JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

3625 *Modificación Convenio Colectivo. Plan de Competitividad y Empleo en la empresa Valeo, S.A.*

Edicto

MODIFICACIÓN DEL 15º. CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LOS AÑOS 2011-2013

PLAN DE COMPETITIVIDAD Y EMPLEO

Reunidos

En Martos (Jaén) a 12 de febrero de 2013, de una parte la representación de la empresa Valeo Iluminación, S.A. en las personas de D. Ángel de la Torre Ocaña y D. Manuel Cubero Roldán, asistidos del letrado y graduado social D. Andrés González Fernández, en calidad de Asesor Laboral; y de otra la representación de los trabajadores, suscriptora del vigente Convenio Colectivo de Empresa para los años 2011-2013, en las personas que se indican a continuación: D. Julio Ángel Pérez Almagro, D. José Rafael Checa Melero, D. José Manuel Sánchez Jiménez, Dña. Asunción Cardoso Sánchez, D. Ángel Mendoza Hernández y D. Antonio Castillo de la Torre por UGT; D. Manuel López Cabrera y D. Raúl Siles Milla por CCOO; D. Manuel Morante Fernández por ASMAVAM y D. José Antonio Higueras Albín por USO; así como los representantes de las Secciones Sindicales presentes en el Comité de Empresa, en las personas de D. Francisco Antonio Martos Pérez y D. José Moreno Cazalla por UGT; D. Antonio Ribó Gallego y D. Gervasio Torres Valdivia por CCOO; Dña. María Luisa López Tenllado por ASMAVAM y D. Francisco Melero Roldán y D. José Manuel Siles Rosa por USO.

Ambas partes se reconocen capacidad mutua para pactar y comprometer, y en uso de sus respectivas representaciones;

Manifiestan

Por la empresa: La situación económico-social presente en nuestro país y más concretamente en el sector de la industria auxiliar de la automoción, permite considerar un deterioro de la competitividad de las empresas de dicho sector en cuanto a los centros de trabajo radicados en España, dado que las mejores condiciones en los países en vías de desarrollo en relación a los costes sociales, permiten concretar una pérdida de la citada competitividad en un mercado globalizado a escala mundial, donde en especial los menores costes correspondientes a los países de Centro Europa presentan serios obstáculos en cuanto al mantenimiento de la actividad industrial en España y, por tanto, en cuanto al

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

mantenimiento del empleo. De hecho, Valeo Iluminación, S.A., en cuanto a su planta de Martos se refiere, viene observando una mayor dificultad en el acceso a la carga de trabajo de futuro, de forma que de no corregirse dicha tendencia, es absolutamente previsible una disminución del empleo y la actividad a medio plazo.

Conscientes del daño que se produciría de darse tales circunstancias, afectando tanto a la ciudad de Martos como a la comarca en la que se ubica la empresa, ha trasladado tanto a la representación legal de los trabajadores como a éstos de forma directa, las circunstancias a las que se ha hecho referencia, al objeto de alcanzar un acuerdo social encaminado al mantenimiento del mayor empleo posible en la fábrica de Martos, y ello, mediante la renegociación de las condiciones económico-sociales establecidas en el Convenio de Empresa para los años 2011-2013, en cuanto al personal afectado por dicho Convenio con carácter general, con proyección para los años 2014 y 2015.

Por la representación de los trabajadores suscriptores del vigente Convenio Colectivo 2011-2013 y por la representación de las Secciones Sindicales presentes en el Comité de Empresa: Se manifiesta ser conocedores de la situación de futuro que señala la empresa y conscientes de su gravedad, pese a que la situación económica de los trabajadores no es la mejor para proceder a un determinado ajuste de condiciones laborales, considera oportuno en aras al mantenimiento del empleo existente en la empresa, la renegociación del citado Convenio en los términos y condiciones que finalmente se establecen, sometidos no obstante a los condicionantes que se consideran oportunos y al establecimiento de la correspondiente clausula de salvaguarda.

En su virtud, las partes aquí representadas han mantenido conversaciones al respecto, los días 9, 14, 16, 17, 21 y 28 de enero y el día 6 de febrero, y tras ellas las posiciones de las partes han sido sometidas a Referéndum el día 8 de febrero de 2013, con un resultado positivo según el escrutinio llevado a cabo; por lo que han alcanzado el siguiente:

Acuerdo

Primero.- Al amparo de lo dispuesto en el título III, 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, el contenido del Convenio Colectivo de empresa para los años 2011-2013, se verá modificado atendiendo al principio de modernidad y adaptación a la situación económico-social presente, en todo aquello que seguidamente se disponga y ello con efectos del día 1 de enero de 2013.

Segundo.- A tal fin se mantiene inalterable el texto del Convenio de referencia en todo aquello que no se modifique mediante el presente acuerdo; el cual dada la configuración de las partes suscriptoras del mismo y su representatividad, adquiere condición estatutaria y consecuentemente de aplicación general para todo el personal incluido en su ámbito personal (Art. 2 CCE).

Tercero.- La vigencia del presente acuerdo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015, de forma que una vez superada dicha fecha las condiciones establecidas en los puntos Cuarto y Sexto del mismo, la redacción de los artículos modificados quedará establecida en los términos fijados con anterioridad a este acuerdo, pasando la jornada de trabajo anual a 1.710 horas efectivas (223 días) y desapareciendo la reducción del 12,5% de cada una de las pagas extraordinarias, a las que luego se hace referencia.

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Cuarto.- Para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, la jornada anual de trabajo establecida en el Art. 14 del CCE se verá ampliada a 1741 horas efectivas, que se corresponden con 227 días laborables. No obstante el incremento de la jornada anual derivado de lo establecido en el presente punto, dicha ampliación no se tendrá en cuenta a efectos de determinar el importe de los complementos salariales sometidos en su determinación a la jornada anual.

Los calendarios laborales de producción en régimen de trabajo de lunes a viernes, no incluirán la noche de los sábados de cada semana en aquellas en que sea necesario ampliar dicha jornada como consecuencia de la ampliación efectuada en este acuerdo, en cuanto a la jornada anual se refiere.

Asimismo, se tendrá en cuenta que el incremento de la jornada anual establecido en este acuerdo, se refiere a cada año natural, sin que sea posible trasladar de un año a otro las jornadas dejadas de trabajar en el año de referencia.

Por otra parte, el incremento de la jornada anual que se establece en el presente acuerdo, no podrá materializarse en días festivos de cualquier ámbito, ya sean nacionales, autonómicos o locales.

Finalmente, los sábados de cada semana que hubiera que trabajar para alcanzar las 1.741 horas efectivas anuales, deberán ser previamente consensuados con el Comité de Empresa.

Quinto.- El incremento salarial anual establecido en el Art. 39 del CCE para el año 2013, quedará sin efecto, de forma que se mantendrán inalterables las cuantías salariales vigentes al 31 de diciembre de 2012, manteniéndose su no revisión en base a la evolución del IPC ni de ningún otro ratio del citado año 2013.

A su vez, las cuantías salariales vigentes al 31 de diciembre de 2012, se mantendrán inalterables durante el primer semestre del año 2014, de forma que con efectos del día 1 de julio de 2014, se producirá un incremento salarial del 0,5% que tendrá carácter consolidable.

Derivado de ello, las cuantías salariales vigentes al 31 de diciembre de 2014 se mantendrán inalterables durante el primer semestre del año 2015, de forma que con efectos del día 1 de julio de 2015, se producirá un incremento salarial del 0,5% que tendrá carácter consolidable.

Sexto.- El importe de las pagas extraordinarias de julio y navidad establecidas en el Art. 37 del CCE, se devengarán en los términos que se concretan en el citado artículo, si bien una vez determinado el importe de las pagas extraordinarias en términos individuales, se practicará sobre el importe bruto de cada una de las citadas pagas extraordinarias una reducción del 12,5%, determinándose así la cantidad finalmente a percibir.

Séptimo.- Como quiera que el Art. 2 del CCE excluye la aplicación del contenido de los Arts. 29, 30, 31 a), 32, 34, 35, 37 y 39 de su capítulo Quinto, a los empleados clasificados como Cuadros y Asimilados, las partes signatarias del presente acuerdo determinan la necesidad de acudir al sistema establecido en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores al objeto de proceder a la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, en cuanto a la cuantía salarial que viniesen devengado, al amparo de lo dispuesto en el Art. 41.1 d) y 41.2 de la norma estatutaria de referencia; al objeto de armonizar y distribuir el

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

esfuerzo económico que en el presente acuerdo se materializa, entre todo el colectivo laboral afectado por el dicho convenio.

Octavo.- Los contratos de Relevo actualmente vigentes, se transformarán en indefinidos en la fecha en que se produzca la extinción de la vigencia de éstos, como consecuencia de la jubilación definitiva del trabajador a tiempo parcial que motivó la contratación del relevista. Esta transformación estará condicionada a que se mantenga el ratio del 20% de trabajadores contratados a tiempo cierto en relación con la plantilla total existente en cada momento.

Los trabajadores actualmente vinculados a la empresa mediante un contrato a tiempo parcial como consecuencia de la jubilación parcial anticipada llevada a cabo, que hubiesen reducido su jornada en un 75%, podrán solicitar a la entidad gestora la ampliación del número de horas en situación de jubilación parcial, para así alcanzar el 85% de reducción de jornada por jubilación parcial, debiendo estarse a lo que la entidad gestora resuelva al respecto.

Noveno.- Las partes signatarias del presente acuerdo vienen a determinar que los productos relacionados a continuación, correspondientes al primer equipo, se fabricarán en el centro de trabajo de Martos: Mini AdG, Touareg piloto y Amarok piloto. El resto de los productos que actualmente se encuentran en fase de fabricación, salvo los incluidos en el plan de transferencia a Timisoara (Rumanía): Amarok proyector, Skoda y Seat 251 proyectores y recambios, así como los productos previstos de lanzamiento en el centro de trabajo de Martos en el período 2013-2015, consolidarán su fabricación, siempre que el nivel competitivo sea el requerido para mantener unos resultados económicos iguales o superiores al presupuesto empresarial de cada año.

Asimismo, se asegurará la realización de las inversiones necesarias para la fabricación de los productos nuevos, que por su competitividad hayan sido asignados al centro de trabajo de Martos, previo aseguramiento de la utilización de los medios capacitarios actuales al nivel del TRS adecuado.

En virtud de lo anterior, la empresa mantendrá los puestos de trabajo correspondientes con los programas de fabricación normales del cliente, de aquellos productos asignados al centro de trabajo de Martos, y con la estructura de producción actual en cuanto a la repartición de la carga interna de trabajo de Valeo y subcontratada, siempre que los programas del cliente se mantengan y no se produzca la reducción del volumen de producción de vehículos, que impacte directamente en la actividad de la empresa, y por consiguiente, verse ésta obligada a reducir el número de puestos de trabajo.

En caso de que la fabricación de un producto deba ser realizada en otro centro de trabajo por la falta de competitividad, que conllevase una reducción del personal de la empresa, ésta procederá a integrar la actividad correspondiente en la misma, al objeto de compensar la previsible disminución del personal, siempre y cuando tal integración no suponga una pérdida de competitividad que perjudique el resultado de explotación de la empresa. La información necesaria para comprobar tales efectos deberá trasladarse a la representación legal de los trabajadores. De darse estas circunstancias, la empresa estudiará con el Comité de la misma, aquellas propuestas que puedan presentarse al objeto de resolver los citados efectos negativos y que hagan posible a su vez, la integración de la actividad en aras a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa; teniendo en cuenta que el objetivo de

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

todo ello es el mantenimiento de los puestos de trabajo actuales y de su posible ampliación, si se dieran las circunstancias para ello.

Décimo.- Al objeto de alcanzar el objetivo de competitividad necesario, se establece un plan de eficiencia organizativa en base al IPG del año 2012, de forma que mediante las acciones allí descritas, se alcance una mejora de la competitividad en los términos y plazos indicados al fin perseguido. El desglose de dicho objetivo se establece en documento aparte.

Undécimo.- Se establecen dos Comisiones paritarias de control y seguimiento del presente acuerdo. Una denominada « Comisión de contratación », cuyo fin será el analizar los problemas derivados de la contratación temporal de CDDs, la cual se reunirá periódicamente en los plazos que se determinen. La segunda, denominada « Comisión de seguimiento », tendrá como fin el analizar los efectos y repercusiones derivados de este acuerdo, la cual se reunirá periódicamente en los plazos que se determinen, durante la vigencia del mismo.

Duodécimo.- Se autoriza expresamente a Don Manuel Cubero Roldán, para que traslade el presente acuerdo a la Autoridad Laboral correspondiente, al objeto de su registro y publicación en el diario de referencia, utilizando los medios telemáticos reglamentariamente establecidos.

Décimo tercero.- Quedará sin efecto cualquier otra condición establecida en el Convenio de referencia que se oponga al contenido del presente acuerdo, debiéndose adaptar éstas al criterio determinado en el presente documento.

Lo que firman las partes de conformidad, en lugar y fecha arriba indicados.

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO NÚM. 1

TABLA SALARIAL / 2016

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS (G.P.1)
NIVELES SALARIALES

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE DIARIO (en euros)	SALARIO BASE ANUAL (en euros)
NIVEL 1	32,86	13.800,35
NIVEL 2	36,72	15.420,41
NIVEL 3	41,23	17.317,59
NIVEL 4	45,38	19.061,28
NIVEL 5	46,39	19.483,35
NIVEL 6	48,62	20.421,28
NIVEL 7	50,75	21.316,58
NIVEL 8	52,85	22.199,08
NIVEL 9	55,37	23.256,39
NIVEL 10	57,79	24.271,06
NIVEL 11	60,32	25.332,62
NIVEL 12	62,60	26.291,87
NIVEL 13	65,08	27.332,12
NIVEL 14	68,13	28.615,37

NOTA 1.- Salvo error u omisión

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO NÚM. 2

TABLA SALARIAL / 2016

Sólo a efectos del cálculo del Complemento por ANTIGUEDAD

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS

NIVELES SALARIALES	BASE DIARIA (en euros)
NIVEL 1	21,84
NIVEL 2	21,84
NIVEL 3	21,84
NIVEL 4	21,84
NIVEL 5	21,85
NIVEL 6	21,85
NIVEL 7	21,85
NIVEL 8	21,89
NIVEL 9	21,89
NIVEL 10	21,89
NIVEL 11	21,94
NIVEL 12	21,94
NIVEL 13	21,94
NIVEL 14	22,01

NOTA 1.- Salvo error u omisión

El cálculo del Complemento mensual se calculará aplicando el porcentaje de antigüedad correspondiente a la cantidad indicada para cada nivel y multiplicando el resultado por 30.

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO NÚM. 3

TABLA SALARIAL / 2016

GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS (G.P.2)
NIVELES SALARIALES

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE DIARIO (en euros)	Complemento Personal diario (en euros)	SALARIO BASE ANUAL (en euros)
NIVEL 1	32,86		13.800,35
NIVEL 2	36,72	1,24	15.941,21
NIVEL 3	41,23	0,18	17.393,19
NIVEL 4	45,38		19.061,28
NIVEL 5	46,39		19.483,35
NIVEL 6	48,62		20.421,28
NIVEL 7	50,75		21.447,43
NIVEL 8	52,85		22.342,60
NIVEL 9	55,37		23.256,39
NIVEL 10	57,79		24.283,72
NIVEL 11	60,32		25.387,49
NIVEL 12	62,60		26.291,87
NIVEL 13	65,08		27.332,12
NIVEL 14	68,13		28.615,37
NIVEL 15	71,64		30.090,48
NIVEL 16	75,32		31.633,80
NIVEL 17	77,97		32.746,53
NIVEL 18	81,45		34.208,84
NIVEL 19	84,94		35.675,42
NIVEL 20	88,19		37.039,69

NOTA 1.- Salvo error u omisión

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO NÚM. 4

TABLA SALARIAL / 2016

Sólo a efectos del cálculo del Complemento por ANTIGUEDAD

GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS

NIVELES SALARIALES	BASE DIARIA (en euros)
NIVEL 1	21,84
NIVEL 2	21,84
NIVEL 3	21,84
NIVEL 4	21,84
NIVEL 5	21,85
NIVEL 6	21,85
NIVEL 7	21,85
NIVEL 8	21,89
NIVEL 9	21,89
NIVEL 10	21,89
NIVEL 11	21,94
NIVEL 12	21,94
NIVEL 13	21,94
NIVEL 14	22,01
NIVEL 15	22,01
NIVEL 16	22,01
NIVEL 17	22,07
NIVEL 18	22,07
NIVEL 19	22,07
NIVEL 20	22,39

NOTA 1.- Salvo error u omisión

El colectivo de Cuadros y Asimilados tendrá el siguiente complemento:

Titulados de grado superior	22,07
Titulados de grado medio	22,39
Otras titulaciones	22,46

El cálculo del Complemento mensual se calculará aplicando el porcentaje de antigüedad correspondiente a la cantidad indicada para cada nivel y multiplicando el resultado por 30.

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO NÚM. 5

ACUERDO MEJORA ABSENTISMO 2016-2018

Será de aplicación a todos los empleados a excepción de Cuadros y Asimilados

Durante la vigencia del Convenio, el complemento a percibir en cada una de las pagas extraordinarias, queda establecido de la siguiente forma:

Promedio de absentismo	Complemento pagas extras por IT	Complemento pagas extras por situaciones derivadas del embarazo
Mayor del 2,40%	25%	0%
Entre el 2,20% y el 2,39%	50%	25%
Entre el 2,00% y el 2,19%	75%	50%
Inferior al 2,00%	90%	65%

ACLARACIONES

1.- Por 'Promedio de absentismo' se entenderá la media del tiempo perdido en el semestre de devengo de la paga de que se trate.

2.- Para la IT se tendrá en cuenta la enfermedad común, el accidente no laboral, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional. En cuanto a las situaciones derivadas del embarazo se tendrá en cuenta el riesgo durante el embarazo, la maternidad, la paternidad y el riesgo durante la lactancia natural.

3.- En el promedio citado en el punto 1, se incluirá el tiempo perdido por las bajas de larga duración, aunque éstas no sean de aplicación –por criterios Valeo- en el reporting mensual de absentismo que se traslada al Grupo.

4.- Los porcentajes referidos al 'Complemento pagas extras por IT' y al 'Complemento pagas extras por situaciones derivadas del embarazo', se calcularán sobre el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador por cada paga extraordinaria, de haberse mantenido el alta durante todo el semestre natural de devengo.

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO NÚM. 6

FONDO ESPECIAL PARA ANTICIPOS

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

Art. 1.- FINES.
El fin primordial para el que ha sido creado este Fondo Especial, es el de atender aquellas necesidades económicas de los trabajadores que se presenten de forma inesperada o urgente, o para aquellas que supongan un importante desembolso que, aún estando previsto, supone una gran carga en la economía personal de cada trabajador.

Art. 2.- RECURSOS ECONÓMICOS DEL FONDO.
Los recursos económicos del Fondo Especial para Anticipos están fijados en el Artículo **46** de este Convenio, siendo su capital desembolsado en su totalidad por la Empresa.

Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL.
Tendrán acceso a este Fondo Especial, todos los trabajadores de este Centro de trabajo con contrato indefinido.

Art. 4.- COMISIÓN GESTORA.
Estará compuesta por 7 miembros, 6 en representación del Comité y 1 de la Empresa, actuando este último como Secretario. Sus facultades son, entre otras, las de estudiar y resolver las solicitudes que se presenten, recabar información fuera del entorno del solicitante si lo considera necesario, controlar amortizaciones y saldos, etc..

Art. 5.- PLAZOS Y REQUISITOS.
La Comisión se reunirá con carácter ordinario en los primeros días de cada mes. Todas las solicitudes presentadas hasta el mes anterior serán estudiadas y resueltas por la Comisión, informando por escrito a los interesados cuyas solicitudes hayan sido aceptadas, de la cantidad concedida, fecha en que puede disponer de ella y amortización mensual. La cantidad aplazada devengará el interés legal del dinero fijado en los Presupuestos Generales del Estado.
A la solicitud habrá de adjuntarse como requisito fundamental, prueba documental del pago o gasto realizado, que puede consistir en escritos o certificaciones, presupuestos, contratos, recibos, letras de cambio, facturas impagadas, etc.

Art. 6.- IMPORTE DE LOS ANTICIPOS Y AMORTIZACIONES.
Con objeto de diferenciar y adecuar la cuantía de los anticipos al desembolso económico a realizar o realizado, y a la importancia del bien mueble o inmueble reparado o adquirido, se fijan 4 apartados diferentes según la naturaleza de las peticiones.
La cantidad máxima prevista para cada uno de los apartados, así como su amortización mensual viene reflejada en el cuadro siguiente, pudiéndose no

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

obstante solicitar una cantidad inferior, en cuyo caso la Comisión fijaría la amortización mensual correspondiente en la reunión en que fuera concedida:

1) **Anticipos hasta 3.000,00 euros**
   - Compra de vivienda a plazos mediante contrato de compraventa.
   - Amortización de préstamo, derivado de compra o construcción de vivienda.
   - Gastos derivados de la construcción o ampliación de vivienda.
   - Gastos derivados de separación/divorcio y enfermedades graves que precisen de tratamiento médico especializado.

   Amortización: 24 mensualidades (*) de **125,00 euros** cada una.
2) **Anticipos hasta 2.200,00 euros**
   - Compra de materiales y otros, derivados de reparación y/o mejora de la vivienda.
   - Gastos imprevistos derivados de siniestros ocurridos en los bienes muebles o inmuebles (incendios, inundaciones, etc.), que no sean atendidos o lo hagan en menos del 75% del valor real, por pólizas de seguros.
   - Gastos derivados de la realización de estudios universitarios de los hijos de los empleados.

   Amortización: 18 mensualidades (*) de **122,23 euros** cada una.
3) **Anticipos hasta 1.850,00 euros**
   - Amortización de préstamos personales bancarios.
   - Compra de parcelas destinadas a la construcción de viviendas.
   - Compra de cocheras.

   Amortización: 15 mensualidades (*) de **123,34 euros** cada una.
4) **Anticipos hasta 1.500,00 euros**
   - Gastos derivados de bautizos, comuniones y bodas de hijos de empleados.
   - Compra de muebles, ajuar y similares.

   Amortización: 12 mensualidades (*) de **125,00 euros** cada una.

Aquellas peticiones cuya naturaleza no esté recogida en estos 4 apartados serán estudiadas por la Comisión, sirviendo su decisión de pauta a seguir en casos similares. En cualquier caso, cuando se presente una necesidad perentoria y urgente, sea cual fuere su naturaleza, la Comisión actuará con absoluta libertad por constituir dicha necesidad la base sobre la que fue creado este Fondo Especial.

(*) Las pagas extras no se consideran mensualidades a estos efectos.

Art. 7.- ORDEN DE CONCESIÓN.

Como consecuencia de la limitación del Fondo, puede ocurrir que no hubiera saldo suficiente para atender las solicitudes presentadas en determinado mes. En este caso la Comisión actuará de la siguiente forma:

a) Tendrá preferencia la solicitud que lo sea por primera vez.

b) Ante dos solicitudes en las que se dé la circunstancia anterior, tendrá preferencia la presentada en primer lugar.

c) Cuando se haya solicitado más de una vez, el que lo haya sido en dos ocasiones tendrá preferencia sobre el de tres, y así sucesivamente.

d) Si las circunstancias que concurren son las mismas, se procederá como en el apartado b), es decir, tendrá preferencia la presentada en primer lugar.

e) Cuando la solicitud se produzca por una necesidad perentoria o urgente tendrá prioridad absoluta, no teniéndose en cuenta ni el orden de registro ni la circunstancia de si es o no la primera vez que se solicita.

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Art. 8.- ABONO DEL ANTICIPO Y SU AMORTIZACIÓN.
El abono del anticipo se hará por el Departamento de Recursos Humanos mediante transferencia bancaria. La amortización comenzará a partir del mes siguiente, siendo descontada directamente de la nómina correspondiente y puesto su importe a disposición de la Comisión. En caso de baja en la empresa, el trabajador queda obligado a la amortización simultánea del capital residual existente a la fecha de la baja.

DISPOSICIÓN FINAL
En todo lo no previsto en las presentes Normas de Funcionamiento, se estará a lo que la Comisión decida tras su estudio y evaluación.

ANEXO NÚM. 7

PROMOCION DE NIVEL SALARIAL Y SUBIDAS AUTOMATICAS

El sistema de promoción profesional se regirá por las siguientes determinaciones:
Sistema PROMOCIONA:
En función de lo establecido en el cuadro adjunto, los trabajadores irán consiguiendo créditos a lo largo del año por:

1.- Polivalencia Seguim. mensual Máx: **48** créditos	En puestos de trabajo de Utillaje, Mantenimiento, Métodos, Laboratorio y Auditores de Calidad: 4 créditos por puesto con 3 lados del cuadrado mágico. En puestos de trabajo de Upstream: 3 créditos por puesto con 3 lados del cuadrado mágico. En puestos de trabajo de Logística: 2 créditos por puesto con 3 lados del cuadrado mágico. En puestos de trabajo de Assembly: 1 crédito por puesto (excepto soldadura en Pilotos, que tendrá 2 créditos por puesto) con 3 lados del cuadrado mágico. En puestos de trabajo de EPL: 1,5 créditos para los puestos Back-end y Front-end y 1 crédito para Final Assembly con 3 lados del cuadrado mágico. En caso de arranque de líneas, se mantendrá el nivel de polivalencia hasta fecha SOP. En caso de cambio de área, se establece un periodo de carencia de 6 meses. En caso de cambio de línea y/o instalación dentro de la misma área, se establece un periodo de carencia de 2 meses. Se facilitará la adquisición de la polivalencia mediante un uso adecuado de las rotaciones en todos los puestos.
2.- Policompetencia Seguim. mensual Máx: **72** créditos	Sobre 16 bloques de competencias: De 1 a 3 bloques de competencias: 1 crédito por mes; De 4 a 6 bloques de competencias: 2 créditos por mes; De 7 a 9 bloques de competencias: 3 créditos por mes; De 10 a 12 bloques de competencias: 4 créditos por mes; De 13 a 15 bloques de competencias: 5 créditos por mes;

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

	16 bloques de competencias: 6 créditos por mes. En caso de absentismo, se incorporarán los créditos si la ausencia en el mes es igual o menor de 16 días. En caso de modificación de los referenciales de policompetencia por parte de la empresa para adecuarse a las necesidades productivas y tecnológicas, se establece un periodo de adaptación a los nuevos referenciales de 1 año, durante el cual se mantendrá el último nivel de policompetencia adquirido.
3.- <u>Formaciones</u> Seguim. mensual Máx: **33** créditos	Se ofertarán por RRHH y por los equipos formativos de los Sindicatos, y estarán dirigidas a la adquisición de las competencias definidas en el respectivo referencial de competencias. Cada formación generará un número de créditos en función de su duración: Formaciones de 1 hora de duración: 1 crédito. Formaciones de hasta 3 horas de duración: 2 créditos. Formaciones de hasta 5 horas de duración: 3 créditos. Formaciones de hasta 7 horas de duración: 4 créditos. Formaciones de 8 o más horas de duración: 5 créditos. No se acumularán créditos por formaciones destinadas a competencias que ya se posean. <u>VALEO CAMPUS</u>: En la actualidad, las formaciones que sirven para acumular créditos son: Ergonomía 1, 2 y 3, PDCA/FTA y Formador de Formadores. Se asignarán créditos a los formadores de la siguiente manera: -7 créditos por semestre a los que hayan impartido al menos 12 horas de formación en dicho semestre. -6 créditos por semestre a los que hayan impartido al menos 10 horas de formación en dicho semestre. La empresa podrá establecer exámenes que permitan evaluar la correcta adquisición de los conocimientos tras cada formación. Los empleados podrán asistir a las pruebas planificadas por la empresa sin necesidad de haber recibido previamente la formación.
4.- <u>Absentismo</u> Seguim. mensual Máx: **36** créditos	0 ausencias al trabajo en un mes: 3 créditos. 1 día de ausencia al trabajo en un mes: 2 créditos. 2 días de ausencia al trabajo en un mes: 1 crédito. 3 o más días de ausencia al trabajo en un mes: 0 créditos. Se exceptúan las ausencias debidas a accidentes de trabajo, vacaciones, licencias retribuidas, paternidad, maternidad, formación y huelga.
5.- <u>Entrevista anual</u> Máx: **10** créditos	La entrevista de referencia será la del año anterior. Los créditos se obtendrán en función de la calificación obtenida en la misma: A = 15 créditos B + = 10 créditos B = 5 crédito

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

6.- Ideas de mejora Seguim. mensual Máx: **24** créditos	* Operarios: 2 ideas de mejora implementadas en el mes, 2 créditos. * Técnicos: 4 ideas de mejora implementadas en el mes, 2 créditos.
7.- Reunión mensual: Seguim. mensual Máx: **22** créditos	1 crédito por mes por asistencia a reunión mensual del Dpto. y 1 crédito por mes por asistencia a la comunicación general de dirección con un máximo de 11 meses, ya que la reunión de Julio y la de Agosto se realizarán de forma conjunta en Septiembre (duración máxima de las reuniones: 1 hora). Se asignarán los créditos por no poder asistir a las reuniones mensuales por causa imputable a la empresa.
8.- Alteraciones de jornada: Seguim. mensual Máx: **10** créditos	* Cambios de calendario: 1 crédito por cambio, con un máximo de 5 créditos al año. * Modulaciones de jornada: 1 crédito por modulación, con un máximo de 5 créditos al año.
9.- Movilidad funcional: Seguim. mensual Máx: **15** créditos	5 créditos por cada 18 días laborables continuados de realización de funciones propias del Grupo Profesional superior (de Técnicos).

Precisiones:

1.- Los créditos se contabilizarán anualmente, volviendo cada año el contador a 0.

2.- Cuando se produzca empate en la parte inferior del "ranking" en el número de créditos para la promoción de un nivel a otro, tendrá prioridad el que no hubiera promocionado el año anterior pese a haber obtenido créditos para ello.

Si continuara el empate se tomará la antigüedad (personal fijo) o el tiempo acumulado en sucesivos contratos (personal temporal). Si persistiera el empate promocionaría el número de código inferior.

3.- La Dirección informará en Noviembre de cada año (tras la aprobación del presupuesto), del número máximo de promociones previsto para el año siguiente, con un mínimo del **5%** de la plantilla (excepto Cuadros y Asimilados). El cálculo se efectuará en relación a la media anual de dicha plantilla. Una vez determinado así el número de promociones, se procederá a su distribución proporcional entre las Areas y Departamentos siguientes: Upstream + Utillaje, Assembly + EPL, Logística, y Resto, utilizando para ello el mismo criterio de la media anual de cada uno de los mencionados colectivos.

4.- Se establece un mínimo de créditos para promocionar de **175** créditos.

5.- Si se supera el mínimo pero no se promociona porque se ha quedado fuera del número máximo de promociones establecido en el presupuesto, el trabajador contará para el año siguiente con créditos adicionales de partida, según la puntuación obtenida:

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

más de 175 créditos	10 créd.	más de 215 créditos	50 créd.
más de 180 créditos	15 créd.	más de 220 créditos	55 créd.
más de 185 créditos	20 créd.	más de 225 créditos	60 créd.
más de 190 créditos	25 créd.	más de 230 créditos	65 créd.
más de 195 créditos	30 créd.	más de 235 créditos	70 créd.
más de 200 créditos	35 créd.	más de 240 créditos	75 créd.
más de 205 créditos	40 créd.	más de 245 créditos	80 créd.
más de 210 créditos	45 créd.	más de 250 créditos	85 créd.
Así sucesivamente se irán asignando los créditos adicionales			

6.- Los operarios que estando en el máximo nivel salarial de su Grupo Profesional, estén en el grupo promocionable, percibirán un complemento no consolidable del **4%** del sueldo base durante el año siguiente. Este complemento lo percibirán en los años sucesivos siempre que ininterrumpidamente superen el mínimo para promocionar.

7.- Al personal que esté desplazado por razones de trabajo, más de 10 días laborables del mes, se le compensará con tantos créditos como sea preciso, hasta alcanzar los 20 créditos mensuales.

8.- Se asignarán créditos adicionales a los puestos de mayor especialización:

- 10 créditos al año para Leap de Inyección, montador de moldes, operario sala de materiales y operario o técnico de utillaje.

- 7 créditos al año para Leap de barnizado y metalización.

Estos créditos se asignarán siempre que el empleado haya realizado dicha función al menos 180 días.

<u>Subidas automáticas de nivel</u>:

Los Niveles salariales 1, 2 y 3, se beneficiarán de un sistema de subida automática de nivel salarial escalonada por años, como se indica a continuación:

Durante los años de vigencia del convenio el número de subidas automáticas será del **3%** anual, tomando como referencia para dicho cálculo la plantilla media (excepto Cuadros y Asimilados) del año que se trate, siguiendo como criterio de selección la antigüedad computada por días trabajados en la empresa.

Durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, el número total de subidas automáticas se distribuirá de la siguiente manera:

- Nivel 1; 50%
- Nivel 2; 25%
- Nivel 3; 25%

<u>Comisión de seguimiento y aplicación</u>:

El cumplimiento de lo pactado en este anexo se tutelará por una Comisión creada al efecto, compuesta de 9 miembros por cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es

La comisión tendrá la potestad de modificar cualquier criterio en caso necesario por consenso de ambas partes.

Otras precisiones:

1.- En ambos Grupos Profesionales (Operarios y Técnicos), se percibirá el salario base anual distribuido en 14 mensualidades de 30 días (incluidas las extras de Julio y Diciembre).

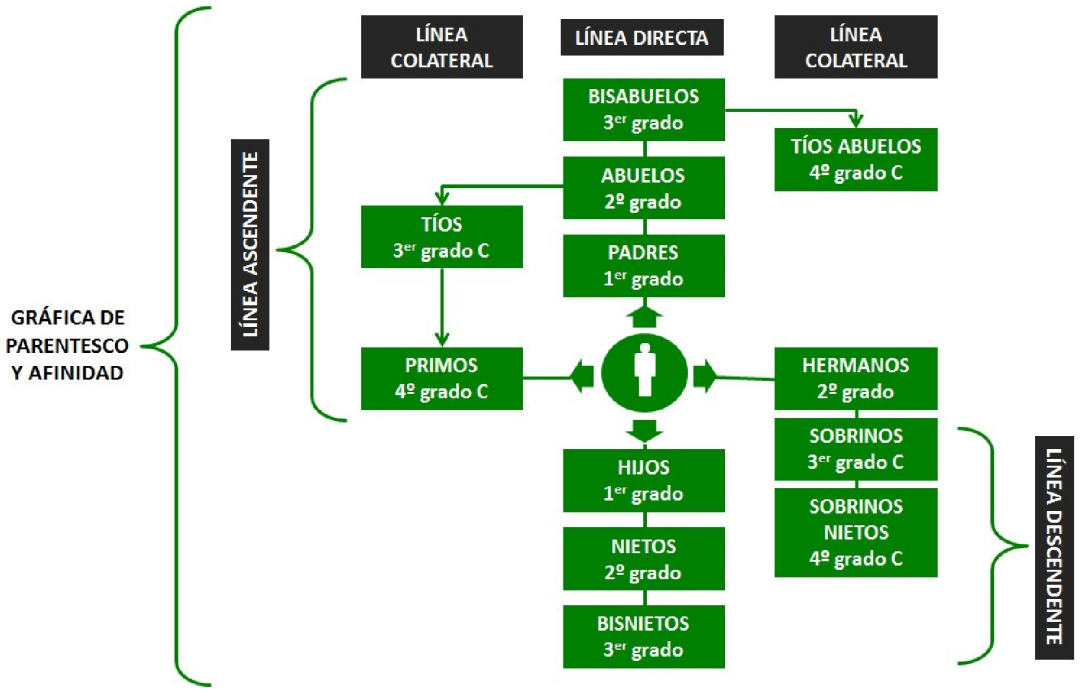
2.- El colectivo de Cuadros y Asimilados estará incluido en el Grupo Profesional de Técnicos, si bien los sistemas de promoción de Grupo Profesional (Artículo 52) y Niveles salariales no les será de aplicación.

3.- Las categorías actuales sólo se conservarán a los meros efectos externos relacionados con Seguridad Social, SEPE, certificados, etc.

ANEXO NÚM. 8

FAMILIARES HASTA EL CUARTO GRADO DE

CONSANGUINIDAD O AFINIDAD



Jaén, a 27 de Julio de 2016.- La Jefa del Servicio de Administracion Laboral, LORDES QUINTANA GARZÓN.

cve: BOP-2016-3625
Verificable en https://bop.dipujaen.es