

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2020/4262 *Modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para Valeo Iluminación, S.A.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0077/2020
Código Convenio: 230007610119889

Vista el Acta de fecha 20 de octubre de 2020, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para VALEO ILUMINACIÓN, S.A. (antes FAESPA MARTOS, S.A.), sobre modificación del texto del Convenio, recibida en esta Delegación Territorial en fecha 26 de octubre de 2020, 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 y Acuerdos 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 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica 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 (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), 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, y Disposición Final Segunda del Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías,

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Jaén, 28 de octubre de 2020

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

REUNIDOS

De una parte, en nombre y representación de VALEO ILUMINACIÓN S.A.U. D. Manuel Sánchez Gijón, D. Rui Rodrigues y D. Sergio Serrano Bermúdez y de otra los miembros del comité de empresa del centro de trabajo de la citada empresa sito en la localidad de Martos (Jaén) que seguidamente se detallan: D. Julio Ángel Pérez Almagro, D. José Rafael Checa Melero, D. Manuel Gómez Barranco, D. José Moreno Cazalla y D. Domingo Ocaña Fernández por UGT; D. Francisco Jesús Campaña Vasco y D. Miguel Ángel Vidal Moreno por ASMAVAM; D. Manuel López Ruiz por CC.OO.; y D. José Antonio Higuera Albín por USO.,

MANIFIESTAN

I.- Ambas partes, como firmantes del convenio colectivo estatutario vigente para el centro de trabajo de Martos (Jaén) con vigor desde el día 18/11/2019 hasta el día 31/12/2021, en uso de las representaciones que ostentan, se reconocen capacidad mutua para pactar y comprometer la modificación del citado convenio colectivo (23000761011989) en los términos que seguidamente se establecen.

II.- La novación convencional pactada, tiene por origen la extraordinaria situación que se viene produciendo derivada de la pandemia COVID-19 desde marzo de 2020, y que con especial incidencia se viene sufriendo en el sector de la industria de automoción, con especial repercusión en la industria auxiliar de dicho sector y el incremento de nivel de competencia con el resto de proveedores de automoción, que dificulta la obtención de nuevos negocios.

III.- Las partes aquí representadas vienen a determinar que la fabricación del Opel Astra Piloto, se realizará en el centro de trabajo de Martos, pese a que inicialmente estaba previsto fabricar en la planta industrial de Polonia.

Así mismo, se asegura el desarrollo en el centro de trabajo de Martos de la actividad de I+D Special Product -Interior Lighting, según la evolución de los productos conseguidos.

IV.- A este fin las representaciones hoy comparecientes, han mantenido diversas reuniones encaminadas a la novación del convenio colectivo vigente y con los efectos que en cada materia corresponda, alcanzándose finalmente un preacuerdo, cuya transposición al texto del convenio colectivo, se materializa en los términos siguientes:

ACUERDAN

Primero.- Mantener el ámbito temporal que establece el art. 3 del vigente convenio colectivo (BOP Jaén 18/11/2019) y, por tanto, reiterando la finalización de la vigencia inicial de este convenio en fecha 31/12/2021.

Segundo.- Declarar expresamente que en todo lo que no se vea modificado por el presente acuerdo, se mantendrá de forma inalterable por toda la vigencia del convenio de referencia.

Tercero.- El texto del art. 14 Jornada Laboral Anual, apartados 1., 2. y 3., quedan modificados en los términos siguientes:

“1. La duración de la jornada anual se fijará en términos de horas efectivas de trabajo y su equivalente en días laborables. A partir del día 1/01/2021, la jornada anual de trabajo establecida con anterioridad en este art. 14, se verá ampliada a 1.744,09 horas efectivas, desarrollándose en 225 laborables para los calendarios de jornada continuada y en 223 días laborables para los calendarios de jornada partida; sobre la jornada máxima indicada, tanto en horas como en días, no computaran las recuperaciones de las modulaciones.

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.

Para los calendarios de jornada partida, anualmente se determinará la duración de la jornada diaria al objeto de alcanzar la jornada anual establecida en el presente acuerdo.

El incremento de la jornada anual indicado, en el apartado 1., se materializará en la reducción de cinco minutos del periodo de descanso para el “bocadillo”, en el caso del calendario de jornada continuada, pasando de las tres paradas por turno actuales a dos paradas durante el primer semestre del año 2021. De esta manera, el día 1 de julio de 2021, se regresa al sistema de tres paradas, salvo pacto en contrario entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

3. Para los calendarios de jornada partida, el citado incremento de la jornada efectiva se materializará con la prolongación de la jornada diaria de lunes a jueves en los minutos necesarios para completar la jornada de trabajo indicada en el apartado 1.

Para el personal perteneciente a los colectivos de Asimilados y Cuadros (MOI), 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 la hora en que finalice la nueva jornada diaria, 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 de lunes a jueves que estará comprendido entre las 8 y las 13 horas, y, de 14, 14:30, o 15:00 horas, hasta la hora que proceda por ajuste de la jornada diaria. El horario de los viernes está establecido entre las 8 y las 14:00 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.

Cuarto.- El texto del art. 16 Calendarios Laborales, apartado b), se modifica para concretar los periodos de descanso que se vienen realizando en las actividades a jornada continuada y que el texto del convenio no recogía expresamente, reduciendo el tiempo de dichos periodos de descanso en los términos en que queda determinado el texto del citado apartado b) del art. 16 del convenio colectivo vigente.

“En los calendarios en régimen de jornada continuada, el descanso para “bocadillo”, será de 15 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. A su vez, los otros descansos que se vienen realizando con una duración de 10+10 minutos, se sustituirán por un único descanso de 20 minutos diarios. El día 1 de julio de 2021, se regresa al sistema de tres paradas, salvo pacto en contrario entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.”

Quinto.- El texto del art. 19, Modulación, apartado 4., se adapta al sistema de recuperación de las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más, alterando los plazos para ello; resultando el siguiente texto:

“4. Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más como consecuencia de la modulación realizada, serán regularizadas mediante recuperación o descanso, de forma que el saldo de la bolsa individualizada generada durante el segundo semestre del año 2019 y primer semestre del año 2020, se deberá regularizar en un plazo con finalización el día 31/12/2021.

Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más como consecuencia de la modulación realizada a partir del 1 de julio de 2020, 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.”

Sexto.- El texto del art. 22., Vacaciones, se modifica en relación con la referencia que dicho precepto establece en cuanto a los días establecidos por el Ayuntamiento de Martos en relación con la Feria de agosto, al objeto de dejar sin efecto la necesidad de respetar en todo caso como días vacacionales aquellos determinados por el Ayuntamiento de Martos a tal fin.

El texto resultante es el siguiente:

“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, sin necesidad de respetar como vacaciones los días establecidos por el Ayuntamiento de Martos para la Feria de agosto, y ello en función de las citadas exigencias antes citadas.

En cuanto a los trabajadores en régimen de jornada a cuarto turno y en función de las citadas exigencias de producción y suministro a los clientes de la empresa, se fijarán descansos complementarios a realizar el sábado y el domingo de la semana de fiestas regulada por el citado Ayuntamiento en cuanto a la Feria de agosto, salvo casos de fuerza mayor o 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.”

Séptimo.- En cuanto al texto del art. 39, Incremento Salarial Anual, en cuanto al apartado 3., referido al año 2021.

El incremento previsto con efectos del 1/01/2021 del 1.2%, queda sin efecto de forma que

se mantendrán inalterables todas las cuantías salariales vigentes al 31 de diciembre de 2020 para toda la plantilla (MOD y MOI). No obstante, en cuanto al personal Asimilados y Cuadros, mano de obra indirecta (MOI), de haberse firmado el presente acuerdo antes del día 15/10/2020, se producirá con carácter general una revisión salarial con efectos del día 1/10/2020, que respete, en cualquier caso, la política y procedimientos internos del grupo Valeo en este sentido.

Consecuentemente, la redacción del citado artículo quedará como sigue:

“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 mantendrán inalterables en sus importes durante el año 2021, para todos los colectivos que integran la plantilla de la empresa.

Igualmente se mantendrán inalterables en su cuantía todos los conceptos retributivos sobre los que se venían aplicando los incrementos salariales en los años precedentes y que se detallan en el párrafo siguiente.

Conceptos sobre los que se aplicaban los incrementos:

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.”

Octavo.- En cuanto al texto del art. 56 Contratación Laboral, se modifica su contenido en cuanto a lo previsto en el apartado 3 de dicho artículo, que quedará como sigue:

La empresa procederá a la contratación o transformación de contratos temporales en indefinidos, en un número igual a 50 a realizar en el primer trimestre del año 2021 y en cuanto al personal calificado como mano de obra directa (MOD).

El texto del citado art. 56, consecuentemente quedará redactado en los términos siguientes:

“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).

En cuanto al 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 total de 50. Dicha operativa deberá quedar materializada en el primer trimestre de 2021.

En el año 2021, podrán llevarse a cabo otras 50 contrataciones o transformaciones de contratos temporales si las circunstancias del mercado así lo permiten. 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 (año 2019) 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.”

La operativa indicada en el artículo 56 estará en relación y por tanto condicionada a que las actividades que se han indicado en el punto III del apartado MANIFIESTAN, se materialicen en

los términos citados, de forma que las condiciones establecidas en el presente acuerdo forman un todo indivisible, de modo que si alguno de los compromisos asumidos no se cumpliera, el acuerdo en su conjunto quedaría sin efecto, manteniéndose el texto del convenio colectivo en los términos establecidos con anterioridad a las modificaciones introducidas en el mismo.

En cuanto a la llamada “prima de progreso”, no regulada en el texto del convenio colectivo, las partes signatarias del presente acuerdo, determinan la supresión y por tanto dejándolo sin efecto alguno, tanto el cálculo como el importe de la citada prima de progreso en el año 2020, debiendo modificarse lo correspondiente para el año 2021, y ello sin que en ningún caso se proceda al descuento de lo ya percibido por tal concepto a los empleados que a la fecha de la firma del presente acuerdo, lo hubieran materializado.

Lo que, en prueba de conformidad, firman las partes comparecientes a 22 de octubre de 2020, facultándose a Don Sergio Serrano Bermúdez, para que traslade el presente acuerdo a la Autoridad Laboral a efectos de su registro y publicación en el diario oficial correspondiente.

Por la Dirección de VALEO ILUMINACIÓN S.A.U.

Por la Representación Legal de los Trabajadores

Jaén, a 29 de octubre de 2020.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO
LÓPEZ.