

CÓDIGO CONVENIO: **23001132011995.**

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Ilma. Sra. Delegada Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Acuerdo presentado por la empresa **CLARTON HORN, S.A.** de **LA CAROLINA**, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 3 de julio de 2012, suscrito por el Comité de Empresa el día 3 de abril de 2012, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, 26 de julio de 2012. La Delegada Provincial de Empleo. Por Ausencia Decreto 21/1985, de 5 de Febrero, Jefe de Servicio de Administración Laboral, Manuel M. ^a Martos Rubio.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, modificado por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

Destinatario: Comité Empresa.

Para s.c.: Clarton Horn, S.A.

ASUNTO: ACTA DE REUNIÓN MANTENIDA CON EL COMITÉ EMPRESA (03/04/2012).

Asistentes:



- Por la Dirección:

Sr. Karden y Sra. Sánchez.

- Por Comité de Empresa:

Sres. Correas, Díaz, Ferrer, Garrot, González,

Pérez y Salmerón.

Por UGT: Sr. Parra.

Por CC.OO.: Sr. Gálvez.

ORDEN DEL DIA:

ACUERDO

1. Comité de Empresa y Dirección repasan el acuerdo.

2. Independientemente de la fecha de entrada en vigor, para el año 2012 habrá 77,50 horas sin compensación, siempre y cuando se cumplan el resto de condiciones indicadas en el acuerdo.

3. Se procede a la firma del acuerdo sobre gratuidad de 77,50 horas de bolsa de horas. Representación de los Trabajadores / Por la Dirección,

Reunidas la Dirección de CLARTON HORN, S.A. y el Comité de Empresa han alcanzado el siguiente Acuerdo en materia de viabilidad económica y flexibilidad laboral.

EXPONEN:

La situación actual del mercado de automoción exige precios de venta más bajos de los que por nuestros costes podemos ofertar, así como un alto nivel de calidad.

En el pasado año se han perdido varias plataformas, sucesoras de otras a las que ya vendíamos, que representan más de 7 millones de avisadores para los próximos años, todas estas negociaciones han sido a favor de nuestra competencia directa por menor coste de la misma.

La planta no ha tenido un resultado económico positivo desde hace más de diez años.

En el presente CC se regula una Bolsa de Horas con más/menos 150 horas por persona y año que, en función de las necesidades productivas u organizativas,



la Dirección podrá demandar su realización.

Tal y como se indica en el art. 77 del CC, Comité de Empresa y Dirección están comprometidos a negociar soluciones conjuntas cuando sea necesario con el objetivo de evitar, en la medida de lo posible, medidas drásticas y/o traumáticas.

Es deseo de las partes firmantes dotarse de un mecanismo consensuado que permita actuar ante la necesidad actual y coyuntural del mercado que pueda permitir la participación de la empresa en cotizaciones a clientes con precios más bajos y así pretender una mejor situación de competitividad.

Por lo anteriormente expuesto

ACUERDAN:

Ante el desequilibrio de los costes actuales y los precios demandados por clientes, se acuerda regular la Bolsa de Horas prevista en el CC en atención a:

Primero.-Procedimiento.

Con carácter previo, la Dirección informará a los representantes legales de los trabajadores, de los días previstos para la realización de las horas de bolsa.

En el caso de horas de CHB-SIN realizables en sábado se avisará con aproximadamente un mes de antelación de dicha realización. Comunicándose al mismo tiempo, en caso necesario, el colectivo que por causas organizativas no fuese necesario o no pudiese realizar su trabajo en la fecha planificada. Este plazo de preaviso podrá reducirse considerablemente en caso de fuerza mayor o urgencia, valorándose la misma de común acuerdo con el Comité de Empresa.

Segundo.-Medidas de flexibilidad.

La Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores se comprometen a establecer la bolsa de horas, en los siguientes términos:

2.1.-Se establece una Cuenta de Horas de Bolsa (CHB) que tiene por objeto equilibrar la carga y la capacidad, adecuándola a las necesidades de la producción, de manera que contribuya al mantenimiento y seguridad del empleo.

Dentro de esta CHB existirá una CHB-SIN que acumulará las horas de bolsa sin compensación según lo previsto en el punto 2.11.a de este acuerdo.

2.2.-El saldo de la CHB es anual, su valor máximo será de 150 h. en positivo, respecto a la jornada anual del convenio colectivo, pudiendo también tener un



valor negativo.

2.3.-Esta CHB afectará a todo el personal de la Empresa.

2.4.-En situaciones de alta actividad productiva la jornada anual podrá ser ampliada en función de la necesidad, pasando a contabilizar en la CHB. La ampliación de la jornada referida a la CHB-SIN se realizará preferentemente en sábados.

2.5.-Las horas de bolsa y/o exceso que se realicen entre semana se computarán a partir de la primera hora completa y las siguientes fracciones de media en media hora.

2.6.-En situaciones de baja actividad productiva la jornada anual podrá ser reducida en función de la necesidad, pasando a contabilizar la reducción a la CHB.

2.7.-La Dirección, previa información al Comité de Empresa, fijará los días de ampliación y/o reducción de jornada.

2.8.-La ampliación/reducción de la jornada anual se aplicará a toda la Sociedad.

2.9.-Por cada trabajador se llevará una CHB personal, con expresión del saldo acreedor/deudor.

2.10.-Las horas trabajadas en menos se considerarán adeudadas por el trabajador a la empresa, la cual podrá exigir que se trabajen en el mismo o en futuros ejercicios.

2.11.-En cuanto a las horas trabajadas en exceso:

a. CHB-SIN: Las 77,50 primeras horas no se abonarán ni compensarán.

b. Las restantes horas y por el orden expuesto:

- Servirán para cancelar las horas negativas si las hubiese.

- Se disfrutarán hasta el 31 de enero del año siguiente al de su realización, una por una.

- En caso de no poder facilitar el disfrute de las horas de exceso de bolsa antes del 31 de enero del año siguiente al de su realización, estas serán abonadas al valor de las horas ordinarias correspondientes a su categoría.

2.12.-Al terminar el contrato, por baja voluntaria o despido, el saldo negativo se regularizará con la liquidación del finiquito, no pudiéndose descontar económicamente por otra causa.





2.13.-La recuperación de las horas adeudadas por el trabajador a la empresa podrá hacerse en sábados, y excepcionalmente en domingos (máximo 2 domingos al mes) mediante acuerdo mutuo entre Dirección y Comité de Productividad.

2.14.-Se asegurará la percepción de la media del resto del mes de prima directa / plus PO / plus PV / plus carencia de incentivo en aquellos meses en que se reduzca la jornada por utilización de la CHB, no correspondiendo ningún abono en el momento de la recuperación.

Tercero.-Aplicación.

Este acuerdo será de aplicación año por año siempre que en el Plan Económico elaborado para cada uno de esos años se prevea la producción y venta de 11 millones de avisadores o cantidad superior.

Cuarto.-Revisión.

4.1.-Al cierre de cada uno de los años se comprobará que el número de avisadores producidos y vendidos es igual o superior a 11 millones, en caso de no ser así el punto 2.11.a de este acuerdo quedará sin aplicación.

4.2.-Se fija un punto de control en el primer trimestre de 2014. El objetivo de este punto de control será vigilar el cumplimiento de este acuerdo y verificar las condiciones que permitan o no continuar con el mismo.

Quinto.-Garantías.

La Dirección se compromete, en tanto esté vigente este acuerdo, a:

5.1.-Garantizar que la plantilla mínima sea de 200 trabajadores.

5.2.-Realizar inversiones equivalentes al 5% anual sobre las ventas en promedio, estas inversiones se realizarán para la consecución de un producto más innovador en nuestra gama.

5.3.-En tanto en cuanto la producción y ventas de avisadores sean iguales o superiores a 11 millones de avisadores al año no se harán modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, no obstante si se produjesen modificaciones se aplicará lo recogido por la legislación con anterioridad al RDL 3/2012.

5.4.-No realizar despidos objetivos siempre y cuando la producción y ventas





anuales se mantengan en 11 millones de avisadores al año. No obstante lo anterior, en el caso de que fuera necesario despedir por causas objetivas a algún empleado durante el periodo de vigencia de este acuerdo, la empresa se compromete a pagarle la indemnización máxima prevista por la legislación con anterioridad a el RDL 3/2012.

5.5...-En caso de producirse cualquier otra extinción de contrato laboral se aplicará lo recogido por la legislación y/o Convenio Colectivo con anterioridad al RDL 3/2012.

Sexto.-Vigencia.

Este acuerdo estará vigente para los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, entrando en vigor el próximo 9 de abril, todo ello sin perjuicio de lo indicado en el punto 4.2.

En el supuesto de que en alguno de los años de vigencia del acuerdo la producción y ventas anuales fueran inferiores a 11 millones de avisadores al año, en ese año no se aplicaría el acuerdo en ninguno de sus términos y, en especial, lo dispuesto en el art. 5.3 del mismo.

CLÁUSULA FINAL:

En caso de modificación o anulación de la legislación laboral que afecte de forma sustancial parcial o totalmente a este acuerdo, así como de la aparición de nuevas normas laborales que pudieran resultar más beneficiosas a alguna de las dos partes firmantes, habrá que reconsiderar su validez y continuidad, reuniéndose los firmantes de este acuerdo para reconsiderar su contenido y aplicación.

