

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6368 *Resolución de 30 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre competitividad y empleo por el que se modifica el XV Convenio colectivo de Ford España, SL.*

Visto el texto del Acuerdo sobre competitividad y empleo por el que se modifican determinados artículos del XV Convenio colectivo de la empresa Ford España, SL (código de convenio n.º 90002202011981), publicado en el BOE de 10-5-2010. Acuerdo que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y las secciones sindicales de UGT y CCOO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo sobre competitividad y empleo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de mayo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PREÁMBULO

El pasado 18 de diciembre de 2012 se firmó, entre la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales UGT, CCOO, STM y CGT, el «Acuerdo para la aplicación de la jubilación parcial entre los años 2013 a 2018» que fue inscrito ante la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo con fecha 21 de diciembre de 2012. Como elemento esencial de dicho acuerdo se establecía entre las partes el compromiso de iniciar, en el primer trimestre de 2013, el proceso de negociación de un Acuerdo de Competitividad para el período 2014-2018 que ayudase a la empresa a superar la difícil situación económica que atraviesa todo el sector del automóvil tanto en Europa como en España, con una caída de ventas permanente cercana al 30%.

El artículo 12 del vigente Convenio colectivo establece una cláusula de vinculación a la totalidad del mismo, previendo la posible revisión del contenido total del Convenio para el caso en que alguno o algunos de sus artículos quedaran sin efecto. En el mismo sentido, el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de revisión del Convenio colectivo durante su vigencia por quienes ostentan la legitimidad negociadora del mismo.

Por otro lado, las partes firmantes del acuerdo son conscientes de la creciente complejidad de los sistemas productivos empleados en Ford España. Complejidad que se ha visto notablemente incrementada con la introducción de gran número de sistemas y

procesos corporativos tendentes a alcanzar la excelencia en materia de seguridad en el trabajo, eficiencia, eficacia y, en conjunto, de la competitividad estratégica de la Compañía.

Esta creciente complejidad ha evidenciado la necesidad de establecer procesos formativos teóricos y prácticos para los empleados de nueva incorporación. Estos procesos les permitirán, a lo largo de un período de tiempo previamente determinado, alcanzar el nivel de conocimientos, experiencia práctica, versatilidad y competencias necesarios para desarrollar con la máxima seguridad y efectividad los diferentes puestos de trabajo existentes en la factoría a los que pueden ser asignados.

El 22 de enero de 2013 se inició un proceso negociador con todas las Secciones Sindicales con representatividad en el Comité de Empresa (UGT, CCOO, CGT y STM) a través del cual se alcanzó un preacuerdo firmado el 17 de abril de 2013 entre la Dirección de la empresa y las Secciones Sindicales UGT y CCOO que componen y representan la mayoría en el seno del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa acordó por mayoría absoluta someter el preacuerdo a referéndum de la totalidad de la plantilla y, tras el resultado positivo del mismo, refrendó mediante comunicado de fecha 24 de abril de 2013 el preacuerdo adoptado con la denominación «Acuerdo de Competitividad y Empleo en Ford España 2014-2018».

ACUERDO DE COMPETITIVIDAD Y EMPLEO FORD ESPAÑA 2014-2018

En Almussafes, a 6 de mayo de 2013.

REUNIDOS

De una parte, la Dirección de Ford España, representada por D. Antonio Adés, D. José Abargues Morán, D. Rafael Muñoz Escudero, D. José Antonio Redondo Cerveró, D.ª Bárbara Stammers Hobbs y D. Francisco Martínez García.

Y de otra, la representación social integrada por las Secciones Sindicales de UGT y CCOO (representadas por sus Secretarios Generales) y por el Presidente y Secretario del Comité de Empresa de Ford España, S.L.

MANIFIESTAN

Que de mutua conformidad con lo declarado en el preámbulo de este acuerdo y ostentando ambas partes la legitimidad negociadora exigida por los artículos 87 y 88 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, en relación con el artículo 86.1 del mismo cuerpo legal, reconociéndose mutuamente la capacidad para negociar y para obligarse en este acto

CONVIENEN Y ACUERDAN

Primero.

Ratificar el preacuerdo adoptado en la comisión negociadora de fecha 17 de abril de 2013, aceptado por el Comité de Empresa y aceptado también en referéndum por el conjunto de los trabajadores en 23 de abril de 2013.

Segundo.

Revisar, modificar y/o dejar sin efecto en su caso los artículos del vigente Convenio Colectivo de empresa que hayan resultado inaplicables en su redacción original por las reformas legislativas acaecidas tras su aprobación, así como de los artículos afectados por el contenido del presente acuerdo que constituirán, durante la vigencia del actual Convenio, las nuevas condiciones laborales en Ford desde el momento de su aprobación

hasta el 31 de diciembre de 2013 con expresa derogación de los artículos del Convenio que contradigan lo pactado.

Tercero.

Las partes se comprometen a anexar las presentes condiciones como base a la futura negociación del XVI Convenio Colectivo de Empresa y a cuantas negociaciones de contenido laboral pudieran celebrarse durante la vigencia del presente acuerdo que se establece hasta el 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio de las prórrogas que las partes pudieran establecer.

Cuarto.

Las partes acuerdan expresamente vincular el contenido de este acuerdo a su totalidad. Si por actos de la autoridad laboral competente o en su caso de la jurisdiccional se impidiese la vigencia de alguna parte de este acuerdo su contenido debería ser completamente reconsiderado.

Quinto.

Los acuerdos adoptados son, en materia de:

Costes laborales

Incremento General (modifica el primer párrafo del art. 31 del XV C. colectivo).

Año 2013:

Finales de junio: Incremento de IPC real acumulado (retroactivo a enero).

Finales de diciembre: Diferencia a IPC real sobre lo ajustado en junio (retroactivo a enero).

Año 2014: No aplicar.

Año 2015:

Incremento de IPC real + 0.5%, retroactivo a enero, no consolidable y pagadero como sigue:

Enero: Incremento de 0.5%.

Finales de junio: Ajuste a IPC real de junio + 0.5%.

Finales de diciembre: Ajuste a IPC real acumulado en diciembre + 0.5%.

Años 2016 y 2017:

Incremento de IPC real + 0.5%, retroactivo a enero, consolidable y pagadero como sigue:

Enero: Incremento de 0.5%.

Finales de junio: Ajuste a IPC real de junio + 0.5% (si procede).

Finales de diciembre: Ajuste a IPC real acumulado en diciembre + 0.5%.

Año 2018: Incremento de IPC real + 1.0%, retroactivo a enero, consolidable y pagadero como sigue:

Enero: Incremento de 1.0%.

Finales de junio: Ajuste a IPC real de junio + 1.0%.

Finales de diciembre: Ajuste a IPC real acumulado en diciembre + 1.0%.

Gratificación Especial.

Años 2014, 2015 y 2016: aumento en línea con Incremento General.

Año 2017: aumento de 50 euros.
Año 2018: aumento de 100 euros.

Los aumentos de 2017/2018 condicionados a que la planta tenga una utilización de capacidad de coches de 100% (tres turnos).

Antigüedad.

Llegado el final de año 2013, el personal fijo a 31 de diciembre de este año seguirá devengando quinquenios hasta un máximo de seis. El resto de personal no devengará más de tres quinquenios de antigüedad. Se mantendrá la paga de 25 años de servicio.

Salarios de Incorporación (modifica el párrafo 3.º art. 47 del XV C. colectivo).

En acompañamiento de la formación práctica continua.

Personal de tabla I	Años 1.º y 2.º	20.750 euros anuales.
	Años 3.º y 4.º	22.900 euros anuales.
	Año 5.º	Grado 3, tabla I.
	Año 6.º	Grado 5, tabla I.
Personal de tabla II	Año 1.º	Grado 2, tabla II
	Año 2.º	Grado 3, tabla II
	Años 3.º y 4.º	Grado 4, tabla II
	Año 5.º	Grado 5, tabla II
	Año 6.º	Grado que corresponda según puesto (grado 6 ó 7). Si el puesto a desempeñar es de grado 8, entonces se aplicará el grado 7 durante el sexto año y el grado 8 a partir del séptimo año.

Las cantidades indicadas se ajustarán de acuerdo con los Incrementos Generales enunciados anteriormente.

Mejoras de productividad y competitividad.

Jornada de trabajo.

La jornada industrial retiene su carácter de vacación colectiva en primera instancia. Si, por motivos de demanda, hubiera que programar producción en dichos días, tal y como prevé el mismo concepto de jornada industrial, la retribución de dichos días una vez trabajados sería como sigue:

Años 2014 y 2015:	1 día de Jornada Industrial laborable sin coste.
	1 día de Jornada Industrial laborable con el 50% del Plus de Jornada Industrial.
	1 día de Jornada Industrial laborable con el 75% del Plus de Jornada Industrial.
	1 día de Jornada Industrial laborable con el 100% del Plus de Jornada Industrial.
Años 2016-2018:	2 días de Jornada Industrial laborables con el 50% del Plus de Jornada Industrial.
	2 días de Jornada Industrial laborables con el 100% del Plus de Jornada Industrial.

Tres Turnos. Operaciones de Fabricación de Vehículos.

El turno de noche de cada semana comenzará el domingo a las 22.00 horas y finalizará el viernes a las 06.00 horas. Se devengará el plus de turno especial correspondiente a domingo/ festivo por las dos horas comprendidas entre las 22.00 y las 00.00 horas.

Con vistas a poder evitar un sistema de tres turnos con carácter rotativo, se explorarán todas las posibilidades para que el turno fijo de noche esté formado por personal voluntario, tanto personal con experiencia como nuevo personal que se pudiera contratar para ponerlo en marcha.

La fecha prevista para la introducción del tercer turno de producción en las operaciones de fabricación de vehículos es la segunda mitad del año 2014.

Ajuste de jornada ante situaciones especiales.

Cuando por necesidades de producción, motivadas por razones de demanda, dificultades de suministro o causas ajenas que puedan impactar la programación de producción, será necesario aplicar una redistribución de la jornada para poder acomodar la programación de producción prevista.

De ser así, la empresa convocará a la Comisión Consultiva para estudiar la mejor y más ágil fórmula de su aplicación.

Empleo.

Escuela de Aprendices.

Cada uno de los años de este acuerdo 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.

Convocatoria de vacantes.

Con el objetivo de optar a ocupar futuros puestos de trabajo que requieran un nivel de formación de grado medio y/o superior, se realizará una convocatoria a la que podrán optar todos aquellos empleados con dicha titulación y que no estén ocupando un puesto de profesional de oficio.

Jubilación Parcial.

Aplicación de la jubilación parcial en los años 2014 a 2018, accesible a todos los empleados que cumplan los requisitos legales de jubilación parcial en esos años.

Año 2013 (modifica el art. 156 del XV C. colectivo).

Los relevistas contratados en 2008, cuyos contratos expiran de enero a junio de 2013, a los cuales hay que dar cumplimiento de lo pactado en el actual Convenio (es decir, segundo contrato de relevo fijo) y que no van a poder tener un contrato durante 2013, dado el cambio legal de jubilación parcial a los 61 años, pasarán a fijos a la finalización del primer contrato de relevo. El resto recibirá un contrato puente, de carácter temporal, que se transformará en contrato de relevo fijo en 2014, en cuanto haya jubilados parciales disponibles, y mantendrán el derecho a alcanzar hasta seis quinquenios de antigüedad.

Años 2014 y siguientes.

Los empleados cuyo primer contrato de relevo fue celebrado en los años 2009 y siguientes hasta ahora, los cuales irán finalizando a partir de 2014, recibirán un segundo contrato de relevo de carácter fijo.

Los nuevos empleados con contrato de relevo celebrados en 2014 y siguientes tendrán un contrato cuya duración estará determinada por la edad de los jubilados parciales y el tiempo restante hasta la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento.

Para el resto de empleados con contrato temporal en estos momentos, el Observatorio para el Empleo contemplado en el art. 148 del presente Convenio realizará un seguimiento de los mismos, a fin de garantizar su continuación, a la vista de la situación de producción y carga de trabajo en el momento esperado de agotar su temporalidad contractual

máxima, así como de la posibilidad de encadenar un contrato de relevo de características acordes con la disposición legal en cada momento.

Asuntos sociales.

Comedores (modifica el art. 57 del XV C. colectivo).

A partir del día 1 de mayo, la empresa dejará de sufragar el subsidio de comedor establecido en el artículo 57 del presente Convenio. Esta situación se mantendrá hasta la introducción del tercer turno de producción en las operaciones de fabricación de vehículos. Llegado ese momento, será de aplicación lo establecido en el artículo 15.3 del presente Convenio, en el cual se dice que «Si el volumen de producción a fabricar en Valencia requiriera la reinstauración 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 y 45 minutos).»

Kilometraje (modifica el art. 59 del XV C. colectivo).

A partir de la firma de este acuerdo para las nuevas contrataciones de personas que residan en pueblos no cubiertos por el servicio de autobuses, no se abonará el kilometraje previsto en el artículo 59 del presente Convenio.

Ayuda por familiares discapacitados (2014-2018).

La ayuda por cónyuge discapacitado, contemplada en el artículo 49 del presente Convenio, solo se aplicará cuando éste no perciba otras rentas.

Préstamos (2014-2018).

Se elimina la modalidad de préstamos para vivienda.

El fondo de préstamos personales se dedicará a atender necesidades médicas, estudios y reparaciones del hogar.

Sexto.

Los elementos de este acuerdo para los cuales no se ha indicado una fecha específica de entrada en vigor, se entenderá que lo harán desde la fecha de celebración del referéndum de la plantilla (23 de abril de 2013).

Séptimo.

Instaurado el tercer turno de producción en fabricación de vehículos, la modificación de horario de trabajo y pausas, previsto en el artículo 15.3 del vigente Convenio Colectivo, será aplicable a todos los trabajadores del Centro de Trabajo de Almussafes con independencia del régimen de turnos en que presten sus servicios.

Octavo.

La Comisión negociadora faculta expresamente a D. José Antonio Redondo Cerveró para realizar todos los trámites precisos para registrar y depositar el presente acuerdo ante la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y para que así conste, en prueba de conformidad, lo firman en cuadruplicado ejemplar y a un solo efecto, en Almussafes, Valencia, a 6 de mayo de 2013.— Por Ford España, S.L.: Antonio Adés, José Abargues, José A. Redondo, Rafael Muñoz, Bárbara Stammers y Francisco Martínez.— Por las Secciones Sindicales: Carlos Faubel y Miquel Rosaleny.— Por el Comité de Empresa, Luis Egea e Ignacio García.