

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

RESOLUCION de 13 de diciembre de 2012, de la Delegación Territorial de Granada, de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la prórroga del Convenio Colectivo de la empresa Flexol España, S.L.

Visto el texto del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Flexol España, S.L., de fecha 27 de noviembre de 2012, sobre prórroga del Convenio Colectivo de empresa (publicado en el BOP de Granada de fecha 3/02/2012) con las modificaciones que se anexan y su revisión salarial, presentado el día 27 de noviembre de 2012 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero: ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO DE PRORROGA DEL
CONVENIO COLECTIVO DE FLEXOL ESPAÑA, S.L.

En Santa Fe (Granada), a 27 de noviembre de 2012, reunidos en el domicilio de Flexol España, S.L. sito en Polígono Industrial Dos de Octubre, Autovía A92-G km 0.

Reunidos:



De una parte y por la empresa: D. Nicolás Benítez Roca, con DNI 80110664-P, en nombre y representación de Flexol España, S.L., en su condición de administrador único.

De otra parte y como representantes de los trabajadores:

D. José Linde Sánchez, con DNI 74643708-Z, D. Luis Felipe Morales García, con DNI 74640997-V, D. Antonio Rodríguez Simón, con DNI 24230272-W, D. Juan José Ayora Anguita, con DNI 74689201-J, D. José Antonio Mercadal Torres, con DNI 74650666-A, Dña. María Concepción Carrión Fernández, con DNI 74634108-M, D. Miguel Rafael Martín Torres, con DNI 24204587-P, y Dña. Elena Plaza Carrera, con DNI 24271483-C, como miembros del Comité de Empresa.

De otra parte: D. Juan Antonio Armada Villalta, Economista y Auditor de Cuentas, como administrador concursal único de Flexol España, S.L.

Manifiestan:

Primero: Que, como consta en antecedentes, con fecha 15 de octubre de 2012 fue constituida la Comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Segundo: Que, ambas partes han desarrollado con éxito negociaciones y deliberaciones relativas al Convenio Colectivo y han alcanzado un acuerdo definitivo, poniéndose fin en el día de hoy al proceso negociador y procediendo a la firma del acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de Flexol España, S.L. publicado en el BOP nº 22 de la provincia de Granada con fecha 3 de febrero de 2010 con código de convenio 1802312 y anexos al mismo que son de aplicación, según lo indicado en el acuerdo de la presente.

Dicha firma y acuerdo se produce con el voto a favor de la representación empresarial y de la mayoría del Comité de Empresa, con el voto a favor de siete de los ocho miembros del mismo (dos de ellos pertenecientes a UGT y cinco pertenecientes al Grupo Independiente) y con el voto en contra de un miembro del Comité (perteneciente a UGT) por no estar de acuerdo respecto de lo establecido en relación a los ascensos automáticos.

Tercero: Que, es voluntad de las partes habilitar a D. Nicolás Benítez Roca, para que nombre de esta Comisión, pueda realizar los trámites y gestiones legales oportunas para proceder a su depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Acuerdan:

Primero: Las partes acuerdan modificar el contenido del art. 17 del Convenio Colectivo, con la redacción que sigue y a los efectos de que dicha modificación sea prorrogada como parte del convenio colectivo.



Artículo 17. Ascensos automáticos y no automáticos.

1. Con el objeto de llevar a cabo una equiparación económica progresiva, se establecen los siguientes ascensos automáticos exclusivamente respecto del personal procedente de la empresa Industrial Textiflex, S.L. a 1 de enero de 2010.

Peones y Especialistas:

- 1 de enero de 2010 se encuadrarán dentro del grupo D de su categoría.
- 1 de enero de 2011 se encuadrarán dentro del grupo C de su categoría.
- 1 de enero de 2012 se encuadrarán dentro del grupo C de su categoría.
- 1 de enero de 2013 se encuadrarán dentro del grupo C de su categoría.
- 1 de enero de 2014 se encuadrarán dentro del grupo A de su categoría.

Jefes de Equipo:

- 1 de enero de 2010 se encuadrarán dentro del grupo C de su categoría.
- 1 de enero de 2011 se encuadrarán dentro del grupo C de su categoría.
- 1 de enero de 2012 se encuadrarán dentro del grupo C de su categoría.
- 1 de enero de 2013 se encuadrarán dentro del grupo C de su categoría.
- 1 de enero de 2014 se encuadrarán dentro del grupo A de su categoría.

A estos efectos, con fecha 1 de enero de 2010 y para el personal procedente de Industrial Textiflex, S.L., se establece la siguiente equiparación de categorías:

- Auxiliares ——— Peón.
- Especialista — Especialista.
- Oficiales de 2ª J.E. — Jefe de Equipo.

2. A efectos de aplicación del presente convenio, todo el personal de alta en Flexol España, S.L., a fecha 31 de diciembre de 2009, estará encuadrado en el grupo A de su categoría. Salvo ascensos a categorías superiores.

3. Mecanismo de ascensos no automáticos: Se establece un sistema de cómputo de méritos, tomándose como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, calidad y cantidad de trabajo desarrollado,





nivel de incidencias, dotes para trabajar en equipo, su capacidad de coordinar personas y tareas, historial profesional, implicación y valoración de los superiores.

A efectos de establecer la estructura del sistema de cómputo de méritos, las partes se comprometen a crear un grupo de trabajo para el desarrollo de dicha materia.

Segundo: Prorrogar por un año, hasta el 31/12/2013, el Convenio Colectivo de Flexol España, S.L., y prorrogar igualmente las modificaciones y anexos al mismo que han sido acordados durante su vigencia, los cuales se recogen en el apartado tercero de la presente acta.

Tercero: Serán objeto de prórroga los siguientes acuerdos:

Acuerdo sobre jornada laboral anual irregular. Cuenta de horas personal. Acuerdo de 28 de diciembre de 2011.

1) Se establece una distribución irregular de la jornada anual de trabajo mediante la creación de una cuenta de horas personal, la cual tiene por objeto ajustar la actividad laboral a la demanda de producción, contribuyendo al mantenimiento del empleo.

2) La distribución irregular de la jornada anual de trabajo será de aplicación a todo el personal de la empresa, a excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal de un menor, y requerirá autorización a nivel de Dirección.

3) En periodos de baja producción que generen un exceso de personal, la jornada diaria podrá ser reducida o no trabajada. Por otro lado, en periodos de mayor producción la jornada diaria podrá ser ampliada o podrán ser ampliados los días de trabajo semanales. Con carácter general para dicha ampliación se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Jornada irregular positiva de lunes a viernes con obligatoriedad: La ampliación se realizará adicionando tramos ininterrumpidos sobre la hora de entrada y/o de salida, es decir, de 7:00 h a 8:00 h y/o 14:00 h a 15:00 h.

- Jornada irregular positiva voluntaria de lunes a viernes: se realizará en el intervalo de 16:00 h a 20:00 h.

- Jornada irregular positiva voluntaria de los sábados: se realizará en el intervalo de 8:00 h a 14:00 h.

El número de horas positivas o negativas se contabilizarán en una Cuenta de Horas Personal, cuyo saldo máximo será de 440 horas en positivo y de 220 en negativo.



4) Tanto la ampliación como la reducción de jornada deberán programarse con la mayor antelación posible y en todo caso deberá ser comunicada por la Empresa con un mínimo de 24 horas de antelación. La ampliación de jornada diaria deberá respetar en todo caso el descanso mínimo legal entre jornadas.

5) El saldo positivo o negativo de la cuenta de horas personal no supondrá ni incremento ni disminución del salario mensual.

6) La cuenta de horas personal es independiente al resto de permisos retribuidos o no retribuidos existentes en la empresa, y tiene como único fin el ajuste de la actividad laboral a la demanda de producción. No obstante, los trabajadores podrán disponer, previa autorización de la empresa, del saldo positivo de la cuenta de horas personal en caso de tener agotados los días de vacaciones y de libre disposición, siempre y cuando las circunstancias productivas lo permitan.

7) Con carácter general la cuenta de horas personal será anual, iniciándose a 1 de enero y cerrándose a 31 de diciembre, fecha en la que su saldo debe ser cero y el total de horas trabajadas serán las marcadas por convenio colectivo como jornada anual de trabajo.

Como excepción al carácter anual de la misma, en el caso de no existir una prestación efectiva de trabajo que impida saldar la cuenta de horas personal a 31 de diciembre, el saldo de la misma se arrastrará hasta la fecha de reincorporación efectiva. Siendo de aplicación a supuestos tales como, baja por incapacidad temporal de trabajador, maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo.

En caso de extinción de la relación laboral, independientemente de su causa, la cuenta de horas personal deberá quedar a cero.

Acuerdos sobre la eliminación de la figura de jefe de equipo de la estructura organizativa, conversión de categorías profesionales a grupos profesionales y tabla salarial. Auto nº 197/12, de 16 de julio de 2012.

Eliminación de la figura de jefe de equipo de la estructura organizativa:

Durante los ejercicios de bonanza económica, en los cuales el nivel de empleo en la empresa era muy superior al actual, y al del futuro inmediato, las diferentes secciones del área de producción funcionaban bajo un sistema de turnos rotativos de mañanas y de tardes y en cada una de ellas existía una figura de Jefe Equipo por turno.

Con la entrada en vigor del ERTE nº 77/2010, que supuso el establecimiento de un horario único, se suprimió la categoría de Jefe de Equipo por las connotaciones de mando que conllevaba y la gestión de las secciones la realizaba el Jefe de Planta correspondiente. El personal que estaba asignado a la categoría de Jefe de Equipo pasó a la categoría de Oficial 1ª Fábrica Especial, manteniendo la misma escala



retributiva que tenían anteriormente, con la esperanza de que en un periodo de tiempo no muy dilatado se volviera al sistema de turnos.

Posteriormente, con la entrada en vigor de la modificación del ERTE nº 24/2011, el cual afectaba a parte de los Jefes de Planta se encomendaron tareas básicas de organización de la sección a parte del grupo de Oficial 1ª Fábrica Especial, manteniendo todos la escala retributiva.

Sin embargo, el descenso en el número de trabajadores, el volumen de pedidos actual y el establecimiento de un horario de trabajo homogéneo hacen necesaria la reestructuración de la antigua figura de Jefe de Equipo, actualmente englobada bajo la categoría de Oficial 1ª Fábrica Especial, en todos sus grupos (A-B-C-D).

Esta reestructuración supondrá que en cada una de la secciones de producción, en las que no exista el puesto de Jefe de Planta, es decir en las secciones de Hogar, Venecianas, Expediciones, Vertical/Plisada/mosquitera y Enrollables quedará asignado un trabajador al cual se le encomendarán tareas específicas y básicas de organización de la sección tanto de sus recursos materiales como humanos.

Para la designación inicial del trabajador al que se le encomendarán dichas funciones se atenderá a la categoría profesional y a la antigüedad, así, de entre los Oficial 1ª Fábrica Especial -A, B, C, D- existentes actualmente en cada sección se designará a aquel con conocimiento específico en la sección, que haya realizado anteriormente las funciones de Jefe de Equipo en la misma y que tenga mayor antigüedad. Resultando la siguiente estructura en el área de producción:

[Gráfico según Auto197/12]

Si bien, como se expone más adelante, dicho personal se encuadrará dentro del Grupo Profesional 4, el desempeño de dichas tareas adicionales será retribuido mediante la asignación de un Plus de Actividad no consolidable y vinculado al efectivo desempeño de las tareas específicas y básicas de organización de la sección, quedando excluida la percepción del mismo durante los periodos de vacaciones, descanso semanal, festivos, incapacidad temporal, maternidad, paternidad u otros que supongan la no efectiva realización de dichas tareas.

El Plus de actividad devengará por día efectivo de desempeño de estas tareas por un valor de 4,50 euros/día.

Conversión de categorías profesionales a grupos profesionales:

El Sistema de Clasificación Profesional en la empresa se debe adaptar a la nueva configuración establecida por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificando el Convenio Colectivo de Flexol España, S.L.



Los trabajadores, en atención a las funciones que desarrollan y los factores intrínsecos a las mismas serán clasificados en Grupos Profesionales. Esta estructura profesional tiene como finalidad establecer una razonable estructura productiva. Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan dentro de las divisiones funcionales de la empresa. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional son:

- **Autonomía:** Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- **Mando:** El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- **Responsabilidad:** El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- **Conocimientos y experiencia:** La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- **Iniciativa:** El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- **Complejidad:** El número y el grado de integración de diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Estructura de Grupos Profesionales:

Grupo Profesional 0: Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación.

Realizan funciones que comprenden la elaboración de la política de la empresa, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos, la orientación y el control de las actividades conforme al programa establecido o a la política adoptada, establecimiento de estructuras productivas y de apoyo y desarrollo de la política industrial, comercial o financiera.

Toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo Profesional 1: Los trabajadores que con un alto grado de exigencia en

los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realicen tareas técnicas de una alta complejidad y heterogéneas o actividad profesional especializada, e incluso participen en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias u objetivos globales definidos y emanados directamente de la dirección de la empresa y a la que debe dar cuenta de su gestión. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones propias y, en su caso, de las realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 2: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido alto de actividad, con autonomía dentro del proceso, pueden realizar funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Funciones que se ejecutan coordinando e integrando, con un alto grado de responsabilidad y autonomía en cuanto a la dirección del trabajo, debiendo tener al mismo tiempo experiencia profesional, conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para el desempeño del mismo.

Grupo Profesional 3: Realización de funciones que suponen la integración y coordinación de tareas homogéneas. Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual, un elevado nivel de exigencia de interrelación humana, movilidad y de iniciativa. Se desarrollan en un marco de instrucciones de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Grupo Profesional 4: Realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas amplias y cuya responsabilidad está limitada por las instrucciones precisas y una supervisión directa o sistemática.

Grupo Profesional 5: Realización de tareas que consisten en operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con instrucciones concretas claramente establecidas, emanadas en una o varias veces en el mismo día o en días distintos, con alto grado de supervisión y dependencia del responsable más directo, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación medio.



Tareas de apoyo con conocimientos o cualificación profesional específica, instrucciones precisas, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo.

Grupo Profesional 6: Realización de tareas de apoyo con instrucciones precisas y claramente establecidas, requerimiento medio de atención, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo, normalmente sin necesidad de formación especializada o cualificación profesional específica y periodo de adaptación de corta de duración.

Conversión de las Categorías Profesionales en uso a Grupos Profesionales.

Categorías profesionales en uso	Grupos profesionales
Directores	Grupo Profesional 0
Jefe Administrativo A	Grupo Profesional 1
Jefe Técnico A Jefe de Planta A	Grupo Profesional 2
Delegado de Ventas	Grupo Profesional 3
Oficial 1ª Fábrica Especial A Oficial 1ª Fábrica Especial C Oficial 2ª Administrativo A Auxiliar Administrativo A Oficial 1ª Fábrica A Oficial 2ª Fábrica A Especialista A Peón A	Grupo Profesional 4
Auxiliar Administrativo B Especialista C Peón C	Grupo Profesional 5
Auxiliar Administrativo D	Grupo profesional 6

Ajuste salarial. Salario bruto anual por grupo profesional:

La incidencia del ajuste salarial será desigual en función de la categoría profesional precedente y el grupo profesional en el que se engloba.



<i>Categoría Profesional</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Euros/año anterior</i>	<i>euros/año posterior</i>	<i>Dif.</i>
Directores	GP 0		PACTADO	
Jefe Admtvo A	GP 1	28.980,60	24.633,51	-15,00
Jefe Tco. A	GP 2	26.920,55	22.882,47	-15,00
Jefe de Planta A		26.920,55	22.882,47	-15,00
Delegado de Ventas A	GP 3	18.680,53	16.812,48	-10,00

Of. 1ª Fábrica especial A		19.803,01	16.125,97	-18,57
Of 2ª Admtvo A		17.976,55	16.125,97	-10,29
Of. 1ª Fábrica especial C		17.953,29	16.125,97	-10,18
Of. 1ª Fábrica A	GP 4	17.949,01	16.125,97	-10,16
Of. 2ª Fábrica A		17.802,64	16.125,97	-9,42
Aux. Admtvo A		17.706,61	16.125,97	-8,93
Especialista A		17.679,21	16.125,97	-8,79
Peón A		17.528,23	16.125,97	-8,00
Aux. Admtvo B		15.038,00	13.514,71	-10,13
Especialista C	GP 5	14.023,22	13.514,71	-3,63
Peón C		13.514,71	13.514,71	0,00
Aux. Admtvo D	GP 6	10.815,00	10.815,00	0,00

Siendo los nuevos sueldos del personal, expresados en euros/año, incluidas las pagas extraordinarias.

Grupos Profesionales	Salario anual en euros
Grupo Profesional 1	24.633,51
Grupo Profesional 2	22.882,47
Grupo Profesional 3	16.812,48
Grupo Profesional 4	16.125,97
Grupo Profesional 5	13.514,71
Grupo Profesional 6	10.815,00

La retribución anual de los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional 0, serán acuerdos individuales pactados con la empresa, sin que exista vinculación alguna con la tabla salarial del presente convenio, ni por exceso ni por defecto.



Por otro lado, con el objeto de que a ningún trabajador le afecte la reducción salarial en un porcentaje de reducción superior al 15%, la Garantía económica “ad personam” del art. 9 del Convenio Colectivo de Flexol España, S.L. operará de manera que las diferencias anuales que excedan el 15% de reducción entre las retribuciones globales anuales correspondientes a la anterior estructura salarial y las establecidas tras conversión a Grupos Profesionales y la reducción salarial detallada en los apartados anteriores, se agruparán en el concepto de “Garantía personal”. Dicho concepto tendrá carácter compensable y absorbible con los futuros incrementos que sufra el salario base, hasta quedar integrado en el mismo.

Cuarto: Se procede a la aprobación del Calendario Laboral para el año 2013. El cual será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa para conocimiento de todo el personal.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente en el lugar y fecha arriba indicados.

Representante de los trabajadores de Flexol España, S.L.: D. José Linde Sánchez; D. Luis F. Morales García; D. Antonio Rodríguez Simón; D. Juan José Ayora Anguita; D. José Antonio Mercadal Torres; Dña. M^a Concepción Carrión Fernández; D. Miguel Rafael Martín Torres; Dña. Elena Plaza Carrera.

Administrador único de Flexol España, S.L.:

D. Nicolás Benítez Roca

Administrador Concursal Unico de Flexol España, S.L.:

D. Juan Antonio Armada

