ADMINISTRACIÓN AUTONÓMIA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio: Acta de Acuerdo de Procedimiento de Conciliación-Mediación CM/50/2012/Soria

Expediente: 42/04/0001/2012

Fecha: 22/03/2012

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Agustín Gajate Martín

Código de Convenio número 42100051042012.

Vista el Acta de la sesión en la que se alcanza el Acuerdo en Procedimiento de Conciliación Mediación seguido ante D. José María Blanco Martín en su condición de conciliador-mediador del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), entre los miembros del Comité de Empresa acompañados de sus asesores de una parte, y de otra parte, D. Luis Alvarez López y D. Sergio García García, en representación de la empresa Fico Mirrors S.A., suscrito el día 28 de febrero de 2012, con fecha de entrada en este Organismo el día 16 de marzo de 2012.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90 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 II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL), el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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 y demás de aplicación.

ACUERDA

Primero.- Inscribir dicho Acta de Acuerdo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a las partes.

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

ACTA

En Soria a las 17:30 horas del día 28 de febrero de 2012, ante D. José María Blanco Martín en su condición de conciliadores-mediadores del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), en el procedimiento seguido en el expediente arriba indicado, según nombramiento del SERLA que consta en el expediente arriba indicado.

En fecha 16 de FEBRERO de 2012, se presentó la solicitud de inicio de procedimiento de conciliación-mediación presentada frente a por las Secciones sindicales de UGT y CC.OO de la empresa FICO MIRRORS S.A.

Conforme se indica en la referida solicitud, el conflicto deriva de aplicación de pacto colectivo.

COMPARECEN

De una parte:

BOPSO-40-09042012

Hector Pérez Serrudo, como delegado sindical de UGT

Carlos García Lázaro, Asesor de UGT

Josué Rodríguez Martín, miembro del Comité por UGT

Eva Martín Martínez, miembro del comité por UGT

Verónica Blasco Andrés, miembro del comité por CC.OO

Pilar de la Morena Miguel miembro del comité por CC.OO

Pablo Soria Mínguez miembro del comité por UGT

Remedios Arias Crespo, miembro del comité por CCOO

Joaquín Ortega del Rincón miembro del comité por UGT

Juan José Catalina Martín Asesor de CCOO

Leonardo Martínez Vignatti, delegado sindical por CC.OO

Iván Recio Barranco, comité de empresa por CCOO

Raquel Lerma Gómez, comité de empresa por UGT

Carlos Gustavo Romera Romera, comité de empresa por UGT

Jesús López Navarro, comité de empresa por CSIF.

Ana María Sanz Vega, Abogada de CSIF.

Rául Medrano Hernández, Secretario del comité de empresa por CSIF.

De otra parte:

Luis Alvárez López y Sergio García García en representación de la empresa.

Todas las partes se reconocen capacidad y poder suficiente para la negociación objeto de este conflicto.

Concluido el Procedimiento de Conciliación-Mediación entre las representaciones antes mencionadas, se levanta ACTA para hacer constar el siguiente ACUERDO, llegado entre todas las representaciones presentes, excepto CSIF, :

- Aportan copia del pacto de empresa suscrito por las representaciones sindicales de CC.OO y UGT en la empresa, que en su conjunto reunen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa al tener 11 miembros de 17. La fecha de dicho acuerdo es de 31 de enero de 2012 y la ratifican íntegramente en este acto.

- Asimismo en este acto suscriben dicho pacto colectivo los 11 miembros del comité de empresa por las representaciones sindicales mencionadas, los cuales consituyen la mayoría de ese comité.

- Solicitan que copia de dicho pacto que aportan, forme parte de la presente acta.

- Solicitan del SERLA que proceda a llevar a cabo los trámites correspondientes para la publicacion de dicho pacto.

- Dada la legitimacion de los firmantes del acuerdo las partes firmantes consideran que el pacto cuenta con eficacia general.

Los representantes de CSIF presentes en este acto no se encuentran conformes con el acuerdo por lo que manifiestan su Disconformidad.

El acuerdo alcanzado entre las partes tendrá, la eficacia de un convenio colectivo estatutario, según concurran, o no, los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

BOPSO-40-09042012

Leída el Acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante D. José María Blanco Martín, en su condición de conciliador-mediador del SERLA en el procedimiento de conciliación-mediación tramitado siendo las 19 horas del día señalado.

Firma conciliador-mediador. Firma partes en conflicto

PACTO DE EMPRESA ENTRE LAS SECCIONES SINDICALES DE MCA-UGT Y FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO Y FICO MIRRORS S.A. PARA LA PLANTA DE SORIA

En Soria a 31 de enero de 2012

REUNIDOS

De una parte, D. José Fernández Santamaría, con NIF 16792840-B, obrando en nombre y representación de la Empresa Fico Mirrors S.A. con domicilio social en la calle D, parcela 35, 50-53, del Polígono Industrial "Las Casas" de Soria.

Y de la otra, las Secciones Sindicales, D. Pablo Soria Mínguez, con D.N.I. 16805930-Z Secretario General de la Sección Sindical de MCA UGT, en Fico Mirrors S.A. Soria y D. Leonardo Favio Martínez Vignatti, con D.N.I. 16.809.873-R, Secretario General de la Sección Sindical Federación de Industria de CC.OO. de Fico Mirrors S.A. Soria, (Secciones Sindicales que, en su conjunto, suman la mayoría de los miembros del Comité de Empresa), obrando en nombre y representación de los trabajadores y trabajadoras de Fico Mirrors S.A. Soria.

Ambas partes se reconocen capacidad legal suficiente para el presente acto, mediante el cual

EXPONEN

I.- Que en el entorno actual de inestabilidad en el que nos movemos dentro del sector de la automoción la existencia de varios puntos de negociación existentes dentro del seno de la empresa hace necesario adoptar un acuerdo global que recoja los mismos y contribuya a fomentar una paz social estable y sostenible en el tiempo.

II.- Que ambas partes son conscientes de la importancia y repercusión de los temas a tratar tanto sobre los trabajadores como en el futuro y viabilidad de la Empresa y, en esta línea, entienden que la negociación de los mismos en un ámbito global es necesaria.

III.- Que la vía de la negociación es la única que permitirá sentar las bases que den a la organización y a los trabajadores la estabilidad necesaria, sobre todo ante la actual coyuntura económica, para garantizar por un lado unas determinadas condiciones de trabajo, y por otra parte, la obtención de unos resultados que garanticen la continuidad de la Empresa.

IV.- Que la voluntad de continuidad ha quedado patente durante los últimos años por los esfuerzos realizados por la Compañía para llevar a cabo en Soria el Centro de Excelencia que está ya contribuyendo en la actualidad a llevar a Fico Mirrors a ser considerado el mejor Centro de Producción de Retrovisores del mundo y referencia para el resto de países.

V.- Que fruto de dichas negociaciones ambas partes han alcanzado los acuerdos que se exponen a continuación:

ACUERDOS

PRIMERO.- Ámbito personal y temporal del pacto.

Los acuerdos recogidos en este pacto serán de aplicación directa y afectarán a todos los trabajadores/as que pertenezcan en la actualidad o lo hagan en un futuro a la plantilla laboral de Fico Mirrors S.A. Soria, salvo en aquellos apartados en los que se establece otra afectación y aplicación más reducida o más amplia.

BOPSO-40-09042012

El presente pacto tendrá una vigencia de aplicación de cuatro años, entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2015 en todos sus términos, salvo en los apartados en los que se disponga otra cosa, quedando automáticamente denunciado en la fecha de su finalización.

A la finalización del mismo, las partes se comprometen a negociar de buena fe durante los dos meses siguientes la posibilidad de ampliar sus efectos, quedando sin aplicación de forma definitiva si no se alcanzara un acuerdo al respecto.

Todos los preceptos contenidos en el mismo quedarán automáticamente absorbidos por la aplicación de cualquier otra normativa que en un futuro establezca condiciones iguales o superiores a las aquí recogidas, siempre y cuando esta normativa tuviera prevalencia legal de aplicación sobre el presente pacto.

SEGUNDO.- Compensación económica.

Hasta el 31 de diciembre de 2011 se seguirá calculando y abonando el sistema de prima variable trimestral.

Desde el 1 de enero de 2012 desaparece de forma definitiva dicho sistema de prima variable trimestral, que tuviera su origen allá por el año 1994 y que hasta el año 2011 se ha ido actualizando en conformidad con los objetivos y la situación de la planta.

Con aplicación exclusiva sobre los trabajadores/as que a fecha 31 de diciembre de 2011 se encontraban afectados por el sistema de prima variable trimestral, y durante el período de vigencia del presente pacto (hasta el 31 de diciembre de 2015), se abonará un ingreso adicional en el mes de marzo de cada año, consistente en:

a) Importe fijo de 150 € brutos.

b) Importe variable de un máximo de hasta 20 € sujetos a la obtención de beneficios (EBIT flexado a ventas) por la planta de Fico Mirrors S.A. Soria, a abonar a año vencido sobre los resultados del año anterior, considerando el cálculo de resultados del año 2012 como punto de partida a estos efectos.

c) Importe variable de un máximo de hasta 30 €, sujetos a la obtención de beneficios (EBIT flexado a ventas) por FICOSA y a que se cumpla el apartado b), a abonar a año vencido sobre los resultados del año anterior, considerando el cálculo de resultados del año 2012 como punto de partida a estos efectos.

Estos ingresos solo se efectuarán sobre aquellos trabajadores/as que estén encuadrados a la fecha de finalización de aplicación del sistema en el mismo o que lo hayan estado durante el periodo de su vigencia, con exclusión de los trabajadores a los que en el año 2008 se les consolidó dicho sistema de prima, a los que no corresponderá compensación alguna.

TERCERO.- Incremento salarial anual.

Durante los años de aplicación del presente pacto, los trabajadores afectados por el mismo les serán de aplicación los incrementos salariales recogidos en las Tablas Salariales anuales que se publiquen en el *Boletín Oficial de la Provincia de Soria*, en los conceptos establecidos en el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Soria, y según lo regulado en el mismo o en otras normativas de aplicación.

CUARTO.- Congelación salarial 2009.

Las cantidades pendientes de abono a fecha actual según al acuerdo alcanzado entre la Dirección de la planta y el Comité de Empresa de la misma el pasado 23 de junio de 2009, correspondientes a la congelación de salarios de 2008 (punto primero de dicho acuerdo), se abo-

BOPSO-40-09042012

narán a todos los trabajadores/as a los que les corresponda dicho abono, en la nómina de un mes próximo a determinar. En todo caso, el pago se efectuará antes del mes de Septiembre de 2012.

QUINTO.- Plus de Condiciones Especiales de Trabajo.

Al objeto de compensar económicamente el desempeño de determinadas tareas que por sus condiciones de realización puedan tener una especial dureza en comparación con el resto de tareas realizadas en la planta, se establece el denominado Plus de Condiciones Especiales de Trabajo (en adelante PCET).

Dicho PCET se abonará de forma exclusiva a los trabajadores/as que desarrollan su trabajo de forma permanente en las secciones de Fundición (no oficinas) y Almacén de materia prima y Expediciones (almaceneros que desarrollan la mayor parte de su trabajo en el exterior). Se entenderá que un trabajador/a pertenece a alguno de estos colectivos de forma permanente si desarrolla este trabajo durante un tiempo consecutivo superior a un mes.

Las cantidades a abonar por la aplicación del PCET serán las siguientes:

- Personal de Fundición: porcentaje del Salario Base según categoría profesional del trabajador/a, a abonar con periodicidad mensual (12 abonos/año) sobre estos porcentajes:

Año 2012: 15% de Salario Base Diario, calculado sobre 25 días/mes.

Año 2013: 10% de Salario Base Diario, calculado sobre 25 días/mes.

Año 2014: 5% de Salario Base Diario, calculado sobre 25 días mes.

- Personal de Almacén de Materia Prima y Expediciones: porcentaje del Salario Base según categoría profesional del trabajador/a, a abonar durante tres meses al año, en los meses de Enero, Febrero y Diciembre, sobre estos porcentajes:

Años 2012 a 2015: 10% de Salario Base Diario, calculado sobre 25 días/mes.

La aplicación de este Plus al colectivo de Almacén de Materia Prima y Expediciones no afectará, en ningún caso, a la capacidad organizativa de la empresa para asignar a los trabajadores a las distintas áreas de trabajo del Departamento de Logística.

Igualmente, el abono de este PCET quedará sujeto a la pertenencia a alguno de los colectivos señalados anteriormente según las condiciones ya indicadas, a la realización efectiva de las tareas recogidas en los puestos de trabajo afectados, no abonándose por tanto cantidad alguna a aquellos trabajadores/as que no pertenezcan a los colectivos señalados.

Y si durante el período de aplicación del presente pacto las circunstancias laborales exigieran el abono de algún tipo de Plus de naturaleza similar al recogido en el actual art. 16 del Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Soria, en ningún caso se abonarán ambos tipos de pluses de forma simultanea, percibiendo el trabajador/a afectado únicamente el de mayor importe al que tenga derecho, en computo anual.

Todas las posibles incidencias que surjan en la aplicación de este PCET, así como las posibilidades de ampliación o reducción de los colectivos incluidos en el mismo, serán analizadas por el Comité de Seguridad y Salud.

SEXTO.- Ordenación de la Jornada Laboral y vacaciones anuales.

Se mantiene la reducción actual de 16 horas anuales sobre la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Soria. Sin embargo, todas las reducciones que se establezcan en dicho cómputo anual de la jor-

BOPSO-40-09042012

nada de trabajo por parte del Convenio Colectivo referenciado durante los años venideros, serán con cargo a estas 16 horas, hasta que se agoten.

Durante la aplicación de este pacto, en los calendarios laborales semanales anuales, de los días que corresponda asignar por vacaciones anuales, se establecerán dos días de libre disposición por parte del trabajador, con los condicionantes que para garantizar la no afectación al proceso productivo se establezcan en el calendario laboral de cada año (días claves no habilitados, preaviso mínimo, % máx. por línea/sección/ área/colectivo, etc).

E igualmente y durante el mismo periodo, salvo que la afectación de la medida ponga en riesgo grave el suministro de producto a cliente o la organización productiva de la sección/área, se garantiza al trabajador/a la posibilidad de disfrutar de hasta 21 de los 30 días naturales de vacaciones anuales establecidos en la legislación vigente entre los meses de Junio y Septiembre y, a ser posible, de forma consecutiva, siempre y cuando el trabajador tenga generados dichos días en las fechas de disfrute señalados.

SÉPTIMO.- Bolsa de Flexibilidad Horaria.

Durante el período de vigencia del presente pacto, se establece una bolsa de flexibilidad horaria de hasta un máximo de 10 jornadas anuales efectivas de trabajo (o su equivalente en horas) a disposición de la empresa para facilitar la adaptación del proceso productivo a la situación de la demanda puntual, de forma que si las necesidades productivas lo requieren la empresa podrá hacer uso de dicha bolsa horaria para que los trabajadores afectados dejen de trabajar hasta un máximo de 10 jornadas al año, de las previamente fijadas en calendario laboral.

De estas jornadas dejadas de trabajar, las 3 primeras serán descontadas de vacaciones anuales, si aún no han sido disfrutadas. El resto, serán recuperadas en los días de recuperación que se establezcan en cada área/sección.

Los trabajadores afectados por esta bolsa de flexibilidad serán los trabajadores directos y los trabajadores indirectos directamente ligados con el proceso productivo, quedando excluidos de la misma los trabajadores indirectos de estructura, oficinas y/o no ligados directamente con dicho proceso productivo, para los cuales será de aplicación lo señalado en el último párrafo de este apartado.

Durante los días de aplicación de flexibilidad, el trabajador/a percibirá el 100% de los conceptos salariales fijos correspondientes.

Se establece como plazo máximo para recuperar los días de flexibilidad efectuados y no descontados de vacaciones el 30 de Junio del año siguiente a la aplicación de cada día de flexibilidad, si éste se produce durante el primer semestre del año, o el 31 de diciembre del año siguiente a la aplicación de cada día de flexibilidad, si éste se produce durante el segundo semestre del año.

A los efectos de recuperar los días de flexibilidad, se establecen las siguientes reglas de aplicación:

a) Recuperación en día laboral: se podrá recuperar un máximo de 2 horas diarias, en un máximo de 2 días a la semana. Quedará excluido de la posibilidad de recuperación el día fijado en el calendario de cada año para la celebración de Lunes de Bailas. Se establecen las siguientes condiciones de preavisos y compensaciones:

1º.- Si el preaviso es de 7 días naturales o superior: 1x1 (por cada hora recuperada se descuenta 1 de las horas a recuperar).

BOPSO-40-09042012

2º.- Si el preaviso es de 2 días o superior e inferior a 7 días naturales: 1x1,25 (por cada hora recuperada se descuentan 1,25 de las horas a recuperar).

3º.- Si el preaviso es inferior a 2 días naturales: 1x1,5 (por cada hora recuperada se descuentan 1,5 de las horas a recuperar).

b) Recuperación en día no laboral: se podrá recuperar un máximo de 2 días al mes, solo en los turnos de sábado mañana y domingo noche, pudiendo recuperar también previo acuerdo con la comisión paritaria en los turnos de mañana o noche en festivo. Quedarán excluidos de la posibilidad de recuperación los días fijados en el calendario de cada año para las celebraciones de Lava-lenguas (el turno de mañana del sábado) y la Compra (el turno de noche del domingo). En los días de recuperación, si se recupera la jornada completa se fijará una tercera pausa de descanso de 5 minutos durante la misma. Se establecen las siguientes condiciones de preavisos y compensaciones:

1º.- Si el preaviso es de 7 días naturales o superior: 1x1,25 (por cada hora recuperada se descuenta 1,25 de las horas a recuperar).

2º.- Si el preaviso es de 2 días o superior e inferior a 7 días naturales: 1x1,5 (por cada hora recuperada se descuentan 1,5 de las horas a recuperar).

3º.- Si el preaviso es inferior a 2 días naturales: 1x2 (por cada hora recuperada se descuentan 2 de las horas a recuperar).

Si durante la aplicación de esta bolsa de flexibilidad horaria la empresa se viese obligada por circunstancias de producción a presentar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de suspensión temporal de contratos que afectara al colectivo de trabajadores incluidos por esta bolsa de flexibilidad horaria, la empresa deberá agotar el máximo de 10 días de flexibilidad establecidos de forma previa a la aplicación efectiva de los efectos derivados del ERE.

Al objeto de velar por el correcto funcionamiento de la bolsa de flexibilidad horaria y analizar las posibles modificaciones a efectuar en la misma durante el período de vigencia del pacto, se creará una comisión paritaria compuesta por un máximo de 3 miembros del Comité de Empresa y 3 representantes de la Empresa. Dicha comisión paritaria establecerá en su primera reunión el reglamento interno de funcionamiento de la misma y velará por el correcto cumplimiento de la bolsa de flexibilidad, para lo cual fijará los criterios de reparto equitativo de los días de flexibilidad entre los trabajadores de cada sección o departamento, la necesidad de hacer uso de los días de vacaciones establecidos en dicha flexibilidad antes de aplicar los días de paro y la prioridad de aplicación de la misma sobre el personal de nueva incorporación.

Por último, en el caso de los trabajadores del colectivo excluido de aplicación de esta bolsa de flexibilidad (trabajadores indirectos de estructura, oficinas y/o no ligados directamente con el proceso productivo), al objeto de facilitar la adaptación de los recursos indirectos no productivos existentes a las necesidades organizativas dimanantes de la aplicación de esta bolsa de flexibilidad, la empresa podrá hacer uso de hasta 5 días laborales del calendario laboral anual para que estos trabajadores disfruten de vacaciones y dejen de trabajar en los días en los que se les requiera, no viéndose este colectivo ni la disponibilidad señalada afectados por lo indicado para el caso de posibles presentaciones de EREs. en los párrafos anteriores. Si bien la empresa realizará reuniones con los Representantes de los Trabajadores para tratar de contrarrestar los posibles efectos.

OCTAVO.- Permisos Retribuidos.

BOPSO-40-09042012

Se hace constar expresamente el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones respecto de los siguientes permisos a las 'parejas de hecho', según la consideración que sobre este término efectúa el art. 39 del Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Soria actualmente en vigor.

El trabajador/a, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, (salvo acreditada urgencia) y justificación escrita posterior debidamente cumplimentada, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, por los motivos y tiempo siguientes:

a) Por enfermedad grave u hospitalización de familiar de primer grado, los dos días naturales recogidos en Convenio Colectivo pasan a ser dos días laborales a disfrutar mientras que el familiar permanezca hospitalizado o requiera reposo domiciliario, siempre y cuando se trate del primer proceso del familiar afectado en el año en curso.

b) Para asistencia a funeral de familiar de 3er grado, 2 horas si el sepelio se produce en Soria capital, 3 horas si se produce en un radio de hasta 30 km. y 4 horas si se produce a más de 30 km.

c) Ausencia al trabajo por consulta médica: se amplia la posibilidad de que el trabajador/a utilice hasta 8 horas de sus 16 horas disponibles para acudir a consulta del médico general, inicialmente para acompañar a padres e hijos menores de edad, también para acompañar al cónyuge del trabajador/a, pudiendo el trabajador/a hacer uso de la totalidad de esas 16 horas a tal fin.

d) Una vez consumidas las 16 horas que el trabajador tiene asignadas para acudir a médico general, dispondrá de un máximo de 4 horas más no retribuidas, a los mismos fines.

e) El trabajador/a podrá disponer del tiempo indispensable para acudir a examen oficial para obtener el carnet de conducir, siempre que se trate de la primera citación a examen.

NOVENO.- Excedencia Voluntaria y licencia sin sueldo.

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria en la misma, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, sin necesidad de comunicar a la empresa la duración real de dicho periodo de excedencia. La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser comunicada a la empresa con un mes de antelación.

Los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa la concesión de una licencia sin sueldo por fallecimiento de familiar de 1er grado, en los términos y condiciones que entre ambas partes se pacte, en su caso.

DÉCIMO.- Reducción de jornada por guarda legal.

Se amplía la posibilidad de disfrutar de reducción de jornada por guarda legal a los trabajadores que, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de hasta 10 años de edad, con la disminución proporcional del salario y entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada a tiempo completo. Durante el período comprendido entre los 8 y los 10 años del menor, la autorización para situarse o mantener la situación de reducción de jornada estará regulada por las siguientes reglas:

1º.- Se podrá disfrutar de reducción de jornada por guarda legal de menor entre 8 y 10 años de edad, siempre y cuando el porcentaje de personas en reducción de jornada por cualquiera de las causas que recoge la legislación no sea superior al 12% de la plantilla de la empresa, en el momento de la solicitud del trabajador/a.

2º.- Si se cumple la condición señalada en el punto anterior, se podrá disfrutar de reducción de jornada por guarda legal de menor entre 8 y 10 años de edad, si además el porcentaje de personas en reducción de jornada por cualquiera de las causas que recoge la legislación

BOPSO-40-09042012

en la sección a la que pertenece el trabajador/a no es superior al 12% del personal asignado en dicha sección, en el momento de la solicitud del trabajador /a. No obstante, el trabajador/a interesado podrá solicitar un cambio de sección a otra que esté por debajo de ese porcentaje, siendo la sección receptora la responsable de aceptar o no dicho cambio, según criterios objetivos.

A estos efectos, el trabajador/a tendrá que solicitar por escrito su intención de mantener o iniciar la reducción de jornada por guarda legal de menor entre 8 y 10 años de edad, con una antelación máxima de dos meses a la fecha de inicio del periodo de reducción de jornada comprendido entre las edades señaladas.

Si alguna de las dos condiciones anteriores no se cumple, la asignación del porcentaje de reducción de jornada y el turno de trabajo del trabajador/a en reducción de jornada por esta causa corresponderá a la empresa, en función de sus necesidades organizativas. La empresa ofrecerá al trabajador/a las posibilidades de reducción y turnos que disponga en función de su organización productiva, pudiendo elegir éste/a entre las opciones presentadas.

UNDÉCIMO.- Plan de Igualdad.

En conformidad con la legislación de aplicación, ambas partes se comprometen a establecer un Plan de Igualdad en la empresa, durante la vigencia del presente pacto.

DUODÉCIMO.- Comisión paritaria de Medio Ambiente y Formación.

Igualmente, ambas partes se comprometen a crear las comisiones paritarias de medio ambiente y formación, que velen por el cumplimiento de la normativa en materia medioambiental y empujen el desarrollo profesional de los trabajadores/as que componen la plantilla de la empresa.

DECIMOTERCERO.- Sistema de categorías profesionales.

Antes del 30 de junio de 2012, se definirá un nuevo sistema de categorías profesionales que, con base en la normativa existente en la materia en la actualidad y el sistema de polivalencia ILUO establecido en FICOSA y en Fico Mirrors S.A. Soria, recoja la realidad actual de la planta.

Y una vez quede definido este sistema, se establece que los trabajadores/as que tengan la categoría de especialista, para obtener la categoría de oficial de 3ª podrán obtener ésta, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se fijen en el nuevo sistema de categorías profesionales establecido y además:

- Durante el año 2013, podrán acceder, si cumplen con los requisitos que se establezcan, los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa igual o superior a 15 años.

- Durante el año 2014, podrán acceder, si cumplen con los requisitos que se establezcan, los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa igual o superior a 12 años.

- Durante el año 2015, podrán acceder, si cumplen con los requisitos que se establezcan, los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa igual o superior a 10 años.

En ningún caso estos criterios de antigüedad servirán por si mismos para acceder a la nueva categoría de oficial de 3ª sin que se cumplan previamente los requisitos que se fijen en el nuevo sistema de categorías profesionales a definir.

Si a fecha 30 de junio de 2012 no se logra alcanzar un acuerdo, se prorrogará el período de negociación por tres meses más. Y si tampoco se lograra alcanzar un acuerdo en este tiempo, ambas partes se comprometen a someter el proceso de negociación a la mediación de un profesional de reconocido prestigio que intente llevar a las partes a alcanzar este acuerdo para fijar el nuevo sistema de categorías profesionales.

BOPSO-40-09042012

DECIMOCUARTO.- Delegados de Prevención

Se amplía el derecho reconocido a los Delegados de Prevención en el art. 32 del Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Soria actualmente en vigor, de disponer de un número de horas para su formación específica de 40 horas al año en otras 40 horas más para ejercer las tareas de participación y representación asignadas a los mismos en el art. 30 de dicho Convenio. Dicha ampliación estará vigente hasta la finalización del presente pacto, a fecha 31 de diciembre de 2015.

DECIMOQUINTO.- Calendario Laboral

Se mantiene el formato de calendario laboral actual, cuya jornada de trabajo diaria efectiva es de 7,81 h (centesimal) y 8 h de presencia real en planta. De esta manera, los diferentes calendarios semanales se mantienen unificados en un único calendario.

DECIMOSEXTO.- Cláusula adicional

En lo no regulado en este pacto, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Soria en vigor, y en el resto de normativa de aplicación.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede firman la presente,

Por la Empresa, El Conciliador Mediador, (Ilegible). Por las Secciones Sindicales de MCA UGT y Federacion de Industria de CC.OO, (Ilegible).

Soria, abril de 2012.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano. 765

BOPSO-40-09042012