

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN

2019/5174 *Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Valeo Iluminación, S.A.U. Centro de Trabajo de Martos.*

Edicto

REFERENCIA: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
CÓDIGO CONVENIO: 23000761011989.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito empresarial para “VALEO ILUMINACIÓN, S.A.U.”, recibido en esta Delegación Territorial de Jaén, de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, el día 08 de noviembre de 2019, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 31 de octubre de 2019, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se 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, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA num. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA num. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 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 y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 12 de noviembre de 2019.-El Delegado Territorial, Francisco Joaquín Martínez Garvín.

ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE VALEO ILUMINACIÓN, S.A.,
PARA SU PLANTA DE MARTOS (JAÉN)

REUNIDOS:

De una parte la representación de la empresa en las personas de D. Manuel Sánchez Gijón, D. Rui Rodrigues, D. Sergio Serrano Bermúdez, asistidos por el letrado D. Andrés González Fernández; y de otra parte, los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo del centro de trabajo de Martos para los años 2019 a 2021, según determinación nominal en el acta de 30 de mayo de 2019, en las personas siguientes:

- *Por U.G.T:*

- Julio Angel Pérez Almagro
- José Rafael Checa Melero
- Lourdes Illana Martínez
- Domingo Ocaña Fernández
- Manuel Gómez Barranco

- *Por ASMAVAM:*

- Francisco Campaña Vasco
- Miguel Angel Vidal Moreno

- *Por CC.OO.:*

- Manuel López Ruiz

- *Por U.S.O.:*

- José Antonio Higuera Albín

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE MARTOS (JAÉN)
DE LA EMPRESA VALEO ILUMINACIÓN, S.A.U.

PREÁMBULO:

El presente Convenio Colectivo de centro de trabajo, 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 los convenios anteriores, de forma que se ha incorporado a su texto cualquier práctica presente en la empresa con anterioridad a su redacción; habiéndose refundido en su texto todo aquello que se ha considerado oportuno, quedando suprimida cualquier otra práctica que se hubiera venido aplicando con anterioridad a la suscripción de este convenio.

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 IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de los años 2018 - 2019 - 2020, firmado por las entidades empresariales CEOE y CEPYME y por las entidades sindicales UGT y CC.OO, publicado en el BOE nº 173, de 18 de julio de 2018, teniendo por objetivo fundamental el mantenimiento del volumen de la 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, encaminado 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.

A su vez, las partes signatarias del presente convenio consideran que el Código Ético de la empresa y su contenido, es base fundamental de las relaciones laborales en la empresa, por lo que su comportamiento deberá ajustarse en todo caso a lo dispuesto en el citado Código y normativa de cumplimiento de aplicación en todas las empresas del Grupo Valeo, de forma que sus empleados asumen los principios y disposiciones del citado Código Ético y se obligan a su cumplimiento.

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.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art.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.U., afectando a todos los trabajadores que presten sus servicios profesionales en el desempeño de funciones en el citado centro de trabajo o bajo dependencia del mismo, sin otra exclusión que los contratados por medio del Real Decreto 1382/1985 regulador de la relación laboral especial de alta dirección.

Art.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 Asimilados y Cuadros de los Grupos Profesionales 0, 1, 2 y 3, no les será de aplicación el contenido de los artículos 29, 30, 32, 35, 37 y 39 incluidos en el Capítulo V de dicho convenio, al establecerse para estos colectivos un régimen salarial distinto al previsto en el presente convenio con carácter general.

Art. 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 abril de 2019, 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 2021.

Art.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.

Art. 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 con la firma del presente convenio.

Art.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 Art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

De las reuniones de la comisión paritaria la empresa levantará acta de su contenido y trasladará la propuesta de la misma a la representación legal de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días.

En materia de contratación temporal prevista en el Art. 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, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en relación con la plantilla total de la misma de acuerdo con lo previsto en el Art. 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.

Art.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.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 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.

Art. 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.

Art. 10.-Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la Empresa:

- a) Todas aquellas derivadas de lo previsto en el Art. 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.

Art. 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 lo establecido en el Sistema de Producción Valeo.

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 5S.

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.

Art. 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 representación 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.

CAPITULO III *Clasificación Profesional*

Art. 13.-Grupos Profesionales.

1.-La determinación de los distintos grupos profesionales en el sector, es una materia de competencia exclusiva del II convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19/06/2017), por lo que el sistema de clasificación profesional establecido en el anterior convenio colectivo de empresa, queda sin efecto alguno y se sustituye por el contenido del convenio colectivo estatal citado.

En tal sentido, el personal se clasificará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para cada grupo profesional; aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o, responsabilidades asignadas al trabajador.

A efectos de su implantación en el presente convenio colectivo, teniendo en cuenta que esta supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación profesional, que afectan, entre otros, a los aspectos retributivos, es necesario realizar una adaptación paulatina de los mismos y así en este nivel de negociación establecer los salarios de cada grupo profesional y de su exceso de carácter individual en su caso.

La clasificación de los distintos grupos profesionales de aplicación en este ámbito convencional se llevará a cabo siguiendo los criterios generales del citado convenio colectivo estatal, manteniéndose no obstante a modo de organización interna la definición de Cuadros y Asimilados a los exclusivos efectos que dicha clasificación adicional determine.

2.-La clasificación en grupos profesionales de aplicación en la empresa se corresponde con las siguientes definiciones:

GRUPO 0: Miembros del Comité de Dirección (CODIR).

GRUPO 1: Están integrados en este grupo aquellos trabajadores con responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizando tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación profesional, tomando decisiones o participando activamente en su elaboración, así como definiendo objetivos concretos dentro de los objetivos generales de la empresa. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad (Asimilados y Cuadros N-1 del CODIR).

Salario mínimo del grupo: 24.000 euros brutos anuales.

GRUPO 2: Están integrados en este grupo aquellos trabajadores con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad sin abarcar un área funcional de la empresa, realizando tareas técnicas complejas relativas a objetivos globales definidos o con alto grado de contenido intelectual, pudiendo ser responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma red funcional (Cuadros y asimilados con +3 años de experiencia en la función en Valeo).

Salario mínimo del grupo: 21.000 euros brutos anuales.

GRUPO 3: Están integrados en este grupo aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso y realizando funciones que superen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un grupo de colaboradores, en un estadio organizativo menor al área funcional (Técnicos -antiguo GP2- Cuadros y asimilados no autónomos con -3 años de experiencia en la función en Valeo).

Salario mínimo del grupo: 20.100 euros brutos anuales.

GRUPO 4: Están integrados en este grupo aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento para su ejecución, bajo supervisión, pero con responsabilidad en su realización, concretamente personal de mano de obra directa que ocupan puestos de Leaps de inyección y auditor de calidad central reportando al responsable de UAP.

Salario mínimo del grupo: Mínimo nivel salarial 5 del anexo núm. 1 (20.051,93 euros).

GRUPO 5: Están integrados en este grupo aquellos trabajadores que ejecutan, bajo dependencia de mandos o profesionales de mayor cualificación, tareas con alto grado de supervisión, pero con aportación de ciertos conocimientos profesionales, concretamente personal de mano de obra directa que ocupan puestos de montador de moldes, sala de materiales, laboratorio y personal de utillaje con 2 años de antigüedad; Mínimo nivel salarial 4 del anexo núm.1 (19.615,01 euros).

GRUPO 6: Están integrados en este grupo aquellos trabajadores que ejecutan tareas con alto grado de dependencia, claramente establecidas con instrucciones específicas, que pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, necesitando un período de adaptación de 1,5 años. (Personal de mano de obra directa con al menos 1,5 años de experiencia); Mínimo nivel salarial 1 del anexo núm. 1. (14.202,22 euros).

GRUPO 7: Están integrados en este grupo aquellos trabajadores que ejecutan tareas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que pueden requerir preferentemente esfuerzo físico y especial atención, sin requerir formación previa, ni período de adaptación (Personal de fábrica con menos de 1,5 años de experiencia). Mínimo nivel salarial 1 del anexo núm.1 (14.202,22 euros).

Los salarios mínimos de cada grupo, pueden y podrán ser superados como consecuencia del sistema de promoción salarial establecido en el presente convenio.

CAPITULO IV

Jornada, Licencias y Excedencias

Art. 14.-JORNADA LABORAL ANUAL.

1. La duración de la jornada anual se fijará en términos de horas efectivas de trabajo y su equivalente en días laborables.

La jornada efectiva anual de trabajo se establece en 1.725,34 horas durante toda la vigencia del convenio, que se desarrollará en 225 días para los calendarios de jornada continuada y en 223 días para los calendarios de jornada partida.

2. El personal con jornada continuada de trabajo, dispondrá de un descanso a efectos del llamado "bocadillo", que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y por tanto no computará a tales efectos.

3. Para el personal perteneciente a los colectivos de Asimilados y Cuadros, teniendo en cuenta las paradas no programadas que viene realizando durante su jornada laboral para diversas utilidades personales, no computarán como jornada efectiva de trabajo 50 minutos/día. A tal fin, se considerará exclusivamente exceso de jornada:

- Aquella que finalice con posterioridad a las 19 horas, u hora resultante de incrementar 50 minutos a la hora ordinaria de finalización de la jornada que en cada caso corresponda contabilizando el exceso a partir de los 50 minutos indicados, siempre en tramos de 30 minutos como mínimo.

- Aquella que se inicia con anterioridad a las 7:10 horas (u hora resultante de anticipar 50 minutos a la hora ordinaria de inicio de jornada que en cada caso corresponda) contabilizando como exceso de jornada exclusivamente la realizada con anterioridad a las 7:10 horas (u hora resultante de anticipar 50 minutos a la hora ordinaria de inicio de jornada que en cada caso corresponda), siempre en tramos de 30 minutos como mínimo.

Las eventuales prolongaciones de la jornada que puedan darse en los términos establecidos en el párrafo anterior, precisarán necesariamente de una previa autorización del responsable del departamento y de Recursos Humanos, debiendo valorarse tales prolongaciones por el N+1 que proceda en cuanto a su compensación con descanso sustitutorio a cargo de la quinta semana establecida en el art. 23 de este Convenio Colectivo.

Este personal tendrá un horario de trabajo que estará comprendido entre las 8 y las 13 horas, y, de 14 a 17:10 horas o de 14:30 a 17:40 o de 15 horas a 18:10 horas, de lunes a jueves. El horario de los viernes está establecido entre las 8 y las 14 horas. No obstante los horarios establecidos, anualmente se determinará la duración de la jornada diaria al objeto de alcanzar la jornada anual establecida en este convenio.

4. Cuando circunstancialmente sea necesaria una prestación de servicios que impida la realización del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se aplicará lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 de jornadas especiales, de forma que el periodo de descanso no realizado deberá recuperarse en los días siguientes a los que se produzca tal circunstancia.

5. El personal que realice viajes por cuenta y orden de la empresa, acreditará una jornada efectiva diaria equivalente a su jornada ordinaria. De estimarse excepcionalmente la realización de una jornada efectiva superior, el trabajador deberá solicitar autorización previa como indicado en el apartado 3) de este artículo.

Art. 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.

Art. 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 doble rotativo tarde y noche, de lunes a viernes (considerando la voluntariedad siempre que la misma no impacte negativamente en la organización productiva).
- Calendario triple rotativo mañana, noche, tarde, de lunes a viernes.
- Calendario de 4º turno (9 tipos), para cubrir los 7 días de la semana. 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.
- Calendario de fin de semana (calendario a tiempo parcial en uno, dos o tres turnos).

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

c) En relación 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 laborables 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 Art. 14 del presente convenio colectivo.

Art. 17.-HORARIOS DE TRABAJO.

1.-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 14 del presente convenio.

2.-Las reuniones de 5^ª diarios del personal MOD adscrito a producción y en jornada continuada, se realizarán antes de comenzar la jornada ordinaria de trabajo.

La asistencia a dichas 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 realizan fuera de la jornada de trabajo, se compensará por un valor igual al previsto para las horas de formación.

Art. 18.-TURNOS DE TRABAJO.

Cada trabajador quedará adscrito a un calendario de trabajo de los previstos en el Art. 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 (Bolsa de horas individualizada).

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.

Art. 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 RRHH, 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, con independencia de la duración de cada una de ellas.

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 mediante mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

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.

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 pendiente 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.

Art. 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.

A las horas exactas de comienzo y finalización de la jornada laboral, los trabajadores deberán hallarse 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 constitutiva de falta grave por ausencia o abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

El personal con saldo de horas a su favor en la Bolsa de horas individualizada, 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.

Art. 21.-OTRAS ALTERACIONES DE LA JORNADA.

Los saldos horarios que se deriven de la flexibilidad horaria establecida en el Artículo 18 para el personal MOD y técnicos del Grupo Profesional 3 no asimilados y cuadros, 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 + salario vinculación 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 Art. 14 del presente convenio, y el resultado determinará el precio de la hora ordinaria a estos efectos.

Art. 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.U. 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 del período general establecido para cada año, si existen razones productivas, 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 cada año, 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 el nacimiento, (comprensivo del parto y el cuidado de menor de doce meses), adopción o guarda con fines de adopción y acogimiento, así como el cuidado del lactante menor de nueve meses realizado de forma acumulada en jornadas completas, como también en cuanto a los supuestos de discapacidad de los hijos nacidos, adoptados o en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento, (Art. 48.6 Estatuto de los Trabajadores), así como en los casos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones anuales en fechas distintas a las coincidentes con tales situaciones y ello aun cuando hubiese terminado el año natural de referencia 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.

Art. 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 el miembro del CODIR para adaptar sus necesidades a las del Departamento correspondiente para adaptar el disfrute del citado permiso a las necesidades operativas 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.

Con cargo al permiso retribuido indicado en el párrafo anterior, y para los colectivos de Cuadros y Asimilados, a partir del 1 de enero de 2020, y al objeto de compensar eventuales prolongaciones de la jornada que pudieran producirse, se establece 1 día de libre elección por año trabajado. A estos efectos, únicamente tendrá derecho el trabajador al citado día de libre disposición cuando mantenga su alta en la empresa desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de cada año.

Art. 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, teniendo en cuenta que la jornada de trabajo en términos anuales es significativamente inferior a la establecida en el convenio del sector:

- 1.-Mediante descanso sustitutorio cuando el saldo de la “bolsa de horas individualizada” del trabajador sea negativo, a razón de hora por hora.
- 2.-Mediante descanso sustitutorio, mediando acuerdo escrito al efecto y a petición del trabajador, cuando el saldo de la bolsa del trabajador esté comprendido entre 0 y 24 horas (hora por hora).
- 3.-Mediante retribución cuando el saldo de la bolsa de horas del trabajador supere las 24 horas a razón del precio de la hora normal por 1,45. De tratarse de horas extraordinarias realizadas en jornada nocturna, para el cálculo del valor de dicha hora extraordinaria, se tendrá en cuenta el importe correspondiente al plus de nocturnidad.
- 4.-De alcanzarse un número de horas extraordinarias retribuidas igual a 80 en cómputo anual, el exceso deberá ser compensado en todo caso mediante descanso sustitutorio, abonándose una 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.

Art. 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 laborable desde el hecho causante.
B) Fallecimiento.	Familiares Primer Grado y Hermanos (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.
C) Fallecimiento.	Familiares de Segundo Grado (Yernos / nueras, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad).	Dos días laborables ampliables un día más por desplazamiento a 150 kms. o más, o ampliables dos días más por desplazamiento a 300 kms. o más.
D) Enfermedad grave o ingreso hospitalario. Para los casos de ingreso hospitalario por parto que precise intervención quirúrgica. En los casos de ingreso en Hospital de día, siempre que el ingreso tenga una duración de más de 24 horas (incompatible con el permiso por ingreso hospitalario del mismo familiar)	Padres, hijos, cónyuge y hermanos. Padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos. Familiares de 1er grado (Padres, hijos, cónyuge y suegros)	Tres días naturales (al menos uno laborable). Un día más por desplazamiento igual o superior a 150 kms., y dos días más por desplazamiento igual o superior a 300 kms. Dos días naturales. Dos días naturales.
E) Intervención quirúrgica dentro del proceso hospitalario a que se refiere el apartado D), 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. Un día más por desplazamiento igual o superior a 150 kms., y dos días más por desplazamiento igual o superior a 300 kms.
F) Enfermedad grave u operación que requiera ingreso hospitalario.	Yernos / nueras, suegros, nietos, cuñados, abuelos por consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales. Un día más por desplazamiento igual o superior a 150 kms., y dos días más por desplazamiento igual o superior a 300 kms.
G) Intervención quirúrgica dentro del proceso hospitalario a que se refiere el apartado F), 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. Un día más por desplazamiento igual o superior a 150 kms., y dos días más por desplazamiento igual o superior a 300 kms.
H) 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.
I) Consulta médica con volante de urgencias.	Cónyuge, hijos, padres y suegros.	Tiempo necesario con un máximo de una jornada completa.

Licencia	Parentesco	Duración
J) Traslado de domicilio habitual (salvo situación de preaviso de salida de la empresa).	Trabajador/a.	Un día laborable.
K) Matrimonio.	Hijos y Hermanos.	Un día laborable, coincidente con la celebración.
L) Consulta médico de cabecera.	Trabajador/a.	Tiempo necesario con un máximo de 32 horas/año, salvo casos excepcionales que se acrediten.
M) Consulta médico especialista prescrita por el médico de cabecera.	Trabajador/a.	Tiempo necesario.
N) Deber inexcusable de carácter público y personal.	Trabajador/a.	Tiempo indispensable ajustado a la normativa correspondientes.
Ñ) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se realicen dentro de la jornada laboral.	Trabajadora.	Tiempo indispensable.
O) 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.
P) 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.

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) Los trabajadores adscritos a calendarios de jornada continuada, dispondrán de un día de libre disposición o asuntos propios por año trabajado.

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

A efectos de que el disfrute del día de libre disposición 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 suficiente 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 Cuadros y Asimilados, excepto World Wide 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 Art. 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.

Art. 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.

Art. 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. Para el colectivo de Cuadros y Asimilados, estas excedencias, precisarán de un plazo de preaviso a la empresa, de forma que ésta deberá tener conocimiento del ejercicio de tal derecho con al menos dos meses de antelación a su inicio para el personal con más de 3 años de antigüedad en la empresa, y, de 45 días para el personal con menos de 3 años de antigüedad en la empresa.

Art. 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 tal reducción de jornada y elección de turno, al objeto de que la empresa conozca la duración de tal incidencia a efectos organizativos.

CAPITULO V
Régimen de retribuciones

Art. 29.-DEFINICIONES.

La retribución del personal de Valeo Iluminación S.A.U. estará dividida en conceptos salariales propiamente dichos y conceptos extrasalariales. En cuanto a los conceptos salariales, estos serán el Salario Base y los Complementos del mismo. Dichos Complementos podrán ser de carácter personal (Salario Vinculación, "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 legalmente, convencionalmente, o contractualmente, en dinero o en especie.

En cuanto a los conceptos extrasalariales, se referirán a la compensación de gastos realizados por el personal por cuenta de la empresa en relación con los gastos de necesaria realización relacionados con la prestación de servicios profesionales, debidamente autorizados.

Art. 30.-SALARIO BASE.

Es la parte de retribución salarial por unidad de tiempo que estará constituida por el valor que para cada Grupo Profesional se establece en este Convenio y cuya cuantía, diaria y anual, figura recogida en los Anexos correspondientes de este convenio para el año 2019.

Con independencia del salario base derivado de la clasificación profesional, en dicho concepto se integran igualmente las cantidades que venían devengándose individualmente como consecuencia del sistema retributivo establecido en convenios anteriores, de forma que el citado salario base estará conformado por la suma de ambos conceptos.

Art. 31.-SALARIO VINCULACION.

El complemento por antigüedad establecido en convenios anteriores, queda suprimido con efectos de la firma del presente convenio, de forma que no se devenguen de futuro nuevos quinquenios por ningún colectivo de trabajadores de la empresa.

No obstante, las cantidades acreditadas por tal concepto se mantendrán inalterables a título personal, bajo la denominación de "Salario Vinculación".

A su vez, al objeto de evitar perjuicios económicos de futuro a los trabajadores con derecho, en base a lo dispuesto en convenios anteriores, a nuevos devengos por el cumplimiento de futuros quinquenios, y, con aplicación exclusiva a quienes según tales convenios les fuera de aplicación dichos futuros cumplimientos, como condición más beneficiosa limitada a tal colectivo, se establece el sistema dispuesto en el párrafo siguiente.

Para el colectivo al que se refiere el apartado B) del artículo 31 del anterior convenio, se adelantará el abono de un único quinquenio en una quinta parte de su importe cada año natural (importe 0,23 euros/día para el año 2020) hasta completar el citado quinquenio, a excepción de todo el personal que no tuviese acreditado a la fecha de suscripción del presente convenio, complemento alguno de antigüedad. Este abono se iniciará desde el 1 de enero de 2020.

Las cantidades acreditadas como Salario Vinculación, se revisarán al alza de acuerdo con los incrementos establecidos en los futuros convenios colectivos en cuanto al Salario Base de tales convenios.

Art. 32.-PRIMA DE ASISTENCIA Y PLUS DE PUNTUALIDAD.

1. El personal MOD percibirá una Prima de Asistencia y un Plus de Puntualidad, cuyos importes a partir del 1 de abril de 2019, quedan fijados en 7,32 € y 2,39 €, 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 en activo.

• *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 nóminas de salario.

Para su percepción o pérdida se aplicarán las siguientes normas:

- Permiso por matrimonio: Se perciben ambos conceptos.
- Permisos previstos en los apartados B) a I) 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 O) del Art. 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 adscritos al Grupo Profesional 7 y durante el tiempo en que se mantenga en dicho grupo, la prima de asistencia tendrá una reducción de 4,5€ por día.

A estos efectos, los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada desde el año 2016 por primera vez y que se encuentren inscritos en la "bolsa de empleo", así como los trabajadores que se incorporen a la empresa por primera vez mediante un contrato de duración determinada desde la vigencia del presente convenio, dicha incorporación se realizará mediante un contrato adscrito al grupo profesional 7 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.

A los mismos efectos, los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante un 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 realizará mediante un contrato adscrito al Grupo Profesional 7 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 el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

Art. 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 Salario Vinculación, regulándose de acuerdo con las siguientes normas:

- a) El trabajo nocturno a tiempo completo, se retribuye sobre la totalidad de las horas trabajadas en el horario indicado, salvo que el trabajo sea superior a 4 horas, en cuyo caso el plus se abonará por la totalidad de las horas.
- b) El trabajo nocturno a tiempo parcial, como consecuencia de la naturaleza del propio contrato o por el ejercicio del derecho de conciliación, se retribuye exclusivamente sobre las horas trabajadas en el horario indicado.

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 del disfrute de dichas vacaciones.

Art. 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 135 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias, con efectos del día de suscripción del presente convenio.

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, en virtud de su naturaleza o por reducción de jornada por ejercicio del derecho de conciliación, devengará el citado plus en los mismos términos, pero en la parte proporcional correspondiente a la jornada de trabajo que realice.

Art. 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 sus 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 14,80€ por jornada ordinaria de trabajo y de forma proporcional en los casos de contratos a tiempo parcial por su propia naturaleza o por reducción de jornada por ejercicio del derecho de conciliación, o por la realización parcial de dicha función durante la jornada diaria de trabajo. Esta cantidad incluye la remuneración del tiempo necesario para cumplimentar la documentación del turno una vez finalizado éste.

Art. 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.

Con efectos del día de suscripción del presente convenio, este Plus tendrá una cuantía igual a 146€ 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.

Art. 37.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1.-Se devengarán 30 días de Salario Base más Salario Vinculación, en su caso, más el complemento "ad personam", más la cantidad de 283,84€ 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 nacimiento y cuidado del menor, 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 6 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.

6.-Cuando el trabajador ejerza su derecho al cuidado corresponsable del lactante, y consecuentemente reduzca su jornada de trabajo de acuerdo con lo previsto en el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, devengando la prestación de la seguridad social dispuesta en el Art. 183 de la Ley General de la Seguridad Social, la reducción de dicha jornada determinará el devengo de las pagas extraordinarias de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivo durante dicho periodo.

Art. 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. No obstante, teniendo en cuenta la falta de uso acreditada de este precepto en los últimos años, su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2019.

Art. 39.-INCREMENTO SALARIAL ANUAL.

1.-2019: Los Salarios Base vigentes al día 31 de diciembre de 2018, se incrementarán en un porcentaje igual al 1% desde el día 1 de abril de 2019.

2.-2020: Los Salarios Base vigentes al día 31 de diciembre de 2019, se incrementarán en un porcentaje igual a 1% desde el día 1 de enero de 2020.

3.-2021: Los Salarios Base vigentes al día 31 de diciembre de 2020, se incrementarán en un porcentaje igual a 1,2% desde el día 1 de enero de 2021.

Conceptos sobre los que se aplican los incrementos:

Los incrementos establecidos en el presente artículo se aplicarán exclusivamente a los conceptos retributivos siguientes: Salario Base, Salario Vinculación (excepto año 2019), Prima de Asistencia, Plus de Puntualidad, Complemento pagas extraordinarias, Plus Nupcialidad, Plus de LEAP, Plus de Escolaridad y Ayuda por cónyuge o hijos discapacitados.

CAPITULO VI
Ayudas Sociales y Complementarias

Art. 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 por los capitales abajo indicados; duplicando o triplicando respectivamente el capital asegurado en los casos de fallecimiento por accidente o por accidente de circulación.

Las cuantías del capital asegurado para el año 2019 son las siguientes:

a) Incapacidad Permanente Absoluta	19.765 €
b) Fallecimiento	19.765 €
c) Fallecimiento por accidente	39.530 €
d) Fallecimiento por accidente de circulación	59.295 €

Los importes indicados en el cuadro anterior, se actualizarán anualmente en función del incremento que experimente el IPC del año precedente.

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

Art. 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.

Art. 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 un 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.

Art. 43.-PLUS DE ESCOLARIDAD / ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS.

Durante el año 2019, la Empresa abonará un Plus de Escolaridad anual, por cada hijo que curse estudios de acuerdo con la siguiente escala:

a) Educación Infantil y Primaria	128,19 €
b) ESO, Bachillerato y FP, en la localidad donde se reside	145,72 €
c) ESO, Bachillerato y FP, fuera de la localidad de residencia	231,46 €

A su vez, la empresa abonará un Plus anual de Enseñanzas Universitarias para la obtención de un título de grado por cada hijo que curse dichos estudios o por el empleado que igualmente lo realice para la obtención de dicho título, por un importe igual al de la matrícula de dichos estudios con un límite de 448,49 €. No obstante, aquellos beneficiarios cuya matrícula sea superior a dicha cifra, percibirán adicionalmente al citado importe, un 15% de la diferencia existente entre el importe real de la matrícula y la citada cantidad, sin que el importe resultante pueda ser superior en ningún caso al importe total de dicha matrícula.

En cuanto a los estudios de idiomas en la Escuela Oficial y de música en el Conservatorio por cada hijo que curse dichos estudios, la empresa abonará un plus anual de 231,46 €.

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.

Art. 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 336,8 €,

siempre que en la fecha de contraer matrimonio lleven un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa.

Art. 45.-AYUDA POR CÓNYUGE O HIJOS DISCAPACITADOS O CON DIAGNÓSTICO DE CELIAQUIA.

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	81,52 €
Del 18% al 33%, inclusive	130,44 €
Del 34% al 55%, inclusive	163,05 €
Del 56% en adelante	201,11 €

2. La empresa abonará a los trabajadores que acrediten tener hijos diagnosticados de celiacía 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, retrotrayéndose 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.

En aquellos casos en que presten servicios en la empresa dos trabajadores con derecho a las citadas ayudas por un mismo sujeto causante, los importes citados únicamente se abonarán a uno de ellos.

Art. 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 núm. 7 del presente convenio.

Art. 47.-DISTINTAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN.

1.-El régimen de jubilación contributiva se someterá a lo previsto en esta materia en la LGSS y en especial en cuanto a la Ley 27/2011, Ley 3/2012, Real Decreto Ley 29/2012, Real Decreto Ley 5/2013, Ley 23/2013, Real Decreto 1.131/2002 y Real Decreto 1.132/2002 en los términos y condiciones allí establecidos.

En cualquier caso, en materia de jubilación en sus distintas modalidades, la empresa acomodará su política a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento. En cuanto a la jubilación parcial anticipada, ésta se llevará a cabo para el personal MOD sin requisito ninguno adicional a los previstos en las normas de aplicación.

En relación a la jubilación parcial anticipada del personal MOI (Estructura), la empresa se reserva el derecho a su no aceptación, en aquellos casos en que la vacante parcial derivada de la solicitud pudiese cubrirse mediante promoción interna o fuese amortizable la función que viniese realizando el solicitante de la citada jubilación parcial anticipada o en aquellos casos en que organizativamente no sea viable.

En estos casos, el personal MOI, deberá formalizar su petición de jubilación parcial anticipada, indicando el porcentaje de reducción de la jornada de trabajo y la modalidad de realización de la jornada de trabajo resultante, de forma que la empresa pueda estudiar su viabilidad; lo que resolverá a la mayor brevedad posible, bien no admitiendo la misma en las condiciones solicitadas, condicionándola en cuanto a la reducción de jornada y/o realización de la jornada residual, o, admitiendo la solicitud en sus propios términos.

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.

Art. 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.

Art. 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 Salario Vinculación, a favor del cónyuge viudo o, en su defecto de sus herederos legales.

Art. 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.

Art. 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 provienen 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 diferentes temáticas 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.

CAPITULO VII

Ingresos, Promociones de grupo, Promociones de nivel salarial, Movilidad, Contratación, Suspensión y Extinción del Contrato

Art. 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.

La adscripción a cualquiera de los grupos profesionales establecidos en el artículo 13 del presente convenio, se realizará de acuerdo a las funciones y responsabilidades a desarrollar.

No obstante lo anterior, al coincidir las funciones y responsabilidades de los grupos 6 y 7 establecidos en el artículo 13 del presente convenio, los ingresos que se realicen por el personal MOD se materializarán de acuerdo a lo siguiente:

A estos efectos, los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante contrato de duración determinada desde el año 2016 por primera vez y que se encuentren inscritos en la “bolsa de empleo”, así como los trabajadores que se incorporen a la empresa por primera vez mediante un contrato de duración determinada desde la vigencia del presente convenio, dicha incorporación se realizará mediante un contrato adscrito al grupo profesional 7 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.

A los mismos efectos, los trabajadores que hubiesen prestado servicio en la empresa mediante un 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 realizará mediante un contrato adscrito al Grupo Profesional 7 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 el periodo de tiempo correspondiente a este último contrato.

Art. 53.-PROMOCIÓN DE GRUPO PROFESIONAL Y DE NIVEL SALARIAL.

A) 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.

El presidente del Comité de Empresa y un portavoz de una central sindical – de manera rotativa- participarán en el seguimiento del proceso, velando en todo momento por la objetividad del mismo.

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 a través de los medios que disponga la Empresa 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 del departamento de Recursos Humanos. 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.
- c) A la mayor brevedad posible, la Empresa comunicará a las personas involucradas el resultado del proceso.

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 de trabajo 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 con anterioridad 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.

B) Como consecuencia de la implantación en el presente convenio de un nuevo sistema de clasificación profesional, distinto del sistema establecido en los convenios anteriores con afectación singular en cuanto a los aspectos retributivos, se hace necesario realizar una adaptación paulatina en materia de promoción profesional.

En este sentido, se realizará un determinado número de incrementos salariales tomando como referencia las tablas salariales, que incluirán tanto los incrementos por clasificación profesional como los incrementos de nivel del sistema promociona y subidas automáticas (excepto Cuadros y Asimilados) como se indica a continuación:

PRIMER AÑO (2020): Número de incrementos salariales equivalente al 10% de la plantilla MOD, con fecha de efectos primero de abril.

Para los incrementos de nivel salarial, primero se realizarán los incrementos de nivel correspondientes al sistema de promoción de grupo profesional de manera que permitan alcanzar los niveles salariales indicados en cada uno de los grupos profesionales en un plan de etapas anuales (con incremento de un nivel salarial al año hasta llegar al nivel definido) con previa validación por parte del departamento de RRHH, con el objetivo de asegurar las competencias necesarias para desarrollar la posición.

Si el número de incrementos de nivel salarial en clasificación profesional el primer año no alcanzan el 4% de la plantilla de MOD, la diferencia entre este 4% y el porcentaje de incrementos realizado por clasificación profesional será compensado con incrementos de nivel salarial para los grupos profesionales 4 y 5, con el único criterio de antigüedad en la función (excluidos aquellos empleados de los citados grupos que hayan promocionado). Una vez realizados los incrementos de nivel indicados anteriormente, se procederá a realizar los incrementos de nivel correspondientes a PROMOCIONA Y SUBIDAS AUTOMATICAS en porcentajes iguales al 4% y 2% de la plantilla media de cada año, sin superar en ningún caso el % total de incrementos establecido para cada año (10% para 2020). En caso de que el número de promociones de nivel salarial por cambio de grupo profesional superara el % indicado, los incrementos de nivel salarial de promociona y subidas automáticas se reducirán en número hasta alcanzar el máximo establecido siempre respetando la proporción 66,5% y 33,5% respectivamente.

SEGUNDO AÑO (2021): Número de incrementos de nivel salarial equivalente al 9% de la plantilla MOD, aplicación incremento salarial primero de Enero.

Para los incrementos de nivel salarial, primero se realizarán los incrementos de nivel correspondientes al sistema de clasificación profesional de manera que permitan alcanzar los niveles salariales indicados en cada uno de los grupos profesionales en un plan de etapas anuales (con incremento de un nivel salarial al año hasta llegar al nivel definido) con previa validación por parte del departamento de RRHH, con el objetivo de asegurar las competencias necesarias para desarrollar la posición. Si el número de incrementos de nivel salarial en clasificación profesional el segundo año no alcanzan el 3% de la plantilla de MOD, la diferencia entre este 3% y el porcentaje de incrementos realizado por clasificación profesional será compensado con incrementos de nivel salarial para los grupos profesionales 4 y 5, con el único criterio de antigüedad en la función (excluidos aquellos empleados de los citados grupos que hayan promocionado). Una vez realizados los

incrementos de nivel indicados anteriormente, se procederá a realizar los incrementos de nivel correspondientes a PROMOCIONA Y SUBIDAS AUTOMATICAS en porcentajes iguales al 4% y 2% de la plantilla media de cada año, sin superar en ningún caso el % total de incrementos establecido para cada año (9% para 2021). En caso de que el número de promociones de nivel salarial por cambio de grupo profesional superara el % indicado, los incrementos de nivel salarial de promoción y subidas automáticas se reducirán en número hasta alcanzar el máximo establecido siempre respetando la proporción 66,5% y 33,5% respectivamente.

TERCER AÑO (2022): Número de incrementos de nivel salarial equivalente al 8% de la plantilla de MOD, aplicación incremento salarial primero de Enero.

Para los incrementos de nivel salarial, primero se realizarán los incrementos de nivel correspondientes al sistema de clasificación profesional de manera que permitan alcanzar los niveles salariales indicados en cada uno de los grupos profesionales en un plan de etapas anuales (con incremento de un nivel salarial al año hasta llegar al nivel definido) con previa validación por parte del departamento de RRHH, con el objetivo de asegurar las competencias necesarias para desarrollar la posición. Aquellos empleados adscritos al GP4 que hayan comenzado el primer año con nivel salarial 1, subirá 2 niveles salariales este tercer año para llegar al nivel salarial 5. A efectos del cómputo del número de incrementos de nivel salarial del año 2022, estos incrementos de 2 niveles salariales computarán como 1 unidad. Si el número de incrementos de nivel salarial en clasificación profesional el tercer año no alcanzan el 2% de la plantilla de MOD, la diferencia entre este 2% y el porcentaje de incrementos realizado por clasificación profesional será compensado con incrementos de nivel salarial para los grupos profesionales 4 y 5, con el único criterio de antigüedad en la función (excluidos aquellos empleados de los citados grupos que hayan promocionado). Una vez realizados los incrementos de nivel indicados anteriormente, se procederá a realizar los incrementos de nivel correspondientes a PROMOCIONA Y SUBIDAS AUTOMATICAS en porcentajes iguales al 4% y 2% de la plantilla media de cada año, sin superar en ningún caso el % total de incrementos establecido para cada año (8% para 2022). En caso de que el número de promociones de nivel salarial por cambio de grupo profesional superara el % indicado, los incrementos de nivel salarial de promoción y subidas automáticas se reducirán en número hasta alcanzar el máximo establecido siempre respetando la proporción 66,5% y 33,5% respectivamente.

C) La vigencia de lo establecido en el apartado B) en materia de clasificación profesional se extenderá hasta el cierre de las reclamaciones correspondientes al ejercicio 2021, de forma que una vez superada dicha fecha la redacción del anexo núm. 7 del vigente convenio colectivo en materia de porcentajes de promociones, quedará establecida en los términos fijados con anterioridad a este acuerdo (un número de incrementos equivalente al 5% de la plantilla MOD por Promociona y un número de incrementos salariales equivalente al 3% de la plantilla MOD por Subidas Automáticas).

Este punto podrá ser objeto de negociación en el próximo convenio.

Art. 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 1: 180 días.

Grupo 2: 180 días.

Grupo 3: 180 días para los colectivos de cuadros y asimilados y 60 días para el resto de los colectivos integrados en este grupo.

Grupo 4: 30 días.

Grupo 5: 30 días.

Grupo 6: 30 días.

Grupo 7: 30 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, salvo que por disposición legal se establezca cosa distinta.

Art. 55.-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 favoreciendo la igualdad de oportunidades.

Art. 56.-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 de 12 meses en un período 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 100 a realizar durante el año 2019 (a partir de la fecha de la firma del convenio) y en cuanto al personal calificado como mano de obra directa (MOD).

Durante el año 2020 se procederá a la contratación o transformación de contratos temporales en indefinidos en los mismos términos y para el mismo colectivo indicado en el párrafo anterior en número de 50.

Durante el año 2021 se procederá a la contratación o transformación de contratos temporales en indefinidos en los mismos términos y para el mismo colectivo indicado en el párrafo anterior en número de 50.

No obstante, ante la necesidad de preservar la competitividad de la empresa, las transformaciones previstas para los años 2020 y 2021, podrán no llevarse a cabo si las circunstancias del mercado o cualquier otra no lo permitan. En concreto, cada año se analizarán los resultados económicos y el volumen de actividad previsto en el MTP para los 5 años siguientes, de manera que se pueda controlar el nivel de temporalidad y evitar que sea inferior al 30% de la plantilla de la empresa. Adicionalmente se realizarán 20 transformaciones de contratos temporales en indefinidos en el área de Electrónica (año 2019), así como otras 10 transformaciones más en el resto de la empresa en base a los méritos alcanzados individualmente por determinados trabajadores.

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 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.

Art. 57.-SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La suspensión o extinción del contrato de trabajo estará determinada por lo especificado en los artículos 45, 46, 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 de los grupos profesionales del 4 al 7 ambos inclusive; 30 días si se trata del Grupo profesional 3, salvo Cuadros y asimilados, cuyo preaviso será de 60 días; y 60 días si se trata de los grupos profesionales 1 y 2. No obstante, los Cuadros y Asimilados de los grupos profesionales 1 al 3 tendrán un preaviso de 45 días si cuenta con una antigüedad inferior a 3 años. 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.

CAPITULO VIII
Formación Profesional

Art. 58.-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.

CAPITULO IX

Seguridad y Salud Laboral

Art. 59.-NORMAS GENERALES.

La Dirección de la empresa por medio de su Servicio de Prevención 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 sus aspectos 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, siendo estas de obligado uso por parte de los trabajadores receptores de las mismas.

Art. 60.-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.

La empresa estudiará, junto con el departamento de prevención, cada limitación en la asignación de calendarios a los empleados, así como las peticiones por parte de la representación legal de los trabajadores (cambios de turno, de calendario) estableciendo en caso que sea necesario, reuniones de seguimiento.

Art. 61.-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.

Art. 62.-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.

Art. 63.-AUSENCIAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE NO LABORAL, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL Y NACIMIENTO.

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 y la empresa observarán lo dispuesto en la normativa de referencia en cuanto a los procesos de I.T. A estos efectos, la empresa dará publicidad del contenido de dichos preceptos en cuanto a la parte de la gestión que corresponda al trabajador, a efectos de su cumplimiento por parte de estos.

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

Las ausencias al trabajo por espacio máximo de 2 días consecutivos, que sean autorizadas por el servicio médico de empresa, se considerarán licencias retribuidas, abonándose el salario base, y salario vinculación, que el trabajador viniese devengando, siempre y cuando este no se sitúe en baja por I.T.

Art. 64.-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 del contenido de las normas correspondientes a efectos de su cumplimiento por parte de los trabajadores afectados.

Art. 65.-RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

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€ por reconocimiento.

CAPITULO X
Derechos Sindicales

Art. 66.-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.

Art. 67.-COMITE 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.

Art. 68.-ACUMULACION CREDITO 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.

Art. 69.-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.

CAPITULO XI
Régimen Disciplinario

Art. 70.-FACULTAD DISCIPLINARIA.

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

Art. 71.-DEFINICION Y GRADUACION DE FALTAS.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que supongan tanto una negligencia como 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.

Art. 72.-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.

Art. 73.-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 misma.

- 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 añadidas.
- 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 otros 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, o proceder a su venta a terceros.
- 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.

Art. 74.-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 73.1 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 MEDICA 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 cualesquiera 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, bien en su propio beneficio o en beneficio 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.

Art. 75.-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.

Art. 76.-REGIMEN 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.

Art. 77.-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.

Art. 78.-PRESCRIPCION.

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 ADICIONAL SEGUNDA:

La empresa abonará un Plus de Misión en aquellos casos en que se produzcan desplazamientos con una duración igual o superior a 4 semanas consecutivas, en importe de 100 € mensuales durante los meses en que se den tales circunstancias, cuando la misión tenga lugar en otros centros de trabajo en la provincia salvo en aquellos de titularidad de Valeo Iluminación S.A.U.

De tratarse de misiones internacionales y en las mismas condiciones (desplazamientos con una duración igual o superior a 4 semanas consecutivas), el importe de este plus será de 200 euros al mes durante los meses en que se den tales circunstancias.

Para el caso de las misiones intercontinentales -con la excepción de Tánger- y en las mismas condiciones (desplazamientos con una duración igual o superior a 4 semanas consecutivas), el importe de este plus será de 300 euros al mes durante los meses en que se den tales circunstancias.

Estos pluses entrarán en vigor desde el día de la firma del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA:

Al haberse suprimido el Plus de Festivos regulado en el Art. 32 del XI Convenio Colectivo de la empresa VALEO ILUMINACION, S.A. para su centro de trabajo en Martos (Jaén) y no obstante lo establecido en el Art. 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 ménsula equivalente a la diferencia que resulte entre la cantidad fijada en el Plus de 4ª Turno del mencionado Art. 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 existente en la empresa, deberá acomodarse a lo previsto en el Real Decreto Ley 6/2019 (BOE 7/03/2019) y por tanto abarcando al menos un diagnóstico de todas las materias que contiene la citada norma legal, procediendo posteriormente a su registro en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, cuyo resultado contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A tal fin se establece un plazo para la actualización del actual plan de igualdad no superior a 6 meses.

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 cuanto a aquellas de derecho necesario, por lo que en caso de concurrencia la regulación de las condiciones establecidas en el mismo tendrá prioridad aplicativa.

A su vez, el contenido de este convenio respeta íntegramente lo dispuesto en los artículos 9 a 14 del Capítulo II sobre Estructura de la Negociación Colectiva prevista en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

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, lo previsto en el Art. 20 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del metal (BOE 19/06/2017), en cuanto a la duración

máxima de los contratos eventuales, que se establece en doce meses en un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que justifican dichas contrataciones.

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:

La periodificación de conceptos retributivos variables: Prima de asistencia, Plus de Puntualidad, Horas Extraordinarias, Plus de Nocturnidad, Plus de Cuarto Turno, Plus LEAP, etc, a efectos de su liquidación, 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 indicadas. El cierre del devengo de estos conceptos en el mes de diciembre de cada año, se producirá el día 31 de dicho mes.

Para todos los Grupos Profesionales, se percibirá el salario base anual distribuido en 14 mensualidades de 30 días (incluidas las pagas extras de Julio y Diciembre).

Las categorías profesionales de referencia sólo se conservarán a los meros efectos externos relacionados con Seguridad Social, SEPE, certificados, etc.

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 su totalidad en la liquidación de haberes correspondiente.

Jaén, a 12 de noviembre de 2019.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.