

## JUNTA DE ANDALUCÍA

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

**3880** *Convenio Colectivo para la empresa Valeo Iluminación, S.A.*

#### Edicto

*Convenio o Acuerdo: Valeo Iluminación, S.A. (Antes Faespa Martos, S.A.)*

*Expediente 23/01/0084/2016*

*Fecha: 27/07/2016*

*Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación*

*Destinatario: Sergio Rufo Serrano Bermúdez.*

*Código: 23000761011989*

*Referencia: C. de Trabajo.*

*Convenios Colectivos*

*Código Convenio: 23000761011989*

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa Valeo Iluminación, S.A., recibido en esta Delegación Territorial en fecha 25 de julio de 2016, suscrito por la Comisión Paritaria el día 11 de julio de 2016, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 4043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

Esta Delegación Territorial

Acuerda:

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

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

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

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE VALEO ILUMINACIÓN, S.A.

*Preámbulo*

El presente convenio colectivo de empresa, es el resultado de las negociaciones llevadas a cabo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores de la misma, bajo el principio de buena fe y en aras a la búsqueda del necesario equilibrio entre los legítimos intereses de las partes negociadoras de dicho convenio, siendo por tanto el texto de referencia para las partes signatarias del mismo en materia de condiciones de trabajo de aplicación en la empresa.

El citado texto convencional, mantiene el criterio refundidor ya indicado en el convenio anterior, de forma que se ha incorporado a su texto cualquier práctica presente en la empresa con anterioridad a su redacción; de forma que habiéndose refundido en su texto todo aquello que se ha considerado oportuno, cualquier otra práctica que se hubiera venido aplicando con anterioridad a la vigencia de este convenio ha quedado suprimida y sin efecto alguno.

No obstante, en materia de entrega por la empresa de la denominada “cesta de navidad” se estará a los usos y costumbres, acomodando su entrega a las obligaciones correspondientes en materia tributaria y de seguridad social.

Las partes firmantes del presente convenio, se han inspirado en sus distintas posiciones negociadoras, en todo aquello dispuesto en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de los años 2015 – 2016 – 2017, firmado por las entidades empresariales CEOE y CEPYME y por las entidades sindicales UGT y CC.OO., publicado en el BOE nº 147, de 20 de junio de 2015, teniendo por objetivo fundamental el mantenimiento del volumen de actividad empresarial y del empleo existente en la empresa, así como la consolidación del mismo.

Ambas partes, se comprometen en la aplicación de un espíritu de colaboración positiva, encaminada al mantenimiento de la paz social en el seno de la empresa, así como en cuanto al seguimiento y corrección de cualquier actitud que vulnere los derechos fundamentales de las personas y en especial en todo aquello relacionado con el acoso laboral, acoso sexual y acoso en razón del sexo.

Partiendo de la igualdad y no discriminación por razón del sexo de los trabajadores de la empresa, el presente convenio colectivo se ha redactado mediante la utilización neutra de los términos comprensiva de ambos sexos.

*Capítulo I. Disposiciones Generales*

Artículo 1.- **Ámbito territorial y funcional.**

El presente convenio es de aplicación única y exclusivamente al centro de trabajo ubicado en la localidad de Martos (Jaén) de la empresa Valeo Iluminación, S.A., afectando a todos los trabajadores que presten sus servicios profesionales en el desempeño de funciones: Técnicas, Comerciales, Administrativas, Compras, Logística, Producción, Mantenimiento, y cuales quiera otras radicadas en el citado centro de trabajo e incluidas en el ámbito personal

del mismo.

**Artículo 2.- Ámbito personal.**

Las disposiciones del presente convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito territorial y funcional, si bien a los empleados clasificados como Cuadros o Asimilados no les será de aplicación el contenido de los artículos 29, 30, 31.a), 32, 34, 35, 37 y 39 incluidos en el Capítulo V de dicho convenio, al establecerse para esos colectivos un régimen salarial distinto al previsto en el presente convenio con carácter general.

**Artículo 3.- Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el diario oficial correspondiente, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2016, salvo para aquellas materias en que se establezca expresamente una vigencia distinta.

La vigencia de este convenio se mantendrá hasta el día 31 de diciembre de 2018.

**Artículo 4.- Denuncia y Prórroga.**

La denuncia del presente convenio deberá producirse con una antelación de noventa días a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado por cualquiera de las partes y superada su vigencia, el contenido del convenio se mantendrá inalterable y será de aplicación a todos los efectos en tanto no se sustituya por un nuevo convenio. Para el caso de que no se produzca dicha denuncia o esta se produzca sin respetar el plazo de antelación citado, el contenido del presente convenio se prorrogará por años naturales hasta su sustitución por un nuevo convenio, que tendrá como fecha de entrada en vigor la que las partes signatarias de dicho nuevo convenio determinen.

**Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal o reglamentaria, así como por resolución judicial firme, determinará la obligación de las partes firmantes del presente convenio de iniciar un nuevo proceso de negociación que restablezca el equilibrio de las respectivas contraprestaciones, subsanando así la pérdida del equilibrio resultante.

**Artículo 6.- Comisión Paritaria.**

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria conformada por la representación de la empresa y por la representación de los trabajadores, que estará integrada por un máximo de 18 personas, 9 por cada una de las partes firmantes del convenio.

Las decisiones de la comisión paritaria sobre los asuntos sometidos a la misma a instancias de cualquiera de las partes, se adoptarán por acuerdo de éstas, teniendo tales decisiones

carácter vinculante entre las mismas.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria sobre la decisión a adoptar, podrán las partes que conforman la misma acordar el sometimiento de las discrepancias existentes a un arbitraje, que deberá determinarse de común acuerdo. En su defecto, cada una de las partes que conforman la comisión paritaria podrá adoptar las acciones pertinentes que considere oportunas previstas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Esta comisión paritaria tendrá las facultades citadas en cuanto a la resolución de las discrepancias que pudieran surgir en los términos indicados, y especialmente quedará facultada para alcanzar los acuerdos necesarios en las materias establecidas en el Artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de contratación temporal prevista en el Artículo 15.a) ET, la comisión paritaria queda facultada para identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, así como para fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de empleo por medio de contratos derivados de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, en relación con la plantilla total de la misma de acuerdo con lo previsto en el Artículo 15.b) del ET, así como efectuar un control de la materialización del plan de etapas previsto en el presente convenio en materia de contratación y/o conversión de contratos temporales en indefinidos.

Artículo 7 Compensación y absorción.

Las condiciones económicas que se establecen en este convenio podrán ser objeto de compensación y/o absorción con cualquiera otra condición económica preexistente, establecida por disposición legal, resolución judicial firme, convenio colectivo de ámbito superior, o cualquier otra fuente existente en derecho, actualmente vigente o que se promulgue o acuerde con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

#### *Capítulo II. Organización del trabajo*

Artículo 8.- Norma general.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, son facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, así como de las ordenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, respetando en todo caso los derechos de representación colectiva previstos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

La delegación de facultades directivas se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La Representación Legal de los trabajadores, velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente ni el contenido del presente convenio.

Artículo 9.- Facultades de dirección.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- a) La determinación del rendimiento, según cualquiera de los sistemas nacionales e internacionales admitidos.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos de acuerdo al sistema de medición utilizado.
- c) La determinación del sistema para la obtención de los rendimientos superiores a los mínimos exigibles, en caso de que la Empresa considere oportuno su implantación, así como, en su caso, el establecimiento de incentivos en función de los rendimientos alcanzados superiores a los mínimos exigibles.
- d) La evaluación y adjudicación del número de medios necesarios para alcanzar el máximo rendimiento que en cada caso corresponda.
- e) La fijación de los índices de calidad exigibles y la determinación de los niveles de scrap admisibles en cada fase del proceso industrial.
- f) La exigencia de la atención, diligencia o vigilancia en el cuidado de los medios de trabajo asignados al trabajador para el desarrollo de su actividad profesional.
- g) La determinación de la movilidad funcional y redistribución del personal, de acuerdo a las necesidades de organización y producción.
- h) La determinación de las modificaciones referidas al método de trabajo, distribución del personal, cambios en las funciones de cada puesto de trabajo, y variaciones técnicas de los medios, instalaciones, y sistemas de trabajo.
- i) La determinación de los nuevos rendimientos de acuerdo a las condiciones que resulten tras el cambio de los métodos operativos de los procesos industriales de fabricación o manipulación, materias primas, medios de trabajo, y condiciones en general de prestación de servicios.
- j) El mantenimiento de la organización del trabajo, medios asignados, y rendimientos establecidos, pese a la existencia de disconformidad por la representación legal de los trabajadores, en tanto no se resuelvan las discrepancias existentes.
- k) Cualesquiera otras análogas que por su finalidad e importancia vengan asignadas por la legislación general vigente.

Artículo 10.- Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la Empresa:

- a) Todas aquellas derivadas de lo previsto en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de información y consulta a la representación legal de los trabajadores.

- b) Establecer un periodo de prueba razonable para introducir en la actividad empresarial todos los cambios referidos a organización industrial, sistemas, rendimientos, etc.
- c) Poner a disposición de los trabajadores, la especificación del contenido de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.
- d) Estimular las iniciativas encaminadas a la mejora y perfeccionamiento de la actividad industrial.
- e) Informar a la representación legal de los trabajadores de la evolución de los ratios establecidos en el Sistema de Producción Valeo.
- f) Velar por la salud física y mental del personal, eliminando cualquier circunstancia que razonablemente pueda considerarse perjudicial, de acuerdo con las pautas que establezca el servicio de prevención de la empresa.
- g) Desarrollar los criterios de aplicación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral del personal al objeto de facilitar la misma.
- h) Publicar y distribuir entre el personal afectado por el presente convenio el texto íntegro del mismo; así como el código ético del Grupo Valeo.

#### Artículo 11.- Sistema de trabajo.

La organización del trabajo en todas y cada una de las unidades orgánicas de la Empresa, tanto en las productivas como en las de apoyo logístico, técnico y/o administrativo estará regulada y se adecuará en todo momento a los principios y normas del Sistema de Producción Valeo (S.P.V.).

Los trabajadores afectados por este Convenio estarán adscritos a las diferentes unidades operativas o funcionales de que se compone la estructura organizativa de la Empresa. Dicha adscripción estará sujeta al ejercicio de las facultades organizativas de la Dirección, con arreglo a las necesidades productivas de cada momento. A nivel de la estructura productiva, la célula organizativa básica será el Equipo Autónomo de Producción (E.A.P.), al que se le asignan las siguientes funciones:

##### 1.- Fabricación.

1.1.- Lograr un nivel óptimo en cuanto a calidad y cantidad de unidades a producir conforme a los planes, programas e índices establecidos.

1.2.- Realizar el aprovisionamiento de materiales conforme a la metodología Kanban.

1.3.- Realizar el control y registro de las unidades producidas, interrupciones e incidentes.

1.4.- Gestionar la organización del trabajo en lo referente a la distribución de tareas, pausas y rotación de puestos entre todos los miembros, dentro del marco normativo del S.P.V. y del presente Convenio.

1.5.- Llevar a cabo el desarrollo del trabajo, de conformidad con los principios del Sistema

de Producción Valeo (S.P.V.).

2.- Calidad y Autocontrol.

2.1.- Realizar el autocontrol de la calidad del producto en las distintas fases de la operación, visualmente y/o mediante la utilización de patrones de medición directa.

2.2.- Anotar los datos relativos a rechazos, elaborando gráficos simples de control estadístico y cumplimentar la matriz de autocalidad.

2.3.- Aplicar las normas e instrucciones de control conforme a la regla de paro al primer defecto.

2.4.- Verificar el adecuado funcionamiento de los instrumentos automáticos de control Poka-Yokes.

3.- Mantenimiento.

3.1.- Mantener las máquinas/herramientas y otros equipos de producción en estado de producir conforme a los estándares establecidos.

3.2.- Realizar el mantenimiento de las máquinas y equipos de producción asignados, verificando niveles, efectuando engrases, sustituyendo componentes y piezas defectuosas, conforme a los manuales técnicos e instrucciones predefinidas.

3.3.- Participar en el análisis de averías.

3.4.- Aplicar la metodología 5 S.

4.- Reglaje y Cambio de Serie.

4.1.- Efectuar reglajes y cambios de utillajes o de serie, validando la primera pieza producida después de la operación.

4.2.- Registrar los tiempos de cambio de serie.

5.- Mejora de Procesos/Procedimientos.

5.1.- Participar, a través de los planes de acción establecidos y demás mecanismos previstos en el Sistema de Producción Valeo (S.P.V.), en el diseño y mejora del área de trabajo, así como en la simplificación y optimización de los procesos productivos.

5.2.- Participar en el Programa de iniciativas de Progreso, formulando propuestas de mejora.

6.- Comunicación Formación.

6.1.- Buscar el auto-desarrollo del equipo, mediante la adquisición progresiva de un conocimiento de todas las áreas y desarrollo de nuevas competencias.

6.2.- Facilitar la integración en el equipo del personal de nuevo ingreso, y asegurar una transmisión permanente de conocimientos entre todos los miembros.

6.3.- Trabajar de forma coordinada con otros equipos en la resolución de problemas comunes.

6.4.- Participar en la elaboración del Plan de Formación.

6.5.- Realizar la reunión diaria de 5' y la reunión mensual según el procedimiento establecido.

6.6.- Rellenar los paneles de comunicación visual.

7.- Seguridad, Ergonomía e Higiene Industrial.

7.1.- Cumplir las normas de seguridad, ergonomía e higiene en el trabajo.

7.2.- Mantener el área de trabajo limpia y ordenada, debiendo disponer de los medios necesarios.

7.3.- Contribuir a la definición ergonómica de los procesos de trabajo. El Comité de Empresa y las secciones sindicales realizarán un seguimiento de las acciones a desarrollar, junto con la Dirección y velarán por su cumplimiento. El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad en que deban de hacerse los estudios de los puestos de trabajo, siempre conforme a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Artículo 12.- Implantación de sistemas de organización.

En la implantación de cualquier sistema de organización se procederá de la siguiente forma:

a) La Dirección informará con carácter previo al Comité de Empresa, de la implantación o cambio de gamas de trabajo que decida efectuar.

b) Se constituirá una comisión paritaria específica conformada por la dirección de la empresa y por la presentación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio, que elaborará un informe en relación al sistema de organización que se pretenda implantar, manifestando su acuerdo o desacuerdo de forma razonada en cuanto al sistema a adoptar. El plazo de elaboración del citado informe será como máximo de 15 días desde la comunicación por parte de la empresa de su pretensión.

c) De no existir acuerdo, en plazo de 15 días, de común acuerdo ambas partes podrá acordar acudir a un arbitraje, utilizando para ello los organismos paritarios establecidos a estos fines.

d) De no acudir a un arbitraje, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los órganos de mediación paritarios establecidos a estos fines.

### *Capítulo III. Clasificación Profesional*

Artículo 13.- Grupos Profesionales.

El sistema de clasificación profesional, se establece en base a dos únicos grupos profesionales. El Grupo Profesional de Operarios, G.P.1, en el que estarán incluidos todos los trabajadores ligados directamente a la producción, y el Grupo Profesional de Técnicos, G.P.2, en el que se incluirán los administrativos, técnicos, asimilados y cuadros.

La movilidad funcional dentro de cada Grupo Profesional se ajustará a lo establecido en el Artículo 55 de este Convenio.

Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales se establecen niveles retributivos que van desde el Nivel 0 al Nivel 14 en el de Operarios, y desde el Nivel 1 al Nivel 20 en el de Técnicos. Los niveles retributivos 1 a 14 de ambos Grupos Profesionales serán idénticos, siendo compensadas las eventuales diferencias que pudieran existir mediante complementos personales.

El sistema a emplear para promocionar de un nivel retributivo al nivel inmediato superior viene descrito en el Artículo 54 de este Convenio y en el Anexo correspondiente.

Las tablas salariales donde se establecen las cuantías diarias y anuales para cada Grupo Profesional y Nivel retributivo, vienen indicadas en los Anexos núms. 1 y 3 de este Convenio.

#### *Capítulo IV. Jornada, Licencias y Excedencias*

##### Artículo 14.- Jornada Laboral Anual.

La duración de la jornada anual se fijará en términos de horas efectivas de trabajo y su equivalente en días laborales, sin que el tiempo de descanso que se establece para el "bocadillo" tenga la consideración de tiempo efectivo de trabajo y por tanto no computará a tales efectos.

1. La jornada laboral del año 2016, se establece en 1.717,67 horas efectivas a realizar para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada continuada en 224 días; mientras que, para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada partida, dicha jornada de 1.717,67 horas efectivas se realizará en 223 días, de forma que para alcanzar dicha jornada anual se prolongue la jornada diaria de lunes a jueves en un tiempo igual a 5 minutos.

2. La jornada laboral del año 2017, se establece en 1.725,34 horas efectivas a realizar para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada continuada en 225 días, mientras que, para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada partida, dicha jornada de 1.725,24 horas efectivas, se realizará en 223 días, de forma que para alcanzar dicha jornada anual se prolongue la jornada diaria de lunes a jueves en un tiempo igual a 5 minutos.

3. La jornada laboral del año 2018, se establece en 1.725,34 horas efectivas a realizar para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada continuada en 225 días, mientras que, para los trabajadores adscritos a calendarios de jornada partida, dicha jornada de 1.725,24 horas efectivas, se realizará en 223 días, de forma que para alcanzar dicha jornada anual se prolongue la jornada diaria de lunes a jueves en un tiempo igual a 5 minutos.

4. Esta jornada anual de 1.725,34 horas efectivas, quedará consolidada una vez finalizada la duración del presente convenio.

Artículo 15.- Cambio de Hora Legal.

En el caso del cambio horario de otoño, se abonará como extraordinaria la hora que se trabaje de más a las personas que por razones de producción la realicen, la cual tendrá la consideración de fuerza mayor sólo a efectos de su cómputo anual.

En el cambio horario de primavera, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, se solapará el turno o se aplicará la hora no trabajada al saldo de horas individual existente.

Artículo 16.- Calendarios Laborales.

a) Los calendarios vigentes en la Empresa son los siguientes:

- Calendario partido (jornada partida de lunes a viernes).
- Calendario continuado de mañana de lunes a viernes (limitación a 5 meses ininterrumpidos salvo continuación voluntaria del trabajador).
- Calendario continuado de tarde de lunes a viernes (limitación a 5 meses ininterrumpidos salvo continuación voluntaria del trabajador).
- Calendario continuado de noche de lunes a viernes (de adscripción voluntaria si supera los 15 días, o para personal contratado específicamente para este calendario).
- Calendario doble rotativo mañana y tarde, de lunes a viernes.
- Calendario triple rotativo mañana, noche, tarde, de lunes a viernes.
- Calendario de 4º turno (8 o 9 tipos), para cubrir los 7 días de la semana.
- Calendario de fin de semana (calendario a tiempo parcial en uno, dos o tres turnos).
- Calendarios de 4º turno: Este turno se configura a partir de 4 equipos rotativos que trabajan 7 días de tarde, descansando los lunes y martes; con posterioridad 7 días de mañana descansando los miércoles y jueves; y con posterioridad 7 días de noche descansando viernes, sábado y domingo.

Cuando se dé circunstancialmente una prestación de servicios que impida la realización de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas, se aplicará lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales, de forma que el periodo de descanso no realizado deberá recuperarse en los días siguientes a los que se produzca tal circunstancia.

b) El calendario de trabajo en régimen de jornada partida se efectuará durante toda la vigencia del convenio de forma que la jornada diaria correspondiente en relación con el número de días efectivos de trabajo, permita alcanzar la jornada efectiva prevista en términos anuales. En todo caso, la jornada de trabajo de los viernes será continuada durante todo el año. Los horarios diarios quedan establecidos de 8:00 a 13:00 horas de lunes a jueves; y de 14:00 a 17:07 horas, o de 14:30 a 17:37 horas, o de 15:00 a 18:07 horas de lunes a jueves, mientras que el viernes el horario diario queda establecido de

08:00 a 14:00 horas.

Este personal sujeto al régimen de jornada partida, prolongará su horario de trabajo de lunes a jueves de acuerdo con lo previsto en el Artículo 14.1, .2 y .3 del presente convenio al objeto de alcanzar la jornada anual prevista con carácter general.

c) En los calendarios en régimen de jornada continuada, el descanso para “bocadillo” será de 20 minutos/día, sin que se incluya en tal concepto los trabajadores en régimen de jornada partida en cuanto a los viernes de cada semana.

d) En relación a los días de ajuste de calendario del mes de diciembre de cada año, los contratos temporales finalizarán preferiblemente antes de dicho periodo de ajuste. De no ser así, en aquellos casos en que el trabajador no hubiese completado la jornada laboral anual, encontrándose en situación de alta en la empresa en dicho periodo de ajuste de calendario anual y precisamente en el mes de diciembre de cada año, generará derecho al disfrute proporcional de los días de ajuste que se correspondan con los días laborales efectivamente trabajados en el año de referencia. El resto de los días de ajuste del calendario anual establecidos en el mes de diciembre, se considerarán laborables a todos los efectos y, de no prestarse servicios efectivos, las horas correspondientes pasarán a formar parte del saldo de horas pendientes de recuperación mediante el sistema de modulación establecido en el presente convenio y una vez disfrutadas las vacaciones devengadas correspondientes a dicho año; de forma que, en caso de baja en la empresa sin haberse producido la correspondiente recuperación de horas no trabajadas, éstas se deducirán de la liquidación de haberes a favor del trabajador una vez se produzca su baja en la empresa.

Los distintos calendarios mencionados en el presente artículo, determinarán anualmente los calendarios específicos a cada uno de los años de vigencia del presente convenio, debiendo adaptarse a lo previsto en el mismo el calendario preexistente a la firma de este acuerdo al objeto de alcanzar la jornada anual determinada en el Artículo 14 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 17.- Horarios de Trabajo.

Los horarios de trabajo para los años de vigencia del Convenio, que determinan el inicio y fin de la jornada en todos los calendarios, quedarán establecidos mediante Nota Interna, previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo anterior en cuanto a los horarios de los trabajadores de jornada partida.

Las reuniones de 5' diarios del personal sujeto a control horario adscrito a producción y en jornada continuada, se realizarán antes de comenzar la jornada ordinaria de trabajo.

La asistencia a las reuniones es necesaria para el correcto desarrollo y seguimiento del trabajo, no obstante su asistencia voluntaria. El tiempo empleado en las mismas no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

La reunión mensual se realizará por los EAP's fuera de la jornada laboral, preferentemente antes o inmediatamente después de la jornada. Su asistencia será voluntaria y no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

El tiempo de las reuniones citadas (diarias y/o mensuales) que se realicen fuera de la

jornada de trabajo, se compensará por un valor igual al previsto para las horas de formación.

**Artículo 18.- Turnos de Trabajo.**

Cada trabajador quedará adscrito a un calendario de trabajo de los previstos en el Artículo 16 del presente convenio, que deberá conocer antes del comienzo del año natural correspondiente. Los cambios de calendario habituales (descanso semanal fijo) o de tipo/equipo en calendarios especiales de 4º turno por causas organizativas, técnicas o productivas, deberán ser conocidos por el departamento de Recursos Humanos y por los trabajadores afectados al menos con tres días de antelación, de forma que éstos últimos conozcan las razones de dicho cambio y el número de horas que el mismo genera en cuanto a la cuenta particular de cada trabajador.

En las unidades operacionales en que el desarrollo de su actividad de lunes a viernes produzca una saturación de los equipos y medios técnicos existentes, que impida hacer frente a las necesidades productivas derivadas de las demandas de los clientes, se establecerán turnos especiales de trabajo con una actividad semanal ininterrumpida. Dichos turnos se cubrirán, siempre que ello fuera posible, con personal adscrito a los mismos de manera voluntaria, o contratado específicamente al efecto, que realizarán su prestación de servicios en ciclos rotativos disfrutando de los oportunos días de descanso compensatorio previstos en el calendario laboral correspondiente.

Se abonará el plus previsto en el Artículo 34 de este Convenio a los trabajadores contratados a tiempo completo que presten sus servicios en turnos especiales previstos en dicho artículo.

**Artículo 19.- Modulación.**

1. Con independencia del calendario previsto inicialmente, los días laborables y/o de descanso establecidos en el mismo, podrán verse alterados de forma que se deje de trabajar en días laborables y se deba trabajar en días de descanso. Este sistema se denomina: modulaciones.

2. A tales efectos, cuando por razones organizativas, técnicas o productivas deba efectuarse una modulación, podrá establecerse la misma en los términos que para cada situación se determinen, previa notificación a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa por parte del Dpto. de RR.HH., la cual deberá realizarse con al menos 8 horas de antelación, salvo en casos de fuerza mayor (incendios, inundaciones, cortes de energía, atentados, etc.) que no existirá preaviso alguno. El número máximo de modulaciones será de 9 por persona y año natural.

No obstante el preaviso citado, en cuanto a las modulaciones en turno de noche, el preaviso será de 16 horas de antelación y de no ser posible la misma, se realizará en todo caso en la franja horaria comprendida entre las 13:00 y 14:00 horas del día en que se produzca la modulación, dándose traslado de ello a la representación legal de los trabajadores.

3. En cuanto a la modulación anticipada, ésta será motivada por cambios en las planificaciones de los clientes. En todo caso, esta modulación anticipada, se llevará a cabo mediando mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

4. Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más como consecuencia de la modulación realizada, serán regularizadas mediante recuperación o descanso en el plazo máximo de finalización del semestre natural siguiente al de realización; es decir, modulación realizada entre el 1 de enero y 30 de junio: plazo máximo 31 de diciembre; modulación realizada entre el 1 de julio y el 31 de diciembre: plazo máximo 30 de junio del año siguiente; respetándose en todo caso los catorce días correspondientes a los festivos abonables del calendario anual.

A estos efectos, cuando se dé una modulación de carácter parcial, ésta contará como una unidad y ello con efectos del día de suscripción del presente convenio colectivo.

5. Los trabajadores que se vean afectados por las citadas modulaciones, percibirán por cada una de ellas y precisamente en el mes en que se produzca su realización o su recuperación de las horas dejadas de trabajar, un importe de 27 euros por modulación, durante la vigencia del presente Convenio.

6. En los casos de contratación temporal, si al vencimiento del contrato existiera saldo de días pendientes de recuperar por el trabajador, éste será gestionado por la empresa tratando de evitar en la medida de lo posible su descuento en el saldo de haberes a favor del empleado. A tal fin, de darse un saldo de modulaciones pendientes de recuperar superior a dos jornadas de trabajo, dicho exceso no se deducirá en el finiquito de cuentas a favor del trabajador.

El seguimiento y control de las modulaciones realizadas, se efectuará por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 20.- Permanencia en el Puesto de Trabajo.

Los trabajadores no podrán ausentarse de sus puestos de trabajo sin causa justificada y previo conocimiento del responsable jerárquico correspondiente.

Las horas exactas de comienzo y finalización de la jornada laboral, estarán indicadas mediante toques de sirena, debiendo hallarse los trabajadores del turno de trabajo correspondiente en su lugar o puesto de trabajo con la vestimenta adecuada y medios de protección previamente determinados.

La reiteración en el incumplimiento de dicha norma es constitutivo de falta grave por ausencia o abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

El personal con saldo de horas a su favor podrá hacer uso de las mismas, previa comunicación al mando correspondiente, con al menos 24 horas de antelación.

El consumo de las citadas horas deberá efectuarse necesariamente mediante módulos horarios iguales o inferiores a la jornada diaria del trabajador.

Artículo 21.- Otras Alteraciones de la Jornada.

Los saldos horarios que se deriven de la flexibilidad horaria establecida en el Artículo 18, pasarán a formar parte de una "bolsa" única compuesta por el saldo personal y por el saldo por cambio de calendario. Dicha bolsa se regularizará al 31 de diciembre de cada año

natural dejando su saldo a cero salvo acuerdo entre las partes, mediante el abono a precio de hora ordinaria del saldo a favor del trabajador o, a opción de éste, dicho saldo podrá compensarse a lo largo del año natural siguiente mediante descansos sustitutorios mediando el preaviso indicado en el artículo anterior. El saldo de todas ellas en su conjunto no podrá ser superior a 24 horas.

El precio de la hora ordinaria se calcula de la forma siguiente: Salario base x 420 días + Complemento "ad personam" x 420 + antigüedad x 420 + prima de asistencia x 241 + plus de puntualidad x 241 + prima asistencia pagas extras x 2. El total de dicha suma se dividirá entre el número de horas de jornada efectiva que correspondan a cada año natural de acuerdo con lo previsto en el Artículo 14 del presente convenio, y el resultado determinará el precio de la hora ordinaria a estos efectos.

#### Artículo 22.- Vacaciones.

La duración del período anual de vacaciones será de 30 días naturales, debiendo el personal afectado conocer dicho período al menos con dos meses de antelación a la fecha de su inicio. Las citadas vacaciones deberán disfrutarse dentro de cada año natural, con las excepciones previstas legalmente en caso de que la situación de I.T. del trabajador impida su disfrute en dicho período de tiempo. El devengo de las mismas se realizará por años naturales, desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Los matrimonios (trabajadores ambos de Valeo Iluminación, S.A. en su centro de Martos) tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo de tiempo.

El período general de vacaciones se establecerá anualmente de acuerdo con las exigencias productivas y de suministro a los clientes de la Empresa concurrentes en cada ejercicio, respetándose en todo caso como días vacacionales los establecidos por el Ayuntamiento de Martos para la feria de agosto, y ello salvo casos de fuerza mayor o de trabajos de carácter excepcional e imprevistos, que se realizarán por aquellos trabajadores que acepten voluntariamente la prestación de sus servicios profesionales en los citados días.

No obstante, el disfrute de vacaciones podrá realizarse fuera de dicho período general, si existen razones organizativas o técnicas que así lo aconsejen para determinados grupos de trabajadores. A su vez, los trabajadores que hubiesen prestado servicios profesionales durante el periodo general previsto, disfrutarán sus vacaciones preferentemente durante los meses de junio, julio o septiembre, mediante turnos rotativos.

Cuando el período vacacional fijado en el calendario correspondiente coincida en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, el parto, la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4: .5. y .7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan tales vacaciones.

En los casos de I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite el disfrute vacacional en las fechas previstas de forma total o parcial y durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá realizar dicho disfrute una vez finalice el proceso de I.T. y siempre que no hubiese transcurrido más de 18 meses a partir del final

del año natural en que se hubiesen originado.

Lo dispuesto en los dos últimos párrafos inmediatamente anteriores a este, se acomodará automáticamente a las previsiones legales que puedan darse de futuro.

#### Artículo 23.- Disfrute Especial Dedicación.

El personal incluido en el colectivo de Cuadros y Asimilados con especial dedicación en materia de jornada, disponibilidad, implicación e identificación con los objetivos de la empresa, podrá disponer de un permiso retribuido de hasta cinco días laborables al año.

A este fin, el N+1 que considere a alguno de sus subordinados merecedor del citado permiso, cumplimentará la documentación que a tal efecto se establezca y dará traslado de ello al Departamento de Recursos Humanos con una antelación de 3 días a la fecha de disfrute del citado permiso. A este fin, el interesado se pondrá de acuerdo con su N+1 para adaptar sus necesidades a las del Departamento correspondiente.

Los trabajadores con derecho a disfrutar tal permiso, deberán proceder a su disfrute antes del día 31 de diciembre de cada año natural, sin que los días correspondientes a este permiso puedan trasladarse al año siguiente.

El disfrute de este permiso es compatible con el devengo del Plus de Especial Dedicación (PED).

#### Artículo 24.- Horas Extraordinarias.

En la realización de las horas extraordinarias, la Empresa se ajustará en todo momento a lo establecido en la legislación vigente así como a lo previsto en el presente Convenio, distinguiéndose entre los siguientes tipos de horas extraordinarias:

a) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar daños derivados de siniestros u otros extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas. Éstas serán de obligatoria realización, sin que exista ninguna limitación en cuanto a su número.

b) Las que sean necesarias para atender periodos punta de producción, que no se hayan podido prever con la suficiente antelación y que constituyan una tarea inaplazable: ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, las necesarias para hacer labores de reparación de máquinas e instalaciones y el mantenimiento y limpieza de las mismas, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales a tiempo completo o parcial previstas por la Ley.

Éstas serán de realización voluntaria hasta un tope máximo de 80 horas al año.

Las horas extraordinarias realizadas por una u otra causa, se compensarán de la siguiente forma:

1.- Mediante descanso sustitutorio cuando al saldo de la "bolsa" de horas del trabajador sea negativo a razón de hora por hora.

2.- Las horas serán abonadas como extraordinarias; en su defecto, mediante descanso sustitutorio, mediando acuerdo escrito al efecto y a petición del trabajador cuando el saldo de la "bolsa" de horas del trabajador este comprendido entre 0 y 24 horas, a razón de hora por hora.

3.- Mediante retribución cuando al saldo de la bolsa de horas de trabajador supere las 24 horas a razón del precio de la hora normal por 1,45.

4.- Mediante descanso sustitutorio cuando el número de horas extraordinarias retribuidas superen la cifra de 80 horas al año, mediando retribución adicional por importe de 7,5€/hora.

5.- En aquellos supuestos en que la realización de horas extraordinarias se materialice en una jornada de trabajo completa, a efectos retributivos se computarán 8 horas.

La empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas abonadas individualmente a cada trabajador y totalizadas por secciones o departamentos.

**Artículo 25.- Licencias Retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo que a continuación se detalla:

Licencia	Parentesco	Duración
A) Matrimonio.	Trabajador/a.	15 días naturales, a contar desde el primer día laborables desde el hecho causante
B) Nacimiento o adopción de hijos.	Hijos/as.	Dos días laborables, ampliables a un día más por desplazamiento a 150 kms. o más, o ampliables dos días más por desplazamiento a 300 kms. o más.
C) Fallecimiento.	Padres, hijos, cónyuge, hermanos o suegros.	Tres días naturales (al menos uno de ellos laborable) ampliables un día más por desplazamiento a 150 kms. o más, o ampliables dos días más por desplazamiento a 300 kms. o más.
D) Fallecimiento.	Yernos / nueras, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales ampliables un día más por desplazamiento a 150 kms. o más, o ampliables dos días más por desplazamiento a 300 kms. o más.
E) Enfermedad grave o ingreso hospitalario. Para los casos de ingreso hospitalario por parto que precise intervención quirúrgica.	Padres, hijos, cónyuge y hermanos. Padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.	Tres días naturales (al menos uno laborable). Dos días naturales.
F) Intervención quirúrgica dentro del proceso hospitalario a que se refiere el apartado E), si ha transcurrido un mínimo de siete días desde el ingreso, y la intervención no estaba programada con antelación al mismo.	Padres, hijos, cónyuge y hermanos.	Un día natural.
G) En los casos establecidos en los apartados E) y F).	Padres, hijos, cónyuge y hermanos.	Un día más por desplazamiento igual o superior a 150 kms., y dos días más por desplazamiento igual o superior a 300 kms.
H) Enfermedad grave u operación que requiera ingreso hospitalario.	Yernos / nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales.

Licencia	Parentesco	Duración
I) Intervención quirúrgica dentro del proceso hospitalario a que se refiere el apartado H), si ha transcurrido un mínimo de siete días desde el ingreso, y la intervención no estaba programada con antelación al mismo.	Yernos / nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos y abuelos por consanguinidad o afinidad.	Un día natural.
J) En los casos establecidos en los apartados H) e I).	Yernos / nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad.	Un día más por desplazamiento igual o superior a 150 kms., y dos días más por desplazamiento igual o superior a 300 kms.
K) Intervención quirúrgica sin hospitalización, con o sin reposo hospitalario.	Padres, hijos, cónyuge, hermanos, yernos / nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales para los casos en que precise reposo domiciliario, y un día natural para los casos que no precise reposo domiciliario.
L) Consulta médica con volante de urgencias.	Cónyuge, hijos, padres y suegros.	Tiempo necesario con un máximo de una jornada completa.
M) Traslado de domicilio habitual.	Trabajador/a.	Un día laborable.
N) Matrimonio.	Hijos y Hermanos.	Un día laborable, coincidente con la celebración.
Ñ) Consulta médico de cabecera.	Trabajador/a.	Tiempo necesario con un máximo de 32 horas/año, salvo casos excepcionales que se acrediten.
O) Consulta médico especialista prescrita por el médico de cabecera.	Trabajador/a.	Tiempo necesario.
P) Deber inexcusable de carácter público y personal.	Trabajador/a.	Tiempo indispensable ajustado a la normativa correspondientes.
Q) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se realicen dentro de la jornada laboral.	Trabajadora.	Tiempo indispensable.
R) Exámenes finales anuales o cuatrimestrales referidos a estudios académicos, profesionales, de idiomas o bellas artes, cursados en las correspondientes instituciones oficiales.	Trabajador/a.	Tiempo necesario. En caso de que el trabajador viniese prestando sus servicios en turno de noche en la fecha prevista para los exámenes, podrá elegir el ejercicio de este derecho entre el día del examen o la jornada nocturna de trabajo del día anterior.
S) Lactancia de hijo menor de nueve meses.	Trabajador/a.	Una hora diaria de ausencia, dividida en dos fracciones de media hora o reducción de la jornada diaria en media hora. En caso de disfrute acumulado el cómputo se realizará a razón de una hora por día laborable. Este cómputo, se realizará con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2016.

**Notas:**

A) En los apartados donde figure como licencia el término en días completos (naturales o laborables), no se contará como permiso el primer día del hecho causante si el trabajador tenía completada su jornada laboral. De tener parte de la misma realizada al iniciarse el permiso, las horas trabajadas pasarán como permiso al primer día que le correspondiera trabajar, o bien dispondrá de ellas en su "bolsa" acumulativa de horas.

B) Todos los permisos reconocidos como licencias retribuidas, se concederán igualmente a las parejas de hecho, inscritas en el registro público correspondiente.

C) Con vigor 1 de enero de 2017, los trabajadores adscritos a calendarios de jornada continuada, dispondrán de un día de libre disposición o asuntos propios por año trabajado,

el cual se consolidará con efectos de futuro a partir del día 1 de enero de 2019.

En los casos de contratos temporales que no alcancen su vigencia el año de duración, generarán la parte proporcional del día de libre disposición o asuntos propios, que de no disfrutarlo será abonado en su finiquito de cuentas.

A efectos de que el disfrute del día de libre disposición o asuntos propios no afecte al sistema productivo, se establecen las siguientes normas de solicitud y disfrute:

El trabajador que pretenda hacer uso de su derecho lo solicitará con antelación a su N+1, de forma que una vez autorizado haga uso de dicho disfrute.

El día de libre disposición o asuntos propios se generará y disfrutará en el año natural, perdiendo el derecho a dicho disfrute una vez finalizado dicho plazo.

D) El personal incluido en el colectivo de I&C y asimilados, excepto World Wide Project Directors y CODIR, dispondrá de permisos retribuidos en función del tiempo empleado en viajes a plantas "hijas" (Regional Operations) que se inicien o finalicen en sábado, domingo o festivo, a razón de un día de permiso por cada día desplazado de los indicados anteriormente. El citado permiso retribuido podrá ser autorizado por la Dirección en aquellos viajes fuera de la R.O. de manera excepcional.

Dada la naturaleza de este permiso retribuido, su devengo es incompatible con el plus de especial dedicación recogido en el Artículo 36 del presente convenio.

Para la tramitación de la solicitud de los viajes a realizar, se establecerá un nuevo procedimiento de aprobación a través del circuito de firmas establecido al efecto.

E) Los documentos justificativos del uso de los permisos retribuidos que se indican en este artículo, se decidirán pormenorizadamente en la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

#### Artículo 26.- Permisos Sin Sueldo.

La Dirección podrá conceder permisos sin retribución por motivos personales, siempre que sean solicitados por escrito y debidamente justificados, a través de los responsables jerárquicos de los trabajadores solicitantes, para que éstos den traslado de los mismos al Departamento de Recursos Humanos con la antelación suficiente, salvo en caso de que existan circunstancias de urgencia.

#### Artículo 27.- Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La excedencia motivada por la realización de estudios universitarios o formación profesional, tendrá la consideración de forzosa, por lo que existirá reserva de puesto de trabajo, si bien la reincorporación a la empresa deberá solicitarse inexcusablemente en un plazo no superior a 30 días desde la finalización de los estudios realizados.

#### Artículo 28.- Reducción de Jornada.

En materia de reducción de jornada por Guarda Legal se estará a lo dispuesto en el Artículo 37, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en los casos de reducción de jornada y elección de turno, previstos en el Artículo 37.6 y .7 del E.T., el solicitante deberá precisar el plazo de duración de tal reducción de jornada y elección de turno, al objeto de que la empresa conozca la duración de tal incidencia a efectos organizativos.

*Capítulo Quinto. Régimen de retribuciones*

Artículo 29.- Definiciones.

La retribución del personal de Valeo Iluminación S.A., estará dividida en conceptos salariales propiamente dichos y conceptos extra salariales. En cuanto a los conceptos salariales, estos serán el Salario Base y los Complementos del mismo. Dichos Complementos podrán ser de carácter personal (antigüedad, "ad personam", etc.); de puesto de trabajo (plus de nocturnidad, plus de cuarto turno, plus LEAP, etc.); de calidad o cantidad (prima de asistencia, plus de puntualidad, plus PED, etc.); y de vencimiento superior al mes, (pagas extraordinarias); así como cualesquiera otros establecidos legal, convencionalmente o contractualmente en dinero o especie.

En cuanto a los conceptos extra salariales, se referirán a la compensación de gastos realizados por el personal por cuenta de la empresa (dietas, kilometraje, etc.).

Artículo 30.- Salario Base.

Es la parte de retribución salarial por unidad de tiempo que estará constituida por el valor que para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial se establece en este Convenio y cuya cuantía, diaria y anual, figura recogida en los Anexos núms. 1 y 3 para el año 2016.

Artículo 31.- Antigüedad.

El complemento personal por antigüedad, que atiende a los años de servicio prestados en la empresa, se abonará de conformidad con las siguientes reglas:

A) Personal fijo en plantilla al 31/12/1984:

Se abonarán dos quinquenios a razón del 5% cada uno de ellos, más un trienio del 3%, sobre el salario base de la empresa vigente en cada momento, determinado según lo previsto en el Artículo 30 del presente convenio.

Al cumplirse los 15 años de permanencia en la empresa, se abonará un bienio por una cuantía igual al 2% de la base que, a los únicos efectos de servir de referencia para el cálculo de la antigüedad se establece para cada grupo profesional y nivel profesional en los anexos 2 y 4 de este convenio. Continuando el abono por quinquenios del 5% sobre el salario base antes citado.

B) Personal incorporado a la empresa a partir del 1/01/1985 y personal clasificado como cuadro o asimilado:

Se devengará por quinquenios a razón de 5% cada uno de ellos, de la base que, a los únicos efectos de servir de referencia para el cálculo de la antigüedad se establece para cada grupo profesional y nivel profesional en los anexos 2 y 4 de este convenio.

C) Personal con antigüedad inferior a 24 meses el día 1/09/2001:

Este personal no devengará complemento personal por antigüedad, así como el personal con ingreso en la empresa en fecha posterior a la indicada, cualquier que sea su estatus en la misma.

Las tablas incluidas en los Anexos 2 y 4, cuyos únicos efectos son los de servir de base de cálculo del complemento de antigüedad a que se hace referencia en los apartados A y B de este artículo, se incrementarán linealmente en función de la diferencia que cada año se produzca en el Salario Mínimo Interprofesional.

Los aumentos periódicos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio/trienio/bienio, si la fecha de vencimiento es anterior al día 30 de junio de dicho año y desde el día primero de enero del año natural siguiente su la fecha de vencimiento es posterior al citado día 30 de junio. En todo caso, para aquellos colectivos con derecho a al devengo del complemento personal por antigüedad, el número máximo de años computables a tal fin, será de 25.

Artículo 32.- Prima de Asistencia y Plus de Puntualidad.

1. El personal percibirá una Prima de Asistencia y un Plus de Puntualidad, cuyos importes a partir del 1 de enero de 2016, quedan fijados en 7,12 € y 2,33 €, respectivamente.

Ambos conceptos se devengarán todos los días laborables del año en los que el trabajador preste sus servicios, incluyendo el periodo vacacional en importe igual al que hubiera percibido de haber prestado servicios.

- Asistencia: Esta Prima se devengará con independencia del número de horas trabajadas cada día, salvo en los casos de contratos a tiempo parcial que se devengará de forma proporcional a la jornada de trabajo realizada.

- Impuntualidad: La primera falta de puntualidad dará lugar a la pérdida de un día de Plus; la segunda y tercera falta de puntualidad en 30 días computable desde la primera, dará lugar a la pérdida de 2 y 3 días de Plus; la cuarta y sucesivas faltas de puntualidad en 30 días en iguales términos, darán lugar a la pérdida de 6 días de Plus por cada una de dichas faltas.

Estas pérdidas de plus son acumulables en el periodo indicado, determinado éste por el establecido a efectos de confección de las correspondientes nominas de salario.

Para su percepción o pérdida se aplicarán las siguientes normas:

- Permiso por matrimonio: Se perciben ambos conceptos.

- Permisos previstos en los apartados de B) a L), ambos inclusive, del Artículo 25: Se perciben ambos conceptos.

- Permiso por traslado de domicilio habitual: No se percibe ninguno de los dos.
- Permiso por matrimonio de hijos o hermanos: No se percibe ninguno de los dos.
- Permiso por consulta al médico de cabecera: Si la ausencia no supera las 2,5 horas no se pierde la Prima de Asistencia, no devengándose el Plus de Puntualidad. En caso de superarse las 2.5 horas, no se percibe ninguno de los dos pluses.
- Permiso por consulta al médico especialista: Si la ausencia no es de toda la jornada se perciben ambos conceptos, si fuera total ninguno de ellos.
- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se realicen dentro de la jornada laboral: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso previsto en el apartado R) del Artículo 25: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso por lactancia hijo menor de nueve meses: Se perciben ambos conceptos.

2.- No obstante, los importes indicados en el párrafo primero del presente artículo, en cuanto a los trabajadores a quien les sea de aplicación el nuevo nivel de contratación (nivel 0) y durante el tiempo en que se mantenga en dicho nivel, la prima de asistencia tendrá una reducción de 4,5 euros por día durante toda la vigencia de adscripción a dicho nivel.

A estos efectos, los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada durante el año 2016 por primera vez y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la reincorporación a la empresa se realizará mediante un contrato adscrito a dicho nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 540 días, computando a tal fin la duración de todos los contratos temporales celebrados con anterioridad y el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa por primera vez durante el presente año 2016 y siguientes, y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la incorporación a la empresa se realizará mediante un contrato adscrito al nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 540 días.

Los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada con anterioridad al año 2016 y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la reincorporación a la empresa se realizara mediante un contrato adscrito al nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 360 días computando a tal fin la duración de todos los contratos temporales celebrados con anterioridad y en el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

La adscripción al nivel retributivo 0, entrará en vigor en la fecha de la firma del presente convenio y una vez finalizado dicho periodo de adscripción, el trabajador retornará a su nivel retributivo anterior siempre que no haya permanecido fuera de la empresa por un periodo superior a 24 meses, en cuyo caso, retornará al nivel retributivo 1.

Artículo 33.- Plus de Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. El complemento por trabajo nocturno será del 30% sobre el Salario Base más Antigüedad, regulándose de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período nocturno de 1 a 4 horas, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si éstas exceden de 4 horas, se cobrará el complemento correspondiente a una jornada completa.

Este Plus se devengará durante el periodo vacacional, por importe igual al promedio resultante de lo percibido por tal concepto en los tres meses anteriores al inicio de disfrute de dichas vacaciones.

Artículo 34.- Plus de 4º Turno.

Se establece un plus de 4º turno para aquellos trabajadores, a jornada completa, que de conformidad con lo establecido en el Artículo 16 estén adscritos a alguno de los tipos de Calendario de 4º turno y durante el tiempo que lo estén, y cuya cuantía será de 105 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias, desde el día 1 de enero de 2016; de 110€ brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias, desde el día 1 de enero de 2017; de 125 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias, desde el día 1 de enero de 2018.

Para el caso de que no se esté durante todo el mes prestando servicios en régimen de cuarto turno, el importe citado se proporcionará de acuerdo al periodo a tal situación. El personal con contrato a tiempo parcial devengará el citado plus en los mismos términos pero en la parte proporcional correspondiente a la jornada de trabajo que realice.

Artículo 35.- Plus Líder Equipo Autónomo Producción (Plus LEAP)

Los trabajadores que ejerzan la coordinación de otros miembros de un equipo autónomo de producción, en calidad de líder del mismo, por decisión de la empresa y libre aceptación del trabajador de que se trate, alternando las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe con lo referente a la organización y distribución de las tareas, programación de pausas, emisión de propuestas de mejora, registro de datos relativos a unidades producidas, rechazos, paradas de máquinas, averías, etc., así como el control de las operaciones inherentes al proceso productivo, suministro de componentes y/o evacuación de producto terminado, etc., percibirán por cada día que desempeñen de manera efectiva dicho cometido, la cantidad de 14,38 €. Esta cantidad incluye la remuneración del tiempo necesario para cumplimentar la documentación del turno una vez finalizado éste.

Artículo 36.- Plus de Especial Dedicación (Plus PED)

Este Plus se devengará exclusivamente por aquellos trabajadores que ostenten la condición de Cuadros o de Asimilados y que ocasionalmente deban prestar servicios en el centro de trabajo de la empresa o en proveedores locales los sábados, domingos y/o festivos de cualquier semana del año.

A este fin, los miembros del CODIR emitirán semanalmente una autorización nominativa con indicación de los trabajadores afectados por tal incidencia que deban trabajar en dichos días, la cual deberá recibirse en el Departamento de Recursos Humanos antes de las 12 horas del viernes de la semana en que deban realizarse tales servicios.

Este Plus tendrá una cuantía durante la vigencia del presente convenio igual a 136 € por cada sábado, domingo o festivo en que se presten los citados servicios a jornada completa; de forma que si la prestación se realiza con una duración inferior el Plus se devengará proporcionalmente en función de las horas de prestación de tales servicios.

Este Plus es incompatible con cualquier otro de los establecidos en el presente Convenio por la prestación de servicios en los citados días.

#### Artículo 37.- Pagas Extraordinarias.

1.- Se devengarán 30 días de Salario Base más Antigüedad, en su caso, más la cantidad de 275,77 € en concepto de Prima de Asistencia, en cada uno de los meses de julio y diciembre de cada año y precisamente en las fechas habituales. La paga extraordinaria de julio se devengará desde el día 1 de enero al 30 de junio, y la paga extra de Navidad se devengará desde el 1 día de julio al 31 de diciembre de cada año natural. El concepto de Prima de Asistencia no será de aplicación al colectivo de Cuadros y Asimilados.

2.- En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, el devengo de dichas pagas estará en función de los días efectivamente trabajados en cada semestre natural, si bien, los trabajadores en situación de IT que hubiesen percibido un porcentaje de las mismas como consecuencia de su inclusión en la base reguladora de la prestación correspondiente del sistema de la Seguridad Social, percibirán un complemento del 25% del importe que le hubiese correspondido en cada una de las pagas extraordinarias, de haberse mantenido en alta durante todo el semestre natural del devengo de cada una de ellas.

3.- En los casos de Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, al percibirse el 100% de la base reguladora de la prestación, no existirá complemento alguno en las pagas extraordinarias.

4.- No obstante lo establecido en los apartados 2 y 3 del presente artículo, durante la vigencia del presente convenio, el complemento a percibir en cada una de las pagas extraordinarias se verá afectado por la mejora continua del ratio de absentismo, conforme se establece en el Anexo nº 5 del presente convenio.

5.- En los casos de IT derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa abonará el importe de las pagas extraordinarias sin tener en cuenta los periodos no trabajados como consecuencia de dichas incidencias.

#### Artículo 38.- Anticipo Vacaciones.

El trabajador que precise disponer de dicho anticipo antes del disfrute de sus vacaciones, deberá solicitarlo en el Departamento de Recursos Humanos con al menos, 10 días de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 39.- Incremento Salarial Anual.

1.- 2016: Las tablas salariales vigentes al día 31 de diciembre de 2015, se incrementarán en un porcentaje igual al 0,5% desde el día 1 de enero de 2016.

2.- 2017: Las tablas salariales vigentes al día 31 de diciembre de 2016, se incrementarán en un porcentaje igual a 0,9% desde el día 1 de enero de 2017.

3.- 2018: Las tablas salariales vigentes al día 31 de diciembre de 2017, se incrementarán en un porcentaje igual a 1% desde el día 1 de enero de 2018.

Conceptos sobre los que se aplican los incrementos:

Los incrementos establecidos en el presente artículo se aplicarán exclusivamente a las Tablas salariales (Anexos 1 y 3), Prima de Asistencia, Plus de Puntualidad, Complemento pagas extraordinarias, Plus Nupcialidad, Plus de LEAP, Plus de Escolaridad y Ayuda por cónyuge o hijos discapacitados.

*Capítulo Sexto. Ayudas Sociales y Complementarias*

Artículo 40.- Seguro de Vida.

La Empresa establecerá para todos los trabajadores, un Seguro de Vida Colectivo que cubra los riesgos de fallecimiento y de invalidez permanente absoluta, duplicando o triplicando el capital asegurado en los casos de fallecimiento por accidente o por accidente de circulación, respectivamente.

Las cuantías del capital asegurado para el año 2016 son las siguientes:

a) Incapacidad Permanente Absoluta	19.014,65 €
b) Fallecimiento	19.014,65 €
c) Fallecimiento por accidente	38.029,31 €
d) Fallecimiento por accidente de circulación	57.043,96 €

Los importes de los capitales indicados se actualizarán anualmente en función del incremento del IPC del año precedente.

Las primas de este Seguro de Vida Colectivo son abonadas en su totalidad por la Empresa.

Artículo 41.- Servicio de Autobuses.

La empresa mantendrá el servicio de autobuses para el traslado del personal que atiende a todos los turnos de trabajo, en los términos establecidos en la actualidad. Este servicio será financiado en su totalidad por la Empresa.

Artículo 42.- Grupo de Empresa "Valeo Iluminación".

La Empresa subvencionará al Grupo de Empresa en un importe igual a 5.018,45 € mensuales al objeto de que dicho Grupo continúe con el desarrollo de los objetivos culturales, deportivos, recreativos, formativos, etc. para los que fue creado y constan en sus

estatutos sociales.

Con independencia de la cantidad indicada en el párrafo anterior, la empresa subvencionará el servicio de guardería que el Grupo de Empresa contrate, mediante la aportación de 4.500 € mensuales.

La modificación de estos fines sociales, precisará de la aprobación de la Empresa al objeto de mantener las subvenciones citadas.

Las diferencias de criterio que pudieran surgir entre el Grupo y sus afiliados, serán resueltas a través de sus propios Estatutos. La Empresa, a través de su Representante en la Junta Directiva del citado Grupo de Empresa informará al Comité de Empresa de aquellos asuntos que por su importancia, gravedad o trascendencia así lo aconsejen.

Artículo 43.- Plus de Escolaridad y Enseñanzas Universitarias.

Durante el año 2016, la Empresa abonará un Plus de Escolaridad anual, por cada hijo que curse estudios conforme a la LOMCE., de acuerdo con la siguiente escala:

a) Educación Infantil y Primaria	124,55 €
b) ESO, Bachillerato y FP, en la localidad donde se reside	141,58 €
c) ESO, Bachillerato y FP, fuera de la localidad de residencia	224,89 €

A su vez, la empresa abonará un Plus anual de Enseñanzas Universitaria para la obtención de un título de grado por cada hijo que curse dichos estudios o por el empleado que igualmente los realice para la obtención de dicho título, por importe igual al de la matrícula de dichos estudios con un límite de 435,73 €. No obstante, aquellos beneficiarios cuya matrícula sea superior a dicha cifra, percibirán adicionalmente al importe que les corresponda, un 15% de la diferencia existente entre el importe real de la matrícula y la citada cantidad de 435,73 euros.

En cuanto a los estudios de idiomas en la escuela oficial, y de música en el conservatorio, por cada hijo que curse dichos estudios, por importe igual a 224,89 euros.

En caso de coincidir la realización de dos estudios simultáneos de aquellos comprendidos en los párrafos anteriores, se aplicará exclusivamente el de mayor importe, con aplicación del límite indicado en el párrafo anterior.

En los casos de familias numerosas, becarios o cualesquiera otras causas, sujetas a bonificaciones o reducciones en el importe de la matrícula, dichas bonificaciones o reducciones no se tendrán en cuenta al objeto del devengo del presente Plus de Enseñanzas Universitarias, estudios de idiomas o música, con independencia de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior en materia de límites del importe de dicho Plus.

En todos los casos, se deberá acreditar la situación de escolaridad mediante certificación del Centro Docente donde se cursen los estudios, o fotocopia compulsada de la matrícula universitaria correspondiente. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho al cobro de este Plus.

El abono del mismo se hará efectivo en el mes de octubre de cada año para los incluidos en los apartados a), b) y c), y en el mes de noviembre de cada año para los estudios universitarios de grado, estudios de idiomas en la Escuela Oficial de Idiomas y de música en el Conservatorio.

Artículo 44.- Plus de Nupcialidad.

Los trabajadores de ambos sexos que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente Convenio, percibirán en concepto de Plus de Nupcialidad, la cantidad de 327,23 €, siempre que en la fecha de contraer matrimonio lleven un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa.

Artículo 45.- Ayuda por Cónyuge o Hijos Discapacitados o con Diagnostico de Celiaquía

1 La Empresa abonará a los trabajadores cuyo cónyuge o hijos padezcan discapacidad física, psíquica o sensorial, una ayuda económica mensual de acuerdo con la siguiente escala:

Igual o inferior al 5%	0 €
Del 6% al 17%, inclusive	79,21 €
Del 18% al 33%, inclusive	126,74 €
Del 34% al 55%, inclusive	158,42 €
Del 56% en adelante	195,39 €

2 La empresa abonará a los trabajadores que acrediten tener hijos diagnosticados de celiaquía con edad inferior a 8 años y mientras mantengan dicha condición una ayuda al objeto de cubrir el mayor coste alimentario propio de estas circunstancias por importe de 30€ mensuales.

Estas ayudas deberán solicitarse por sus beneficiarios en un plazo no superior a tres meses desde su acreditación, retro trayéndose sus efectos al primer día de la misma. De solicitarse una vez transcurrido el periodo citado de tres meses, su retroactividad se referirá exclusivamente a los tres meses anteriores a la formalización de la solicitud.

Artículo 46.- Fondo Especial para Préstamos.

Con el fin de que los trabajadores de esta Empresa puedan atender necesidades extraordinarias, se establece un Fondo para préstamos que será administrado por una Comisión establecida a tal fin, compuesta por representantes de la Empresa y de la representación legal de los trabajadores.

La cuantía límite de dicho fondo será de 100.000,00€, que se verá incrementada año a año en el importe de los intereses generados por los préstamos concedidos con un límite del 5% del saldo dispuesto del citado fondo.

Las normas de funcionamiento de este fondo, se establecen en el Anexo nº 6 del presente convenio.

Artículo 47.- Distintas Modalidades de Jubilación.

La empresa potenciará todo aquello relacionado con la jubilación parcial, la jubilación flexible, y la jubilación activa previstas en la Ley General de la Seguridad Social, en sus artículos 215.2 y Disposición Transitoria 10ª, Real Decreto 1.131/2002, artículos 9 y 18, artículo 10 y Disposición Adicional 1ª; Ley General de la Seguridad Social artículo 213.1.2º y Real Decreto 1.132/2002, artículos 4 a 9 y Disposición Transitoria 3ª; y Ley General de la Seguridad Social, artículo 214; respectivamente.

No obstante, en cuanto al personal MOI, la empresa podrá no afectar la jubilación parcial anticipada en aquellos casos en que la vacante derivada de la misma pueda cubrirse mediante promoción interna o se amortice la función que viniese realizando el solicitante de jubilación parcial.

La ejecución de la jornada de trabajo residual en los casos de jubilación parcial anticipada, se tendrán en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, de forma que el número de horas de trabajo efectivo a realizar se pueda ejecutar de forma irregular durante todo el periodo en que se mantenga dicha jubilación parcial anticipada, pudiendo por tanto materializarse dicha jornada residual de forma acumulativa en determinados periodos de tiempo.

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial anticipada, se corresponde con el ya alcanzado en el convenio anterior, de forma que se ha mantenido vigente durante el periodo de tiempo en que el convenio anterior se ha mantenido en situación de prórroga, sin que existan vacíos temporales en esta materia entre el convenio anterior y el presente convenio.

En materia de contrato de relevo al objeto de sustituir al jubilado parcial anticipado, se valorará de forma positiva la relación de consanguinidad hasta el primer grado del relevista con el trabajador relevado.

Artículo 48.- Premio de Permanencia.

Con carácter anual la empresa realizará un acto de homenaje a los trabajadores jubilados en la empresa en reconocimiento de su trayectoria profesional y dedicación personal a la misma.

Artículo 49.- Ayuda por Defunción.

En el caso de defunción de trabajadores en activo, se abonará una ayuda económica consistente en 45 días de Salario Base más Antigüedad, a favor del cónyuge viudo o, en su defecto de sus herederos legales.

Artículo 50.- Ropa de Trabajo.

La definición del tipo de prendas a usar, el número de ellas, la rotación de las renovaciones y cualquier otra cuestión relativa a la ropa de trabajo, se determinará por la empresa y los delegados de prevención teniendo en cuenta el trabajo a realizar y los condicionantes que dicho trabajo conlleve.

Artículo 51.- Premio a la Iniciativa.

La Dirección de la empresa y la presentación legal de los trabajadores conscientes de la

necesidad de que la Calidad Total debe ser permanente realidad en esta empresa, así como que el progreso y la productividad proviene sobre todo de la voluntad de los trabajadores de la misma, quieren resaltar que las iniciativas y propuestas de mejora son el signo principal de la Implicación del Personal. A tal efecto, se ha creado un procedimiento para la presentación de propuestas de mejora en cualquier campo: Calidad, Productividad, Ergonomía, Seguridad e Higiene, Flexibilidad, Comunicación, Formación, Orden, Organización, Limpieza, Relaciones Humanas, etc., así como para la resolución, premio o felicitación, reconocimiento e información de cuantas propuestas se presenten. De todas las resoluciones que se dicten se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

*Capítulo Séptimo. Ingresos, Promoción, Movilidad, Contratación, Suspensión y Extinción del Contrato*

Artículo 52.- Ingreso de Trabajadores.

Los ingresos de trabajadores en la empresa se realizarán de conformidad con la legislación vigente, cuidando los aspectos de igualdad, méritos y capacidad.

Los trabajadores temporales MOD se contratarán de acuerdo a la siguiente normativa:

1. Los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada durante el año 2016 por primera vez y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la reincorporación a la empresa se realizará mediante un contrato adscrito a dicho nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 540 días, computando a tal fin la duración de todos los contratos temporales celebrados con anterioridad y en el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

2. Los trabajadores que se incorporen a la empresa por primera vez durante el presente año 2016 y siguientes, y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la incorporación a la empresa se realizará mediante un contrato adscrito al nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 540 días.

3. Los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada con anterioridad al año 2016 y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", la reincorporación a la empresa se realizara mediante un contrato adscrito al nivel retributivo 0, en el que permanecerá hasta un máximo de 360 días computando a tal fin la duración de todos los contratos temporales celebrados con anterioridad y en el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

La adscripción al nivel retributivo 0, entrará en vigor en la fecha de la firma del presente convenio y una vez finalizado dicho periodo de adscripción, el trabajador retornará a su nivel retributivo anterior siempre que no haya permanecido fuera de la empresa por un periodo superior a 24 meses, en cuyo caso retornará al nivel retributivo 1.

Artículo 53.- Promoción de Grupo Profesional.

A efectos de aplicación del presente Convenio, tendrá la consideración de promoción, el acceso a un grupo profesional superior desde otro inferior. Cuando se produzca una vacante y el empleo a cubrir no sea de los de libre designación por la Empresa, se convocará concurso-oposición entre el personal que lo solicite.

A tal efecto, serán considerados de libre designación por la empresa, todos los integrantes del colectivo de Cuadros y Asimilados.

Toda promoción se efectuará atendiendo a criterios profesionales en base a la aplicación de métodos objetivos, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación y formación adecuadas
- b) Conocimiento del trabajo a desarrollar
- c) Calificaciones obtenidas en las pruebas de aptitud que a tal efecto se establezcan.

La convocatoria se realizará con una antelación no inferior a 15 días naturales a la fecha en que tenga lugar el examen, efectuándose el mismo, cuando esto sea posible, antes de que se produzca la vacante. La correspondiente notificación se realizará mediante escrito que se publicará en los tabloneros de anuncios de la Empresa y del que simultáneamente se enviará copia a los representantes legales de los trabajadores, haciéndose constar en el mismo:

- 1) Descripción del empleo a cubrir.
- 2) Clasificación profesional.
- 3) Condiciones requeridas para poder optar al puesto (títulos, méritos y demás circunstancias que sean pertinentes).
- 4) Características de las pruebas a realizar, así como temario y/o prácticas a desarrollar y fecha de realización de las mismas.
- 5) Plazo de presentación de solicitudes.

La realización de las pruebas establecidas, así como la valoración de las diferentes candidaturas será efectuada por el personal competente designado por la dirección de la Empresa. La Comisión Paritaria nombrará de entre sus miembros un representante por cada una de las Centrales Sindicales en ella representadas, los cuales participarán en el proceso desde su inicio, velando por la objetividad del mismo, y pudiendo hacer constar en el acta levantada al efecto las salvedades que considere oportunas.

Una vez realizadas las pruebas por todos los trabajadores que hubieran concurrido a las mismas:

- a) Se procederá a calificar a cada uno de los aspirantes y en el caso de que varios trabajadores hubieran obtenido idéntica puntuación se otorgará el empleo al que tuviere mayor antigüedad en la Empresa.
- b) Se levantará acta de todas las actuaciones, en la que además de los resultados del examen, quedarán expresadas todas las circunstancias que hubieran concurrido durante el proceso de selección.

Dichas actas a las que deberán adjuntarse los ejercicios debidamente firmados por los

concurantes y cualquier otro documento relativo a los mismos que les hubiera sido solicitado, serán firmadas por los representantes de la Empresa y el de los trabajadores.

c) En el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha del examen, la Empresa publicará en los tabloneros de anuncios la relación nominal ordenada por calificaciones obtenidas de los trabajadores que hayan obtenido los empleos objeto de la convocatoria.

Para una mayor garantía de que el trabajador promocionado desempeñe las funciones de su nuevo empleo con la máxima eficacia, éste se incorporará al puesto en periodo de prueba por un plazo que no podrá exceder de los establecidos para los casos de nuevo ingreso, al término del cual, si el resultado es satisfactorio, será confirmado en la función y/o grupo profesional. En el caso de que no logre superar dicho periodo, volverá a reintegrarse en el que venía desempeñando con anterioridad. La remuneración correspondiente al nuevo puesto y/o grupo profesional, comenzará a devengarla en el momento en que comience a desempeñar dichas funciones, con independencia de que en caso de reintegrarse al puesto que venía desempeñando cesará en el devengo de la remuneración correspondiente al nuevo puesto ocupado transitoriamente.

Cuando el empleo no haya podido ser cubierto porque ningún aspirante hubiera obtenido la puntuación mínima exigible o bien por ausencia de candidatos, la Empresa podrá contratar directamente del exterior, cumpliendo los mismos requisitos que con el personal de plantilla, reservándose el derecho a una mayor exigencia profesional.

Artículo 54.- Periodo de Prueba.

El periodo de prueba estará en función del puesto de trabajo a cubrir, sin exceder de lo indicado a continuación:

- Grupo Profesional de Operarios	30 días
- Grupo Profesional de Técnicos (no titulados)	60 días
- Grupo Profesional de Técnicos (titulados)	180 días

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta en su contrato de trabajo. Durante dicho período, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante dicho período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 55.- Promoción de Nivel Salarial y Subidas Automáticas.

El sistema "Promociona" por el que se rige el sistema de promoción de nivel retributivo y las subidas automáticas de nivel, será aquel que se detalla en el Anexo nº 7 del presente convenio, el cual entrará en vigor el día 1 de enero de 2017.

Durante el año 2016 se seguirá aplicando el sistema establecido en el Convenio Colectivo anterior.

Artículo 56.- Movilidad Funcional.

Por necesidades organizativas derivadas del funcionamiento de la actividad productiva y en orden a conseguir la máxima optimización de ésta, la empresa podrá llevar a término la movilidad funcional del personal que considere para desempeñar trabajos correspondientes al mismo Grupo Profesional. Dicha movilidad se realizará siempre atendiendo al criterio de la cualificación profesional exigida para ejercer la prestación laboral propia del puesto de que se trate, considerando a tales efectos el nivel de la polivalencia y policompetencia que acrediten los trabajadores.

La empresa promoverá una amplia y generalizada práctica de rotación del personal por los diversos puestos de trabajo (polivalencia), y tareas complementarias en el seno de los equipos autónomos de producción, unidades y servicios funcionales (policompetencia), con el objetivo de favorecer el enriquecimiento profesional y personal de los trabajadores, teniendo en cuenta siempre las posibles limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales y con la participación del Comité de Seguridad y Salud tal como prevé la legislación vigente, garantizando en todo caso la inexistencia de discriminación y la igualdad de oportunidades.

Artículo 57.- Contratación Laboral.

1. Los contratos suscritos al amparo de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período máximo de 18 meses, de acuerdo con lo establecido en el citado precepto, teniendo en cuenta lo suscrito en el presente Convenio en materia de derecho supletorio (Disposición Final Tercera). La ampliación de la duración y del periodo de referencia indicado en el párrafo anterior, tiene por motivo la necesidad de ajustar la plantilla de la empresa a los requerimientos industriales de sus clientes, destacándose en este sentido la alta fluctuación y la imprevisión de los mismos; motivando con ello la necesidad de contrataciones eventuales por causas productivas coincidentes con los incrementos de la actividad requeridos y su mantenimiento durante ciertos periodos de tiempo.

2. La Empresa se compromete a realizar las contrataciones temporales que sean necesarias directamente y no a través de ETT's, salvo que la situación del mercado ordinario de trabajo no permita cubrir las vacantes que pudieran existir en tiempo y forma, haciendo necesario acudir a una empresa especializada.

Para facilitar la contratación directa, la Empresa dispondrá de una bolsa de candidatos para contrataciones futuras, donde se incluirán a los trabajadores que por razón de la disminución de la actividad deban finalizar su contrato trabajo, incluyéndose a su vez en esta bolsa otros candidatos que cumpliendo con los requisitos y superando las pruebas de contratación que se practiquen formalicen la solicitud correspondiente.

El Departamento de Recursos Humanos informará mensualmente al Comité de empresa de las contrataciones que se realicen mediante cualquier modalidad contractual, cumpliendo así con sus obligaciones en materia de copia básica.

3.- La empresa procederá a la contratación o transformación de contratos temporales en indefinidos, en función de los periodos de tiempo trabajados en la empresa durante toda la vida laboral del trabajador en la misma, en un número igual a 180 a realizar durante la vigencia del presente convenio y en cuanto al personal calificado como mano de obra directa (MOD), con lo que el número de trabajadores indefinidos se incrementará en esta cifra respecto a la cifra alcanzada en el convenio precedente.

Dicha contratación o transformación se realizará mediante el siguiente plan de etapas:

- a. 70 contratos/transformaciones MOD en el año 2016, a realizar en el mes de septiembre de 2016.
- b. 55 contratos/transformaciones MOD en el año 2017, a realizar 15 en enero, 15 en abril, 15 en julio y 10 en octubre.
- c. 55 contratos/transformaciones MOD en el año 2018, a realizar 15 en enero, 15 en abril, 15 en julio y 10 en octubre.

En todo caso, deberá asegurarse el mantenimiento de un mínimo de contratos temporales del orden del 30% en el colectivo MOD.

4.- A criterio de la Dirección General y del departamento de Recursos Humanos podrán excluirse de la contratación o transformación en indefinidos aquellos trabajadores que no cumplan con los requisitos mínimos necesarios para ello, teniendo en cuenta a tal fin su ratio de absentismo, el desarrollo de su actividad bajo parámetros de seguridad, calidad e implicación o cualquier otra circunstancia negativa que pueda acreditarse, de forma que la contratación o transformación correspondiente se formalizará con el trabajador que acredite el mayor número de días trabajados en la empresa con prestación de servicios en todas sus estancias en la misma, siguiente al trabajador excluido.

En todo caso la comisión paritaria vigilará el correcto funcionamiento de la “bolsa” de empleo al objeto de que se cumpla estrictamente con sus normas de funcionamiento.

5.- Durante el periodo de vigencia del presente convenio, la empresa desarrollará una acción positiva de fomento del empleo indefinido para el personal calificado como mano de obra indirecta (MOI), mediante la contratación o transformación en indefinidos de trabajadores en un número de 30. Dicha contratación o transformación se realizará a razón de 10 en cada año de vigencia del convenio.

#### Artículo 58.- Suspensión o Extinción del Contrato de Trabajo.

La suspensión o extinción del contrato de trabajo estará determinada por lo especificado en los artículos 45, 47 y siguientes hasta el 56 inclusive, del Estatuto de los Trabajadores, y cuantas disposiciones legales sean concordantes en esta materia. Cuando un trabajador decida rescindir voluntariamente su contrato con esta Empresa, solicitará su baja en la misma con 10 días de antelación si se trata del Grupo Profesional de Operarios (G.P.1); 30 días si se trata del Grupo Profesional de Técnicos (G.P.2); y 60 días si son del colectivo de Cuadros y Asimilados. En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso antes indicados, se procederá a la deducción de la liquidación correspondiente al trabajador, del importe del salario de los días de preaviso no cumplidos.

En caso de rescisión de contrato de común acuerdo, habrá de estarse a lo que ambas partes libremente determinen.

De todos los casos de rescisión por voluntad de la empresa será informado el Comité de Empresa a efectos de su conocimiento expreso.

*Capítulo Octavo. Formación Profesional*

Artículo 59.- Formación Profesional.

La introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad con el fin de satisfacer las expectativas de nuestros clientes, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma. La formación debe lograr, de una forma continuada, elevar el nivel de capacitación profesional, incentivando el aprendizaje y estimulando a todos los trabajadores, sin discriminación de sexo, edad u otra índole, hacia su progresión profesional y personal.

Para ello se elaborará anualmente un Plan de Formación, con los siguientes objetivos:

- a) Elevación del nivel formativo.
- b) Mejora de la competencia profesional que elimine las deficiencias en el desempeño de funciones.
- c) Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.
- d) Capacitación para la promoción y progresión profesional y personal.
- e) Aumentar los niveles de polivalencia y policompetencia.

El Plan de Formación se desarrollará mediante la organización y realización de:

- Cursos y seminarios de capacitación y/o perfeccionamiento profesional, impartidos dentro y fuera de la Empresa y dirigidos por personal cualificado para este fin, o por Entidades u Organismos dedicados a las distintas especialidades.
- Conferencias, orientaciones y recomendaciones realizadas por personal cualificado de la Empresa.
- Proyección de películas, videos y documentales especializados.
- Redacción, publicación y distribución de manuales de funciones y/o procedimientos, en cuya redacción podrán participar los trabajadores y en los que se expondrán las instrucciones concretas sobre la realización de determinados cometidos.

Los trabajadores que participen en las acciones de formación previstas para ellos, acreditarán méritos y cualificación para futuras promociones, siempre que demuestren un óptimo aprovechamiento de las enseñanzas recibidas.

El Comité de Empresa podrá proponer cuantas acciones de formación estime necesarias para la consecución de dichos objetivos. Asimismo, será informado del contenido, seguimiento y realización de dicho Plan.

La formación se realizará preferentemente fuera de la jornada laboral sin que el tiempo invertido en la misma tenga la consideración de horas extraordinarias. En todo caso, se respetarán los descansos semanales de los correspondientes calendarios previstos en este convenio.

El valor de la hora de formación realizada a instancias de la empresa, y fuera de la jornada laboral será de 11,61 €, salvo para el colectivo de Cuadros y Asimilados a quienes no se les retribuye dicho tiempo de formación.

En todo caso, la participación en las acciones formativas que se programen será de carácter voluntario, salvo la formación en materia de prevención de riesgos laborales, a realizar al ingreso y/o durante la vigencia del contrato de trabajo, la cual será obligatoria.

*Capítulo Noveno. Seguridad y Salud Laboral*

Artículo 60.- Normas Generales.

La Dirección y el Comité de Seguridad y Salud Laboral velarán por la perfecta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y de sus reglamentos de desarrollo, realizando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Servicio de Prevención anualmente propondrá una planificación de la acción preventiva en la empresa que deberá ser aprobada por la Dirección y consensuada con el Comité de Seguridad y Salud.

El sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa deberá someterse a las auditorías periódicas establecidas en la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así pues, el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los órganos especializados internos de la empresa encargados de verificar el cumplimiento de la planificación establecida así como de velar por el cumplimiento de la LPRL en su aspecto de coordinación de actividades empresariales con las empresas contratistas que presten servicios en el centro de trabajo de esta empresa.

Las técnicas preventivas estarán encaminadas a la eliminación del riesgo en sus inicios tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso. Las protecciones para la eliminación de los riesgos se realizarán generalmente de forma colectiva y en su caso, se emplearán las protecciones de tipo personal que sean necesarias.

Artículo 61.- Obligaciones de la Empresa.

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral (gafas, pantallas, guantes, trajes especiales, calzado, etc.). Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

Artículo 62.- Obligaciones del Trabajador.

Los trabajadores están obligados a utilizar todos los medios de seguridad puestos a su disposición por la Empresa, manteniéndolos en buen estado y comunicando a su jefe inmediato cualquier anomalía detectada en dichos medios. A su vez, deberá cumplir con las normas e instrucciones en materia de Seguridad y Salud que se le trasladen, de forma que su incumplimiento dará lugar a sanciones disciplinarias de acuerdo con lo previsto en el Capítulo XI del presente convenio.

Artículo 63.- Normativas Legales de Aplicación.

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo. Ambas partes manifiestan su voluntad de regular a través de la negociación colectiva aquellas normas que así vengán previstas en los diferentes Reglamentos de desarrollo de esta Ley, incorporando al texto del convenio su aplicación particularizada de acuerdo a la actividad empresarial.

Artículo 64.- Ausencias por Enfermedad, Accidente No Laboral, Riesgo Durante el Embarazo y la Lactancia Natural, Maternidad/Paternidad.

Los trabajadores que no pudieran asistir al trabajo por cualquier causa, deberán comunicar a su responsable jerárquico con la mayor anticipación posible, la razón de su previsible inasistencia.

Con posterioridad el trabajador observará lo previsto en el Real Decreto 625/2014 y Orden ESS/1187/2015 en materia de gestión y control de los procesos por IT en los primeros 365 días de duración, para lo cual la empresa dará publicidad de su contenido a efectos de su cumplimiento por parte de los trabajadores afectados.

La empresa abonará un máximo del 50% del salario base más antigüedad de 6 días por cada año natural en los casos de enfermedad del trabajador.

Las ausencias al trabajo por espacio máximo de dos días consecutivos que sean autorizadas por el servicio médico de la empresa, se consideran licencias retribuidas abonándose el salario base y la antigüedad que el trabajador viniese devengando, siempre y cuando que el trabajador no se sitúe en baja por IT.

Artículo 65.- Accidente Laboral.

En caso de accidente laboral, el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento del responsable jerárquico correspondiente de forma inmediata, para que éste tome todas las medidas que el caso requiera (asistencia médica, medidas preventivas, etc.); dicho responsable con carácter inmediato comunicará el accidente sufrido al Servicio de Prevención para que éste tome las medidas que considere necesarias.

En caso de baja por tal contingencia, el trabajador entregará los partes de baja, continuidad y alta en el Departamento de Recursos Humanos en los plazos establecidos reglamentariamente, para lo cual la empresa dará publicidad de su contenido a efectos de su cumplimiento por parte de los trabajadores afectados.

Artículo 66.- Reconocimientos Médicos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen que los trabajadores podrán solicitar pasar reconocimiento médico de forma voluntaria, cuando así lo consideren oportuno en base a razones objetivas de prevención de riesgos.

El reconocimiento médico para los trabajadores de nuevo ingreso tendrá carácter obligatorio y podrá realizarse con carácter previo a su incorporación o durante el periodo de prueba.

En los casos en que se produzca al retorno al trabajo tras haber permanecido en situación de IT por cualquier causa por espacio superior a 30 días naturales, el reconocimiento previo a su reincorporación será obligatorio, debiendo emitir el Servicio de Vigilancia de la Salud el correspondiente informe sobre la capacidad laboral del trabajador y sobre aquellas medidas preventivas que pudieran derivarse de la misma. Del resultado de dicho reconocimiento se dará traslado al trabajador interesado.

Los reconocimientos médicos se realizarán, salvo en los casos de reconocimiento previo al ingreso en la empresa o tras ausencia derivada de IT de duración superior de 30 días naturales, dentro de las horas de trabajo, salvo que ello no fuera posible y fuera preciso realizarlos fuera de la jornada laboral, en cuyo caso el trabajador recibirá una compensación económica por importe de 9,02 €.

*Capítulo Decimo. Derechos Sindicales*

Artículo 67.- Secciones Sindicales.

Los Sindicatos que reúnan las condiciones establecidas legalmente, podrán formar sus respectivas Secciones Sindicales entre sus afiliados.

Los Delegados Sindicales elegidos por los afiliados de un Sindicato serán los portavoces ante la Dirección de cuantas gestiones puedan presentarse relacionadas con el Sindicato respectivo o sus afiliados.

Las Secciones Sindicales constituidas contarán con los medios que establece la Ley de Libertad Sindical, de tratarse de secciones sindicales amparadas por dicha norma.

Artículo 68.- Comité de Empresa.

La normativa de aplicación sobre la actuación del Comité de Empresa está recogida en el Estatuto de los Trabajadores. La Dirección facilitará los medios necesarios al Comité de Empresa para la realización de su actividad.

Cuando los miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales tengan que realizar viajes por su actividad representativa, quedarán asegurados como si se tratara de viajes por motivos de trabajo, lo que deberá informarse con carácter previo al Departamento de Recursos Humanos.

En los casos en que se produzca un cambio de afiliación sindical en cuanto a aquella por la cual fue elegido miembro del comité de empresa, quien así procediese causará baja en el

comité de empresa al considerar que el “escaño” corresponde a la entidad sindical que presentó al candidato y no al candidato en su cualidad personal, según dispuso la sentencia del Tribunal Supremo de 26/12/1989.

Artículo 69.- Acumulación Crédito Horario.

La acumulación de horas establecidas en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerse por períodos mensuales para cada una de las Secciones Sindicales existentes, mediando comunicación al Departamento de Recursos Humanos de la persona o personas implicadas y con la suficiente antelación.

En ningún caso se podrá superar el número de horas establecido legalmente para dicho periodo de tiempo, salvo autorización expresa de la Dirección de RR.HH.

Artículo 70.- Cuota Sindical.

A requerimiento por escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales con representación en el Comité, la Empresa descontará en la nómina mensual de dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá escrito al Departamento de Recursos Humanos en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. Tanto la orden de descuento como la supresión de la misma, deberá hacerse con al menos 15 días de antelación a la confección de la nómina correspondiente.

La Empresa entregará copia del total de los ingresos efectuados, a la Representación Sindical correspondiente antes del 5º día laborable de cada mes.

#### *Capítulo Undécimo. Régimen Disciplinario*

Artículo 71.- Facultad Disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 72.- Definición y Graduación de Faltas.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que supongan una transgresión de la buena fe contractual, tanto en cuanto a la Empresa o a sus compañeros de trabajo. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en Leve, Grave y Muy Grave.

Artículo 73.- Finalidad.

La finalidad de las sanciones es doble:

a) Correctiva: Ha de servir como medio para corregir y reformar la conducta del trabajador sancionado.

b) Punitiva: Sancionar un hecho punible.

Artículo 74- Faltas Leves.

Se considerarán faltas Leves las siguientes:

1) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación, en un período de 30 días naturales. En este sentido se considerarán faltas de puntualidad no sólo la asistencia al trabajo al inicio de la jornada, sino también los retrasos producidos en la reincorporación a su puesto de trabajo tras las pausas que se realicen durante la jornada.

2) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza e higiene de locales, etc., sin consecuencias perjudiciales.

5) La incorrección en el trato con el público, compañeros, subordinados o mandos, dentro de la jornada laboral, y siempre que de tal conducta no se deriven perjuicios.

6) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta Grave.

7) Realizar actividades durante la jornada de trabajo, que puedan provocar molestias a los compañeros o impida prestar la debida atención al trabajo.

8) La permuta de turno, puesto de trabajo o Sección, sin autorización, si no produce perjuicio para la Empresa.

9) La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la Empresa.

10) No usar la ropa de trabajo o utilizarla para actividades particulares fuera de la empresa.

11) No avisar al mando inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.

12) Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección.

13) Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado u objetos que aumenten el riesgo de accidente.

14) No llevar en lugar visible la tarjeta de identificación.

15) Aparcar el vehículo en zona prohibida o hacerlo incorrectamente.

16) No someterse a los reconocimientos médicos preceptivos, o a las vacunaciones y/o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes.

17) La permanencia en el centro de trabajo una vez finalizada la jornada de trabajo, sin autorización expresa.

18) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 75.- Faltas Graves.

Se considerarán faltas Graves las siguientes:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días naturales, en los términos establecidos en el artículo 74.1 de este Convenio.

2) Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta Muy Grave.

3) No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4) No presentar el parte de Baja Médica o partes de confirmación, en su caso, dentro de los plazos reglamentariamente establecidos.

5) Provocar discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro del centro de trabajo, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.

6) La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y/o obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, será considerada como falta Muy Grave.

7) No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.

8) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

9) Las bromas de mal gusto malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

10) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta Muy Grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.

11) Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o hacer uso de máquinas, herramientas y material de la Empresa, aún fuera de las horas de trabajo.

- 12) Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar el centro de trabajo sin autorización. Si como consecuencia de ello se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, podrá considerarse como falta Muy Grave.
- 13) Entrar en zonas o dependencias ajenas, sin causa justificada.
- 14) Pasar listas recogiendo firmas cualquiera que sea su objeto, o realizar colectas o encuestas sin autorización previa, dentro del recinto del centro de trabajo y aún fuera de la jornada de trabajo, salvo el tiempo de bocadillo y en los lugares destinados para ello.
- 15) Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes profesionales. De producirse alteración del orden o conseguir sus objetivos, será considerada falta Muy Grave.
- 16) Escribir letreros en las paredes de talleres, oficinas, retretes, etc., groseros u ofensivos.
- 17) Encubrir al autor/es de faltas consideradas Graves o Muy Graves.
- 18) Cambiar arbitrariamente el turno u horario de trabajo, que produzca perjuicio para la Empresa.
- 19) El incumplimiento de las normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 20) No respetar las señales de circulación dentro del centro de trabajo, que sea causa de accidente o conducir carretillas de forma peligrosa, velocidad excesiva o con maniobras bruscas.
- 21) Proporcionar conscientemente información inexacta o modificar datos en documentos de la Empresa.
- 22) Solicitar un permiso alegando causas inexistentes o utilizarlo con distinto fin al solicitado.
- 23) Sacar materiales o herramientas del centro de trabajo sin la debida autorización, o negarse al control del Servicio de Vigilancia.
- 24) Realizar transformaciones o manipulaciones en el material, etiquetas o embalajes, sin previa y expresa autorización.
- 25) La negligente utilización de los medios industriales facilitados por la empresa. Si como consecuencia de ello se produjera una situación de riesgo para la empresa en materia de calidad, rotura de moldes o daño a las instalaciones será considerada como falta muy grave.
- 26) No comunicar de forma inmediata al mando correspondiente, cualquier anomalía que pueda implicar perjuicio de todo tipo para la Empresa.
- 27) Realizar acciones encaminadas a la alteración fraudulenta del número de créditos a efectos del sistema "Promociona", en beneficio o perjuicio, propio o de terceros.
- 28) La reincidencia en falta Leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre

y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

29) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 76.- Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas Muy Graves las siguientes:

1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo período. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención gubernativa del trabajador.

3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.

4) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea calificado como laboral o in-itinere sin serlo.

5) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas en horas de trabajo, o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo sin la debida autorización.

6) Fumar fuera de los lugares destinados específicamente para ello.

7) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.

8) Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la Empresa, aunque no sean constitutivos de delito.

9) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los mandos, compañeros, subordinados o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

10) Actos de vandalismo realizados sobre bienes de la empresa o ubicados en la misma.

11) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.

- 13) La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 14) Las frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- 15) La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente disciplinario, cuya apertura haya sido acordada por la Dirección.
- 16) El uso indebido de los datos de carácter personal, según establece la Ley de Protección de Datos.
- 17) Facilitar la entrada al recinto de la empresa de personas ajenas a la misma, valiéndose de los medios de acceso propios del trabajador.
- 18) Las faltas consideradas como Graves, de mediar mala fe manifiesta u otros agravantes.
- 19) La reincidencia en faltas Graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 20) Aquella actuación que incida negativamente en el suministro puntual al cliente de los productos fabricados por la empresa o pongan en peligro grave el mismo.
- 21) Cualquier acción que suponga vulneración del código ético de la empresa.
- 22) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

#### Artículo 77.- Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas Graves y Muy Graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta Muy Grave que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses tras la fecha de imposición.

A partir del recibo de comunicación por falta grave o muy grave, el trabajador tendrá derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores, para su posible defensa o aclaración de los hechos ante la empresa, y de ser oído ante la presencia del representante designado.

El régimen de sanciones previsto en el presente Convenio, guarda íntima relación con lo previsto en el Código Ético del Grupo Valeo, actuando éste como referente ante cualquier circunstancia prevista en el mismo.

En todo caso, de conocerse la afiliación sindical del trabajador, se dará traslado al Delegado Sindical correspondiente de todas las sanciones que se impongan a sus afiliados, al objeto de ser oídos en trámite de audiencia.

#### Artículo 78.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas Muy Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Artículo 79.- Prescripción.

Las faltas Leves prescribirán a los 10 días; las faltas Graves a los 20 días y las Muy Graves a los 60 días; a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos días tendrán carácter de naturales a todos los efectos.

*Disposición Adicional Primera.*

En relación al denominado Plus de Policompetencia, se estará a las normas que sobre la materia fije la Dirección del Grupo Valeo.

*Disposición transitoria.*

Al haberse suprimido el Plus de Festivos regulado en el Artículo 32 del XI Convenio Colectivo de la empresa Valeo Iluminación, S.A. para su centro de trabajo en Martos (Jaén) y no obstante lo establecido en el Artículo 34 (Plus de 4º Turno) del presente convenio; en la medida en que este nuevo régimen resulte perjudicial en términos globales y anuales, se establece como derecho adquirido a título personal y compensatorio y para aquellos trabajadores que con anterioridad al 20 de diciembre de 2001, tuviesen derecho a percibir el citado "Plus de Festivos", y con la finalidad de evitar una disminución de su retribución, un complemento personal denominado "complemento Plus 4º Turno" por un importe mensual equivalente a la diferencia que resulte entre la cantidad fijada en el Plus de 4ª Turno del mencionado Artículo 34 y lo que hubiera correspondido percibir de acuerdo al citado "Plus de Festivos", en las cuantías abonadas en el momento de la firma del presente convenio. (Plus de Festivos = a 55,47€/día).

*Disposición Final Primera.*

Plan de Igualdad.

El plan de igualdad cuya redacción finalizó con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, formará parte del mismo a todos los efectos, llevándose a cabo las acciones correspondientes de forma progresiva durante la vigencia del mismo.

Dicho Plan de Igualdad se registrará en el REGCOM.

*Disposición Final Segunda.*

Seguro médico.

El seguro médico correspondiente al colectivo de ingenieros y cuadros (I&C) se mantendrá en las condiciones pactadas en la póliza correspondiente, es decir corriendo su coste en un 40% con cargo al trabajador y un 60% con cargo a la empresa.

Este seguro en cuanto al colectivo de asimilados se mantendrá en las condiciones pactadas en la póliza correspondiente, corriendo su coste en un 60% con cargo al trabajador y en un 40% con cargo a la empresa.

*Disposición Final Tercera.*

Derecho supletorio.

Lo dispuesto en el presente Convenio es prevalente sobre lo dispuesto en cualquier norma legal de aplicación, salvo en cuando a aquellas de derecho necesario, por lo que en caso de concurrencia la regulación de las condiciones establecidas en el mismo tendrá prioridad aplicativa.

Así mismo, lo dispuesto en el presente convenio, tendrá prevalencia aplicativa sobre lo dispuesto en cualquier otro convenio de ámbito superior en aquellas materias coincidentes en ambos textos convencionales.

Se establece como única norma supletoria convencional de lo dispuesto en el presente Convenio, en materia de contratación eventual por circunstancias de la producción, al amparo de lo indicado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto sobre tal materia en el vigente Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial, para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Jaén, o Convenio colectivo de trabajo del mismo ámbito que lo sustituya en el futuro.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

*Disposición Final Cuarta.*

Periodificación de conceptos retributivos variables: Prima de asistencia, plus de puntualidad, horas extraordinarias, plus de nocturnidad, plus de 4º turno, plus Leap, etc.

La liquidación de haberes por tales conceptos se efectuará mediante “el cierre” de nómina los días 15 de cada mes, de forma que tales conceptos se liquidarán del día 16 del mes anterior al de su pago hasta el día 15 del mes de su pago, y ello al objeto de periodificar dichos periodos de devengo de acuerdo con las fechas de “cierre” de nómina citadas. El

“cierre” del devengo en el mes de diciembre de cada año se producirá el día 31 de dicho mes.

*Disposición Final Quinta.*

Devolución por error en nómina

Las cantidades a reintegrar por los trabajadores por el cobro en exceso sobre los devengos correspondientes, se producirá a razón de 250€ mensuales o cantidad inferior en su defecto, desde el mes siguiente al del cobro indebido o desde el mes siguiente a su detección, salvo en el caso de causar baja en la empresa cuya regularización se producirá en la liquidación de haberes correspondiente.

**INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN VALEO ILUMINACIÓN, S.A.**

**INFORME DE DIAGNÓSTICO: DATOS CUANTITATIVOS - CONCLUSIONES.**

De los aspectos cuantitativos comentados, que se corresponden con los datos proporcionados en distintas fechas desde el 5/11/2015, hasta la fecha de formalización del Plan podemos afirmar que no existen serias desigualdades en materia de integración y oportunidades del colectivo de mujeres en la empresa, siendo el trato y el grado de oportunidades propio de una política de igualdad existente en la misma, con independencia de la inexistencia hasta el momento de un Plan de Igualdad.

Sin embargo, lo cierto es que de los resultados obtenidos se acreditan ciertas deficiencias en materia de igualdad, que puestas en relación con las consideraciones al respecto establecidas por el en su día Ministerio de Igualdad, permiten concretar su existencia, teniendo en cuenta que tales consideraciones se refieren a la inexistencia de desigualdad si los porcentajes de representatividad de mujeres y hombres se encuentran dentro del intervalo de 40% al 60%. Consecuentemente, hemos de considerar la existencia de desigualdad cuando de los resultados obtenidos no se aprecie dicho ratio.

Cabe destacar, que las desigualdades acreditadas pueden deberse a factores ajenos a la empresa, de forma que tales desigualdades son motivo de factores externos cuya reparación precisa de la aplicación de políticas sociales y formativas con implantación por parte de los poderes públicos. No obstante, la empresa está dispuesta a implantar también medidas de discriminación positiva, siempre en igualdad de condiciones, para favorecer la mejora de los datos de presencia femenina entre sus empleados.

Del análisis llevado a cabo se desprende que la plantilla desagregada por sexo se corresponde en un 71,70% a hombres, y en un 28,30% a mujeres, no cumpliéndose por tanto con los valores antes citados derivados del criterio del Ministerio de Igualdad. Este ratio condiciona la mayor parte de los analizados con posterioridad, ya que existiendo tal desigualdad en la composición de la plantilla, es lógico que tal desigualdad se proyecte en otros factores.

Así, de los 2.364 trabajadores que conformaban la plantilla a fecha de 5/11/2015 (fecha de la toma de datos inicial), 1.695 eran hombres, mientras que el colectivo de mujeres lo conformaban 669.

En cuanto a la citada plantilla, se observa que las mujeres con contrato fijo suponen el 49,43% del total de contratos de mujeres, de forma que el 50,07% son contratos de duración determinada. Por el contrario, en el colectivo de hombres el 70,21% tienen contrato fijo, mientras que el 29,79% tienen contrato de duración determinada.

Se evidencia pues, una determinada desigualdad de género, que se aprecia más significativamente en la composición de la Representación Legal de los Trabajadores, donde el 83% son hombres y tan solo el 17% son mujeres; aspecto éste que solo corresponde corregir a las entidades sindicales presentes en la empresa.

Dicho esto, en el resto de los factores de análisis se mantiene una cierta desigualdad y así, por ejemplo, en cuanto a la composición de la plantilla por edades, se aprecia que a partir de 40 a 49 años, y de 50 o más años, existe un mayor desequilibrio, y ello pese a que en los últimos 5 años se aprecia un grado mayor de integración de la mujer. Esto revela una vez más, que los datos de desigualdad globales dispares por sexos, se deben en gran parte a factores ajenos a los deseos de la empresa, ya que se ha constatado que las mujeres abandonan antes la vida activa en esta zona geográfica.

Sí debe destacarse que donde existe mayor desequilibrio es en los puestos de trabajo de mayor nivel profesional, donde la escasez en la presencia de mujeres es notoria, superando significativa el desequilibrio acreditado en niveles inferiores. Esta circunstancia se traslada a la distribución de la plantilla por bandas salariales, pudiendo concluirse que el colectivo de mujeres está presente singularmente en las bandas salariales inferiores, lo que es ajeno al sistema formativo y promocional establecido en la empresa.

Se aprecia un uso mayoritario de reducción de jornada para la atención de menores en el colectivo de mujeres, quienes evidentemente se encargan de tal tarea familiar. Éste es una vez más un factor ajeno a la empresa, que forma parte de un contexto social y que provoca que los datos de presencia femenina sean menores en el cómputo global. Por el contrario, el colectivo de hombres representa un mayor porcentaje de reducciones de jornada por jubilación parcial.

La empresa aplica una medida de discriminación positiva hacia la mujer con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, al establecer la jornada de lunes a viernes en un 47,68% a este colectivo. Prueba de que la empresa venía aplicando ya algunas medidas para facilitar la igualdad entre hombres y mujeres antes de comenzar la negociación de este plan.

Por otra parte, se evidencia un incremento en las incorporaciones a la plantilla de la empresa del colectivo de mujeres en el último año, afianzando la postura empresarial en caminata a la igualdad de género. Por otro lado se pone también de manifiesto que en política de transformación de contratos temporales en indefinidos no se tiene en cuenta el género de los trabajadores que pasan a ser fijos de plantilla, al existir un sistema basado en el número de días de alta en la empresa.

El capítulo de formación arroja datos significativos en materia de desequilibrio entre mujeres y hombres, más acentuados aún que los derivados del desequilibrio existente en la composición de la plantilla total de la empresa, de forma que el colectivo de mujeres ha participado en el 21,05% de las acciones formativas, mientras que el colectivo de hombres ha participado en el 78,95% de tales acciones. El examen de posibles causas nos lleva a considerar la oportunidad de que los datos aportados tengan relación con una mayor dedicación de la mujer a las tareas familiares fuera del horario de trabajo; aspecto este que evidentemente repercute en el capítulo de promociones.

### **INFORME DE DIAGNÓSTICO: DATOS CUALITATIVOS - CONCLUSIONES.**

De los aspectos cualitativos analizados se desprende que la empresa basa su actividad en la realización de un conjunto de valores de entre los que se destaca la ética, regulada en un código ético de aplicación al Grupo Empresarial, buscando compartir los valores de la empresa con los trabajadores y asociados para lograr su objetivo de crecimiento y rentabilidad con integridad y tras el desarrollo de una cultura basada en la confianza de las partes interesadas.

En este sentido, tras la determinación de las políticas encaminadas a favorecer la ética y la práctica de la buena fe contractual, así como de las políticas de prevención de riesgos laborales y medio ambiente, con una apuesta decidida en materia de formación profesional puesta en relación con la calidad y la productividad, el presente trabajo representa un paso más encaminado a lograr las cotas más favorables en materia de igualdad de género, dentro del capítulo de responsabilidad social corporativa presente en todas las actividades del Grupo Empresarial.

Cabe destacar que la empresa perteneciente a un Grupo Internacional con implantación en numerosos países, se considera a sí misma como multinacional, pluricultural y multirracial, aportando dichos valores a su actuación en todos y cada uno de los países donde está presente, favoreciendo la movilidad geográfica de todos sus componentes.

Se ha constatado por el análisis efectuado que los procesos de **selección y contratación** se rigen por factores productivos, de investigación y desarrollo, y por la necesidad de reclutar trabajadores cualificados en todos los niveles de la empresa. Corresponde a los responsables de la U.A.P. correspondiente, así como a los Directores de los distintos departamentos, en colaboración con el Departamento de RR.HH., la definición de las características y de los requisitos que deben cumplir los candidatos a ocupar el puesto o la vacante a cubrir. De igual modo, la decisión final de contratación e incorporación a la plantilla, se realiza en condiciones de igualdad de género, valorándose exclusivamente factores de aptitud y actitud de los candidatos frente al trabajo a desempeñar.

Ni en los procesos de selección de personal especialista, ni en cuanto a personal técnico, influyen cuestiones por razón de sexo, ni ningún otro factor que pudiera ser origen de discriminación alguna. Lo cual nos lleva a concluir que la menor presencia histórica de mujeres en la empresa no se debe a motivos relacionados con una decisión empresarial, sino posiblemente a que las candidaturas de origen femeninas eran inferiores en número. De hecho, como ya hemos visto en los datos de la **Tabla 16. Incorporaciones y bajas último año**, se observa una tendencia hacia la igualdad de porcentajes de presencia en la empresa, ya que entre el personal más joven se constata un incremento de incorporaciones de género femenino.

En materia de **Formación** queda clara la apuesta definitiva de VALEO por la formación y el reciclaje de conocimientos de todos los trabajadores de la planta, ofreciendo un amplísimo abanico de programas formativos en muy diversos campos y niveles, abiertos a la participación de todos los trabajadores y trabajadoras de cada Departamento o Unidad Productiva. En este caso, es el Departamento de RR.HH. en colaboración con los distintos responsables de Departamento, así como con la Representación Legal de los Trabajadores, el que diseña un Plan de Formación en base a criterios de polivalencia y policompetencia, con el objetivo no solo de la actualización de conocimientos o aptitudes, sino también de facilitar las posibilidades de promoción interna.

Sí se ha detectado una menor participación de las mujeres en acciones formativas de mejora de la cualificación técnica, cuya causa no se ha podido determinar en este análisis.

En materia de **Promoción interna**, VALEO tiene implantado un sistema conocido como PROMOCIONA, basado en la consecución de créditos por la acreditación de diversos factores. Los factores principalmente valorados no tienen en ningún caso una correlación por sexo, ya que se priman cuestiones de: polivalencia, policompetencia, formación, propuesta de ideas de mejora, asistencia a reuniones mensuales, niveles de absentismo, movilidad funcional, etc.

En la valoración de cada caso interviene el responsable jerárquico inmediato, el Director de Recursos Humanos y el Director General, valorándose la consecución de un mínimo de créditos alcanzados anualmente, que en caso de no ser suficientes para alcanzar la promoción, o que no haya puestos de superior categoría suficientes para todas las promociones a efectuar ese año, se acumulan para el año siguiente. No hay implantada ninguna acción de promoción específica para mujeres, como tampoco la hay para hombres, sino que los criterios son generales para todos los empleados de la empresa en condiciones de total igualdad.

En materia de **política salarial** los salarios son fijados por Convenio Colectivo, y todas las personas que ocupan un puesto y realizan una serie de funciones, tienen el mismo salario establecido en función de su categoría. Las diferencias de salario se deben a criterios de antigüedad, la asunción de nuevas funciones profesionales, o a la asunción de nuevas y más responsabilidades por parte de sujetos individuales; sin contemplarse ninguna valoración por motivo de sexo. Una vez más, se incentivan factores de policompetencia y polivalencia, así como el cumplimiento de los objetivos (ya sean colectivos, por departamento o individualizados).

Sin embargo, en el cuestionario cumplimentado por la plantilla aparecen varias menciones a una desigualdad en los salarios por motivo de sexo.

En cuanto a cuestiones de **conciliación de la vida personal y laboral**, VALEO ofrece a toda su plantilla subvenciones económicas para afrontar los gastos de guardería, así como la posibilidad de reducciones de jornada y de flexibilidad de horarios dentro del marco de la legalidad y las condiciones establecidas en su Convenio Colectivo. De hecho, la empresa no tiene una guardería propia, pero sí ha financiado la construcción de unos locales con distintas instalaciones, entre las que se incluye una guardería. Además, sigue permanentemente colaborando económicamente para asegurar el mantenimiento de las instalaciones y la funcionalidad de todos los servicios colectivos que se ofrecen. El personal de la empresa se beneficia de un precio más reducido en la utilización de todos estos servicios, incluido el de guardería.

Se ha constatado que es principalmente el personal femenino el que utiliza más las medidas que ofrece la empresa en cuanto a reducciones de jornada y flexibilidad de horarios, pero en ningún caso se ha potenciado desde la empresa, sino que se debe a factores culturales ajenos a la política social de VALEO.

En la empresa se utilizan diversos **canales de comunicación interna** que alcanzan, sino a la totalidad, sí a la inmensa mayoría del personal contratado. En todas sus comunicaciones se evita por completo el uso de un lenguaje sexista y se pone especial cuidado en que la información se reciba con carácter neutro por todo el personal. Se han implantado también canales de comunicación vertical, como el

Buzón de sugerencias y Reuniones periódicas, para asegurar que se reciban no solo las posibles quejas, sino también propuestas e ideas de mejora.

En materia de **Política Social, ayudas y bonificaciones** la empresa ya cuenta con un programa de inserción específico para personas con discapacidad, y para jóvenes, pero no para el colectivo de Mujeres víctimas de violencia de género.

Tampoco se ha descrito hasta la fecha un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual. Igualmente, no se ha puesto en marcha ninguna medida específica para asegurar la protección de mujeres en riesgo de exclusión social por el motivo que fuese.

VALEO ha realizado desde siempre una apuesta clara por el aseguramiento de la **prevención de riesgos laborales y la salud laboral** de toda su plantilla, y mantiene activamente una política de prevención de riesgos laborales amplia y concienzuda, que asegura el cumplimiento estricto de la normativa e incluso la supera en muchos aspectos. En cuanto a materias de igualdad de género, ya tiene implantadas medidas específicas para los casos de maternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia. En consecuencia, en esta materia no hay ningún aspecto que analizar.

**EXAMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS  
RELATIVOS AL PLAN DE IGUALDAD**

**Aspectos a destacar del análisis del diagnóstico llevado a cabo y Recomendaciones o sugerencias para mejorar las desviaciones detectadas:**

**De los datos totales de la plantilla segregados por sexo se desprende que no se cumplen los ratios o porcentajes de representatividad de mujeres y hombres que recomienda el Ministerio de Igualdad (40%-60%).**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Realizar un análisis periódico mensual de las candidaturas recibidas a través de la Bolsa de contratación segregadas por sexo, para averiguar si la causa de la desigualdad numérica se debe a una desigualdad en origen en cuanto a la recepción de candidatos.

Establecer alguna medida de discriminación positiva en cuanto al reclutamiento en aquellos puestos en los que sea posible.

Difundir algún tipo de campaña en las poblaciones cercanas para fomentar la afluencia de mujeres potencialmente candidatas.

**La composición de la Representación Legal de los Trabajadores acredita incluso mayor desigualdad en cuanto a la presencia por sexos.**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Fomentar entre las mujeres sindicadas de la empresa su candidatura a pertenecer a la R.L.T. para potenciar la defensa de la situación y de los derechos de las trabajadoras.

Implicar a las actuales directivas de las distintas secciones sindicales para lograr mayor participación femenina.

**Existe un mayor desequilibrio por sexos en los miembros de la plantilla de edades a partir de 40 años.**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Analizar los factores que puedan provocar un abandono prematuro de la empresa en las mujeres.

Concienciar del deseo de la empresa en mantener en activo a las mujeres con experiencia laboral en la compañía, ya formadas en las tareas de sus puestos, e integradas en el funcionamiento de la empresa. Puede utilizarse el Tablón de anuncios, los mensajes en las nóminas o la revista interna.

Establecer alguna medida que favorezca el retorno tras la maternidad y otras medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.

Asimismo, revisar el procedimiento de retorno después de la maternidad y sus efectos sobre las trabajadoras temporales, así como en los procesos de promoción.

Analizar la posibilidad de teletrabajo total o parcial en aquellos puestos de trabajo en los que sea posible.

**En los puestos de Dirección de Departamento y Jefaturas intermedias la presencia femenina es inferior a la masculina, incluso en porcentajes más dispares que el general de la compañía.**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Fomentar la participación de las mujeres en aquellas acciones de formación que mejoren su capacitación para ocupar puestos de mayor responsabilidad, especialmente en aquellos programas formativos dirigidos a entrenar al personal al objeto de ocupar puestos de Leap.

Mejorar la información en cuanto a los puestos o vacantes disponibles, formación necesaria y otros requisitos, así como en cuanto al canal de comunicación adecuado para postularse como candidato a la promoción interna.

**Son principalmente las mujeres las que reducen su jornada para la atención de menores.**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Facilitar el acceso a las medidas de flexibilidad horaria.  
Establecer alguna medida extra para asegurar el cumplimiento de las horas de trabajo pactadas, evitando excesos.  
Difundir una campaña de concienciación entre el colectivo masculino en cuanto a su compromiso en el cuidado de hijos. Puede utilizarse un mensaje en la nómina.

**Las mujeres participan menos en las acciones de formación voluntarias ofrecidas por la empresa con carácter general.**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Programación siempre que sea posible en horario laboral coincidente con la jornada de las trabajadoras.  
Programar acciones específicas solo para mujeres.  
Fomentar la participación de las trabajadoras, comunicando las ventajas que ello tiene en cuanto a mejora de su capacitación, adquisición de policompetencia, créditos para posibles promociones, etc.

**Menor participación de las mujeres en acciones formativas de mejora de la cualificación técnica.**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Promover activamente desde los jefes de departamento o líderes de U.A.P. la participación de las mujeres en este tipo de programas.  
Crear una base de datos de e-mail de todos los trabajadores de la empresa, ya que actualmente los trabajadores de los Departamentos de Producción solo conocen la oferta formativa a través de sus responsables. De modo que se informen puntualmente de todas las acciones formativas ofrecidas por la empresa.  
Diseñar y programar acciones de formación específicas para mujeres en materia de inyección.

**La plantilla percibe que no hay igualdad salarial y que existe discriminación en esta materia por razón de sexo.**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Realizar un análisis de la política retributiva para detectar los verdaderos motivos, o identificar si es posible que esta desviación se esté produciendo de manera inconsciente por parte de la empresa.  
Comunicar los resultados a los representantes de los trabajadores.

**La empresa no cuenta con un programa de inserción, permanencia y promoción del colectivo de Mujeres víctimas de violencia de género.**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Creación de un programa de inserción de Mujeres víctimas de violencia de género que aproveche las ayudas y bonificaciones públicas.  
Contactar con asociaciones locales -si existen- y realizar una campaña de captación de posibles candidatas.

**No existe un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.**

**Recomendaciones o sugerencias:**

Llevar a cabo un estudio para detectar posibles actuaciones de acoso tanto psicológico, como sexual.

Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier acto de violencia de género, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Colaborar con la Comisión de Igualdad para la redacción de este protocolo.

## PLAN DE ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

### Objetivo

**1.- De los datos totales de la plantilla segregados por sexo se desprende que no se cumplen los ratios o porcentajes de representatividad de mujeres y hombres que recomienda el Ministerio de Igualdad (40%-60%).**

### Medidas

1.1 Realizar un análisis periódico mensual de las candidaturas recibidas a través de la Bolsa de contratación segregadas por sexo, para averiguar si la causa de la desigualdad numérica se debe a una desigualdad en origen en cuanto a la recepción de candidatos.

Calificación: **Inmediata**                      Responsable/s: **Carolina Molina/  
Alfonso Navarro**

1.2 Establecer alguna medida de discriminación positiva en cuanto al reclutamiento en aquellos puestos en los que sea posible. Por ejemplo, en cuanto a la Bolsa de Contratación para facilitar el retorno a la empresa tras una situación de maternidad, con un plazo para ello de 2 años

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**                      Responsable/s: **Alfonso Navarro**

1.3 Difundir algún tipo de campaña en las poblaciones cercanas para fomentar la afluencia de mujeres potencialmente candidatas, con determinados perfiles adaptados a la actividad de la empresa

Calificación: **Inmediata**                      Responsable/s: **César Arroyo**

1.4 Desarrollar medidas de conciliación a tiempo parcial que faciliten dentro de la legalidad los trabajos en fin de semana.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**                      Responsable/s: **César Arroyo**

### Objetivo

**2.- La composición de la Representación Legal de los Trabajadores acredita incluso mayor desigualdad en cuanto a la presencia por sexos.**

### Medidas

2.1 Fomentar entre las mujeres sindicadas de la empresa su candidatura a pertenecer a la R.L.T. para potenciar la defensa de la situación y de los derechos de las trabajadoras.

Calificación: **Largo plazo (1 año)**                      Responsable/s: **Comité Empresa/ Sergio Serrano**

2.2 Implicar a las actuales directivas de las distintas secciones sindicales para lograr mayor participación femenina.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **César Arroyo**

#### **Objetivo**

**3.- Existe un mayor desequilibrio por sexos en los miembros de la plantilla de edades a partir de 40 años.**

#### **Medidas**

3.1 Analizar los factores que puedan provocar un abandono prematuro de la empresa en las mujeres.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **César Arroyo**

3.2 Iniciar una campaña para concienciar del deseo de la empresa en mantener en activo a las mujeres con experiencia laboral en la compañía, ya formadas en las tareas de sus puestos, e integradas en el funcionamiento de la empresa.

Puede utilizarse el Tablón de anuncios, los mensajes en las nóminas o la revista interna.

Calificación: **Largo plazo (1 año)** Responsable/s: **César Arroyo**

3.3 Establecer alguna medida que favorezca el retorno tras la maternidad y otras medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **César Arroyo**

3.4 Revisar el procedimiento de retorno después de la maternidad y sus efectos sobre las trabajadoras temporales, así como en los procesos de promoción.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Alfonso Navarro**

3.5 Analizar la posibilidad de teletrabajo total o parcial en aquellos puestos de trabajo en los que sea posible y potenciar la contratación de mujeres mayores de 40 años

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **César Arroyo**

3.6 Potenciar la contratación de mujeres mayores de 40 años.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **César Arroyo**

#### **Objetivo**

**4.- En los puestos de Dirección de Departamento y Jefaturas intermedias la presencia femenina es inferior a la masculina, incluso en porcentajes más dispares que el general de la compañía.**

#### **Medidas**

4.1 Fomentar la participación de las mujeres en aquellas acciones de formación que mejoren su capacitación para ocupar puestos de mayor responsabilidad, especialmente en aquellos programas formativos dirigidos a entrenar al personal al objeto de ocupar puestos de Leap.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Carolina Molina/  
Inmaculada Fernández**

4.2 Mejorar la información en cuanto a los puestos o vacantes disponibles, formación necesaria y otros requisitos, así como en cuanto al canal de comunicación adecuado para postularse como candidato a la promoción interna.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)** Responsable/s: **Carolina Molina**

4.3 Actualizar los currículums iniciales que se dispongan en el departamento de RR.HH. de modo que permita recabar los datos realmente actualizados. femenina.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Carolina Molina/  
Alfonso Navarro**

#### **Objetivo**

**5.- En los puestos de Dirección de Departamento y Jefaturas intermedias la presencia femenina es inferior a la masculina, incluso en porcentajes más dispares que el general de la compañía.**

#### **Medidas**

5.1 acilitar el acceso a las medidas de flexibilidad horaria.

Calificación: **Medio Plazo (6 m.)** Responsable/s: **César Arroyo**

5.2 Establecer alguna medida extra para asegurar el cumplimiento de las horas de trabajo pactadas, evitando excesos.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **César Arroyo**

5.3 Difundir una campaña de concienciación entre el colectivo masculino en cuanto a su compromiso en el cuidado de hijos. Puede utilizarse un mensaje en la nómina

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Inmaculada Fernández**

5.4 Modificar el sistema de cómputo tiempo pasando de horas a días a efectos del PROMOCIONA; transformación en indefinidos y cualquier otra causa en base al cómputo de días acumulados por el trabajador.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Sergio Serrano**

5.5 Asegurar el acceso a las medidas de flexibilidad en iguales condiciones que el resto de los trabajadores de otro sexo o con otro tipo de contrato.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Alfonso Navarro**

5.6 Fomentar la contratación a tiempo parcial.

Calificación: **Inmediata** Responsable/s: **Alfonso Navarro**

**Objetivo**

**6.- Las mujeres participan menos en las acciones de formación voluntarias ofrecidas por la empresa con carácter general.**

**Medidas**

6.1 Programar siempre que sea posible en horario laboral coincidente con la jornada de las trabajadoras.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**      Responsable/s: **Inmaculada Fernández/César Arroyo**

6.2 Programar acciones específicas solo para mujeres.

Calificación: **Inmediata**      Responsable/s: **Inmaculada Fernández**

6.3 Fomentar la participación de las trabajadoras, comunicando las ventajas que ello tiene en cuanto a mejora de su capacitación, adquisición de policompetencia, créditos para posibles promociones, etc.

Calificación: **Inmediata**      Responsable/s: **Inmaculada Fernández**

**Objetivo**

**7.- Menor participación de las mujeres en acciones formativas de mejora de la cualificación técnica.**

**Medidas**

7.1 Promover activamente desde los jefes de departamento o líderes de U.A.P. la participación de las mujeres en este tipo de programas.

Calificación: **Inmediata**      Responsable/s: **Cesar Arroyo/Director de Area**

7.2 Crear una base de datos de e-mail de todos los trabajadores de la empresa, ya que actualmente los trabajadores de los Departamentos de Producción solo conocen la oferta formativa a través de sus responsables, de modo que se informe puntualmente de todas las acciones formativas ofrecidas por la empresa.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**      Responsable/s: **Inmaculada Fernández/Sergio Serrano**

7.3 Diseñar y programar acciones de formación específicas para mujeres en las zonas de Inyección, Utillaje, Electrónica y cualquier otro departamento en el que exista desequilibrio en la plantilla.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**      Responsable/s: **Cesar Arroyo/Director de Area**

**Objetivo**

**8.- La plantilla percibe que no hay igualdad salarial y que existe discriminación en esta materia por razón de sexo.**

**Medidas**

8.1 Realizar un análisis de la política retributiva para detectar los verdaderos motivos, o identificar si es posible que esta desviación se esté produciendo de manera inconsciente por parte de la empresa

Calificación: **Inmediata**

Responsable/s: **Carolina Molina**

8.2 Comunicar los resultados a los representantes de los trabajadores.

Calificación: **Inmediata**

Responsable/s: **Cesar Arroyo**

**Objetivo**

**9.- La empresa no cuenta con un programa de inserción, permanencia y promoción del colectivo de Mujeres víctimas de violencia de género.**

**Medidas**

9.1 Implementar la creación de un programa de inserción de Mujeres víctimas de violencia de género, que aproveche las ayudas y bonificaciones públicas.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**

Responsable/s: **César Arroyo/Eduardo Molina**

9.2 Contactar con asociaciones locales -si existen- y realizar una campaña de captación de posibles candidatas

Calificación: **Inmediata**

Responsable/s: **César Arroyo**

**Objetivo**

**10.- No existe un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.**

**Medidas**

10.1 Llevar a cabo un estudio para detectar posibles actuaciones de acoso tanto psicológico, como sexual.

Calificación: **Inmediata**

Responsable/s: **Cesar Arroyo/ Eduardo Molina**

10.2 Establecer un protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier acto de violencia de género, que incluya un protocolo de actuación para estos casos.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**

Responsable/s: **César Arroyo/ Eduardo Molina**

10.3 Colaborar con la Comisión de Igualdad para la redacción de este protocolo.

Calificación: **Medio plazo (6 m.)**

Responsable/s: **Cesar Arroyo/**

Jaén, a 27 de Julio de 2016.- El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, ANTONIO DE LA TORRE OLID.