00	0,00			
TOTAL	20425,41	19827,05	17875,23	17467,88			
6% TOTAL	1225,52	1189,62	1072,51	1048,07			
40% SINIESTROS ANUAL	490,21	475,85	429,01	419,23			
60% ABSENTISMO ANUAL	735,31	713,77	643,51	628,84			
SINIESTRO MENSUAL	40,85	39,65	35,75	34,94	8,73	17,47	26,20
ABSENTISMO MENSUAL	61,28	59,48	53,63	52,40	13,10	26,20	39,30

