

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.

2022/6628 *Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Valeo España, S.A.U. Centro de Trabajo de Martos.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0125/2022
Código Convenio: 23000761011989

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para VALEO ESPAÑA, S.A.U., que ha tenido entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 20/12/2022, aprobado que fue por la Comisión negociadora el día 13/12/2022, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el 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 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad 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, 27 de diciembre de 2022.
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE MARTOS (JAÉN) DE LA EMPRESA VALEO ESPAÑA 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 en su centro de trabajo de Martos (Jaén) y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras 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 el centro de trabajo.

El citado texto convencional, mantiene el criterio refundidor ya indicado en los anteriores convenios del centro de trabajo de Martos, de forma que se ha incorporado a su texto cualquier práctica presente con anterioridad a su redacción; habiéndose refundido en su texto todo aquello que se ha considerado oportuno, adecuándolo a las novedades legislativas, quedando suprimida cualquier otra práctica que se hubiera venido aplicando con anterioridad a la suscripción de este convenio en virtud de lo dispuesto en el artículo 82.4 del ET. En igual medida, se da continuidad al ámbito negocial del convenio colectivo de centro de trabajo tras la absorción, el 1 de julio de 2022, de Valeo Iluminación S.A.U. por Valeo España, S.A.U.

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 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 por razón del sexo y la igualdad de trato y la no discriminación.

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 las personas trabajadoras, el presente convenio colectivo se ha redactado mediante la utilización neutra de los términos comprensiva de ambos sexos.

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 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 (“Estatuto de los Trabajadores”, en adelante).

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas

dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en VALEO ESPAÑA, S.A.U. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio es de aplicación única y exclusivamente al centro de trabajo ubicado en la localidad de Martos (Jaén) de la empresa VALEO ESPAÑA 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 adscripción del mismo, sin otra exclusión que los contratados por medio del Real Decreto 1382/1985 regulador de la relación laboral especial de alta dirección.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las disposiciones del presente convenio afectan a todas las personas trabajadoras 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 mismo con carácter general.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el diario oficial correspondiente, y, en todo caso, de ser su publicación posterior al día 1 de enero de 2023, entrará en vigor en el citado día; si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2022, 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 2024.

Artículo 4. Denuncia y Prórroga.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las

normas contenidas en el presente convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria conformada por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, 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 el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la discrepancia a mediación y/o arbitraje, de conformidad con el procedimiento previsto en el Acuerdo Interprofesional por el que se constituye el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), al que las partes acuerdan su adhesión. En los supuestos de inaplicación o modificación de las condiciones laborales del presente convenio, la participación de la Comisión Paritaria en el conocimiento y resolución de las discrepancias en caso de desacuerdo en el período de consultas estará vinculada a las previsiones del artículo 82. 3º del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82. 3º 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 las personas trabajadoras en un plazo no superior a 15 días.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas que se establecen en este convenio podrán ser objeto de compensación y/o absorción con cualquiera otra condición económica que pudiera establecerse de futuro, bien derivada de disposición legal, resolución judicial firme, convenio colectivo de ámbito superior o cualquier otra fuente de referencia.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 8. Norma general.

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

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

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

Artículo 9. Facultades de dirección.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

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

Artículo 10. Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la Empresa:

- a) Todas aquellas derivadas de lo previsto en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de información y consulta a la representación legal de los trabajadores.
- b) Establecer un periodo de prueba razonable para introducir en la actividad empresarial todos los cambios referidos a organización industrial, sistemas, rendimientos, etc.
- c) Poner a disposición de las personas trabajadoras, la especificación del contenido de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.

- d) Estimular las iniciativas encaminadas a la mejora y perfeccionamiento de la actividad industrial.
- e) Informar a la representación legal de los trabajadores de la evolución de los ratios establecidos en el Sistema de Producción Valeo.
- f) Velar por la salud física y mental del personal, eliminando cualquier circunstancia que razonablemente pueda considerarse perjudicial, de acuerdo con las pautas que establezca el servicio de prevención de la empresa.
- g) Desarrollar los criterios de aplicación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral del personal al objeto de facilitar la misma.
- h) Publicar y distribuir entre el personal afectado por el presente convenio el texto íntegro del mismo; así como el código ético del Grupo Valeo.

Artículo 11. Sistema de trabajo.

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

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio estarán adscritas 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.

Artículo 12. Implantación de sistemas de organización.

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

- a) La Dirección informará con carácter previo al Comité de Empresa, de la implantación o cambio de gamas de trabajo que decida efectuar.
- b) Se constituirá una comisión paritaria específica conformada por la dirección de la empresa y por la 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 acudirse a un arbitraje, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los órganos de mediación paritarios establecidos a estos fines.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 13. Grupos Profesionales.

1. El sistema de clasificación profesional del presente convenio colectivo se sustenta sobre el modelo establecido en el convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

En tal sentido, el personal se clasificará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para cada grupo profesional; conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, así como por las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o, responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

La clasificación de los distintos grupos profesionales de aplicación en este ámbito convencional responde a 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 integradas en este grupo aquellas personas trabajadoras 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: 24.965,35 euros brutos anuales

GRUPO 2: Están integradas en este grupo aquellas personas trabajadoras 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: 21.846,30 euros brutos anuales

GRUPO 3: Están integradas en este grupo aquellas personas trabajadoras 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). Es decir, este grupo 3, integra a dos colectivos; aquellos que ostentan la condición de Cuadros o Asimilados y aquellos otros que no la ostentan.

Salario mínimo del grupo: 20.911,88 euros brutos anuales.

GRUPO 4: Están integradas en este grupo aquellas personas trabajadoras 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, así como los técnicos de regloscope.

Salario mínimo del grupo: Mínimo nivel salarial 5 del anexo núm. 3 (20.860,03 euros)

GRUPO 5: Están integradas en este grupo aquellas personas trabajadoras 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, así como las personas trabajadoras que prestan servicios en metrología / proyectores y pilotos.

Mínimo nivel salarial 4 del anexo núm.2 (20.405,49 euros)

GRUPO 6: Están integradas en este grupo aquellas personas trabajadoras 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. (14.774,57 euros)

GRUPO 7: Están integradas en este grupo aquellas personas trabajadoras 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 (14.774,57 euros)

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

Capítulo IV. Jornada, Licencias y Excedencias

Artículo 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 1.744,09 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; sobre la jornada máxima indicada, tanto en horas como en días, no computarán las recuperaciones de las modulaciones.

2. El personal con jornada continuada de trabajo, dispondrá de un descanso a efectos del llamado "bocadillo" de 15 minutos de duración, 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 artículo.

Para el personal perteneciente a los colectivos de Asimilados y Cuadros (MOI), teniendo en cuenta las paradas no programadas que vienen 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 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 que estará comprendido entre las 8 y las 13 horas, y, de 14:00, 14:30 horas, 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 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.

3. 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.

4. 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 para su recuperación en los días siguientes a los que se produzca tal circunstancia.

Artículo 15. Cambio de Hora Legal.

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

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

Artículo 16. Calendarios Laborales.

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

- Calendario partido (jornada partida de lunes a viernes).
- Calendario continuado de mañana de lunes a viernes (limitación a 5 meses ininterrumpidos salvo continuación voluntaria del trabajador).
- Calendario continuado de tarde de lunes a viernes (limitación a 5 meses ininterrumpidos salvo continuación voluntaria del trabajador).
- Calendario continuado de noche de lunes a viernes (de adscripción voluntaria si supera los 15 días, o para personal contratado específicamente para este calendario).
- Calendario doble rotativo mañana y tarde, de lunes a viernes.
- Calendario 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.

El personal adscrito a calendarios de 4º turno, rotará anualmente entre los diferentes tipos de calendario de cuarto turno existentes (9 tipos).

- Calendario de fin de semana (calendario a tiempo parcial en uno, dos o tres turnos).
- Calendario coordinadores Vistronic

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 las personas trabajadoras en régimen de jornada partida en cuanto a los viernes de cada semana.

c) Las personas trabajadoras con contrato temporal, en caso de realizar un cambio de calendario de entre los indicados en el apartado a), el cómputo de días dejados de trabajar o trabajados en exceso se realizará desde la fecha de inicio de la vigencia de su contrato de trabajo y no desde el día primero del año en curso.

En relación a los días de ajuste de calendario del mes de diciembre de cada año, los contratos temporales finalizarán preferiblemente antes de dicho periodo de ajuste. De no ser así, en aquellos

casos en que el trabajador no hubiese completado la jornada laboral anual, encontrándose en situación de alta en la empresa en dicho periodo de ajuste de calendario anual y precisamente en el mes de diciembre de cada año, generará derecho al disfrute proporcional de los días de ajuste que se correspondan con los días 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 Artículo 14 del presente convenio colectivo.

Artículo 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' 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.

Artículo 18. Turnos de Trabajo.

Cada trabajador quedará adscrito a un calendario de trabajo de los previstos en el Artículo 16 del presente convenio, que deberá conocer antes del comienzo del año natural correspondiente. Los cambios de calendario habituales (descanso semanal fijo) o de tipo/equipo en calendarios especiales de 4º turno por causas organizativas, técnicas o productivas, deberán ser conocidos por el departamento de Recursos Humanos y por las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo que presten sus servicios en turnos especiales previstos en dicho artículo.

Artículo 19. Modulación.

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

2. A tales efectos, cuando por razones organizativas, técnicas o productivas deba efectuarse una modulación, podrá establecerse la misma en los términos que para cada situación se determinen, previa notificación a las personas trabajadoras afectadas 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. Este número máximo de modulaciones podrá superarse voluntariamente por parte de las personas trabajadoras siempre que exista acuerdo con la empresa.

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. El saldo de las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más como consecuencia de la modulación realizada, existente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, deberán regularizarse mediante recuperación o descanso en un plazo que finalizará el día 31 de diciembre de 2023.

Las horas dejadas de trabajar o trabajadas en exceso por motivo de tales modulaciones realizadas desde el día 1 de enero de 2023, deberán regularizarse mediante recuperación o descanso con una fecha límite igual a un año desde que se haya producido la modulación de referencia; respetándose en todo caso los catorce días correspondientes a los festivos abonables del calendario anual.

5. Las personas trabajadoras que se vean afectadas 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. En caso de que la modulación tenga carácter voluntario por haberse superado el límite de 9 modulaciones por año natural, el plus a percibir se duplicará, de forma que el trabajador tendrá derecho a percibir 27€ en el mes coincidente con la realización de la modulación y otros 27€ en el mes en que se produzca su regularización/recuperación.

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.

Artículo 20. Permanencia en el Puesto de Trabajo.

Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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.

Artículo 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 Artículo 14 del presente convenio, y el resultado determinará el precio de la hora ordinaria a estos efectos.

Artículo 22. Vacaciones.

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

Los matrimonios (trabajadores ambos de VALEO ESPAÑA, 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 días vacacionales los establecidos por el Ayuntamiento de Martos para la feria de agosto, y ello en función de las exigencias antes citadas.

En cuanto a las personas trabajadoras en régimen de jornada a cuarto turno y en función de las citadas exigencias producción y suministro a los clientes de la empresa, se fijarán descansos compensatorios a realizar en sábado y domingo de la semana de fiestas regulada por el citado

Ayuntamiento en cuanto a la feria de agosto, salvo casos de fuerza mayor o trabajo de carácter excepcional e imprevistos, que se realizarán por aquellas personas trabajadoras 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 personas trabajadoras. A su vez, las personas trabajadoras 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, (Artículo 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.

Artículo 23. Disfrute Especial Dedicación.

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

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

Las personas trabajadoras 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, 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 natural.

Artículo 24. Horas Extraordinarias.

En la realización de las horas extraordinarias, la Empresa se ajustará en todo momento a lo

establecido en la legislación vigente, así como a lo previsto en el presente Convenio, distinguiéndose entre los siguientes tipos de horas extraordinarias:

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

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

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

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

Artículo 25. Licencias Retribuidas.

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

A)	MATRIMONIO	TRABAJADOR/A	15 DÍAS NATURALES A CONTAR DESDE EL PRIMER DÍA LABORABLE DEL HECHO CAUSANTE	LIBRO DE FAMILIA/CERTIFICADO
		HIJOS/AS - HIJASTROS/AS	UN DÍA LABORABLE COINCIDENTE CON LA CELEBRACION	
		HERMANO/ A	UN DÍA LABORABLE COINCIDENTE CON LA CELEBRACION	
	PAREJA DE HECHO	TRABAJADOR/A	15 DIAS NATURALES	CERTIFICADO ADMTVO. DE INSCRIPCIÓN

B) FALLECIMIENTO	PADRES/MADRE PADRASTROS/MADRASTRAS	3 DÍAS COMENZANDO EL PRIMERO LABORABLE	CERTIFICADO DE DEFUNCIÓN
	HIJOS/AS - HIJASTROS/AS	Ampliable 1 día más por desplazamiento mayor a 150 Kms. O 2 días más por desplazamiento mayor a 300 Kms)	
	HERMANOS/AS		
	CÓNYUGES/ PAREJAS DE HECHO		
	SUEGROS/AS		CERTIFICADO DE DEFUNCIÓN
	YERNOS/NUERAS	2 DÍAS LABORABLES COMENZANDO EL PRIMERO LABORABLE). Ampliable 1 día más por desplazamiento mayor a 150 Kms. O 2 días más por desplazamiento mayor a 300 Kms)	
	NIETOS/NIETAS		
	CUÑADOS/AS		
	ABUELOS/AS		
	ABUELOS/AS POLITICOS/AS		
C) ENFERMEDAD GRAVE Y/O INGRESO HOSPITALARIO	PADRES/MADRE - PADRASTROS/MADRASTRAS	3 DÍAS COMENZANDO EL PRIMERO LABORABLE. Ampliable 1 día más por desplazamiento mayor a 150 Kms. O 2 días más por desplazamiento mayor a 300 Kms)	SALVO INGRESOS DE 1 DÍA, JUSTIFICANTE HOSPITALARIO DEL DÍA POSTERIOR A LA FECHA DE INGRESO.
	HIJOS/AS - HIJASTROS/AS		
	HERMANOS/AS		
	CÓNYUGES/ PAREJAS DE HECHO		
	SUEGROS/AS		SALVO INGRESOS DE 1 DÍA, JUSTIFICANTE HOSPITALARIO DEL DÍA POSTERIOR A LA FECHA DE INGRESO.
	YERNOS/NUERAS	2 DÍAS COMENZANDO EL PRIMERO LABORABLE. Ampliable 1 día más por desplazamiento mayor a 150 Kms. O 2 días más por desplazamiento mayor a 300 Kms)	
	NIETOS/NIETAS		
	CUÑADOS/AS		
	ABUELOS/AS		
	ABUELOS/AS POLITICOS/AS		

D)	INGRESO "HOSPITAL DE DIA" MÁS DE 24 HORAS (Incompatible con el ingreso hospitalario)	PADRES/MADRE - PADRASTROS/MADRASTRAS	2 DIAS COMENZANDO EL PRIMERO LABORABLE	JUSTIFICANTE HOSPITALARIO
		HIJOS/AS - HIJASTROS/AS		
		CÓNYUGES/ PAREJAS DE HECHO		
		SUEGROS/AS		

E)	INTERVENCIÓN QUIRURGICA DENTRO DEL PROCESO HOSPITALARIO SI HAN TRANSCURRIDO 7 DÍAS DESDE EL INGRESO	PADRES/MADRE - PADRASTROS/MADRASTRAS	1 DÍA LABORABLE. Ampliable 1 día más por desplazamiento mayor a 150 Kms. O 2 días más por desplazamiento mayor a 300 Kms)	JUSTIFICANTE HOSPITALARIO
		HIJOS/AS - HIJASTROS/AS		
		HERMANOS/AS		
		CÓNYUGES		
		SUEGROS/AS		
		YERNOS/NUERAS		
		NIETOS/NIETAS		
		CUÑADOS/AS		
		ABUELOS/AS		
		ABUELOS/AS POLITICOS/AS		

F)	INTERVENCIÓN QUIRURGICA AMBULATORIA SIN INGRESO HOSPITALARIO.	PADRES/MADRE - PADRASTROS/MADRASTRAS	1 DÍA LABORABLE SI NO PRECISA REPOSO DOMICILIARIO 2 DÍAS COMENZANDO EN LABORABLE SI PRECISA REPOSO DOMICILIARIO	JUSTIFICANTE HOSPITALARIO
		HIJOS/AS - HIJASTROS/AS		
		HERMANOS/AS		
		CÓNYUGES/PAREJAS DE HECHO		
		SUEGROS/AS		
		YERNOS/NUERAS		
		NIETOS/NIETAS		
		CUÑADOS/AS		
		ABUELOS/AS		
ABUELOS/AS POLITICOS/AS				

G)	CONSULTA MÉDICA DE URGENCIAS	PADRES/MADRE - PADRASTROS/MADRASTRAS	TIEMPO NECESARIO CON EL MAXIMO DE LA JORNADA COMPLETA	JUSTIFICANTE DE URGENCIAS
		HIJOS/AS - HIJASTROS/AS		
		CÓNYUGES/ PAREJAS DE HECHO		
		SUEGROS/AS		
H)	CONSULTA MÉDICO DE CABECERA	TRABAJADOR	TIEMPO NECESARIO CON UN MÁXIMO DE 32 HORAS/AÑO (SALVO EXCEPCIONES ACREDITADAS)	JUSTIFICANTE CENTRO MÉDICO CON HORA DE CITA Y HORA DE SALIDA
I)	CONSULTA MÉDICA ESPECIALISTA	TRABAJADOR	TIEMPO NECESARIO	JUSTIFICANTE MÉDICO CON HORA DE CITA Y HORA DE SALIDA
J)	TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	TRABAJADOR	1 DÍA LABORABLE	CERTIFICADO DE EMPADRONAMIENTO
K)	DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PUBLICO Y PERSONAL	TRABAJADOR	TIEMPO INDISPENSABLE AJUSTADO A NORMATIVA	JUSTIFICANTE
L)	EXAMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO QUE SE REALICEN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	TRABAJADOR	TIEMPO INDISPENSABLE	
M)	EXAMENES FINALES ANUALES O CUATRIMESTRALES REFERIDOS A ESTUDIOS ACADEMICOS, PROFESIONALES, IDIOMAS O BELLAS ARTES CURSADOS EN LAS CORRESPONDIENTES INSTITUCIONES OFICIALES	TRABAJADOR	TIEMPO NECESARIO. SI EL TRABAJADOR ESTUVIERA DE TURNO NOCHE, PODRÁ ELEGIR SU DISFRUTE ENTRE EL DÍA DEL EXAMEN O EL DEL DÍA ANTERIOR	

N)	LACTANCIA DE HIJO MENOR DE NUEVE MESES	TRABAJADOR	1 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 referentes al uso de los permisos retribuidos:

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) Igualmente, los permisos retribuidos referidos a padres/madres, e hijos/as, incluyen como familiares de primer grado a quienes hayan contraído matrimonio o constituido pareja de hecho con el padre/madre de la persona trabajadora, así como a los hijos/hijas de cualquiera de los cónyuges.

D) En cuanto a la aplicación de los permisos retribuidos a que se refiere el cuadro anterior, debe precisarse que por el término cuñado/a, debe extenderse exclusivamente al hermano/a del cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, y al cónyuge o pareja de hecho del hermano/a de la persona trabajadora.

E) Los permisos retribuidos por intervenciones quirúrgicas no incluyen las correspondientes a la cirugía estética, salvo que la intervención haya sido prescrita por el médico de cabecera o médico especialista por motivos de salud.

F) Los permisos retribuidos por enfermedad o intervención quirúrgica que precisen hospitalización, podrán fraccionarse durante los días en que el causante se encuentre hospitalizado.

Notas referidas a diversos colectivos:

A) Las personas trabajadoras 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.

B) Con efectos del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras clasificadas como MOI y sujetas a calendario de jornada partida y sometidas a control horario, dispondrán de un día de libre disposición o asuntos propios por año trabajado.

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 Artículo 36 del presente convenio.

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

Los documentos justificativos del uso de los permisos retribuidos que se indican en este artículo, se decidirán pormenorizadamente en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Artículo 26. Permisos sin Sueldo.

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

Artículo 27. Excedencias.

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

Artículo 28. Reducción de Jornada.

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

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

Capítulo V. Régimen de retribuciones

Artículo 29. Definiciones.

La retribución del personal de Valeo España 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.

Artículo 30. Salario Base.

Es la parte de retribución salarial por unidad de tiempo que estará constituida por el valor que para cada Grupo Profesional y nivel salarial se establece en este Convenio y cuya cuantía, diaria y anual, figura recogida en los Anexos correspondientes de este convenio para los años 2022, 2023 y 2024.

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.

Artículo 31. Salario Vinculación.

El complemento por antigüedad establecido en convenios anteriores, quedó suprimido en el convenio anterior, de forma que no se devengaron de futuro nuevos quinquenios por ningún colectivo de personas trabajadoras de la empresa, no obstante, las cantidades acreditadas por tal concepto se mantuvieron a título personal, bajo la denominación de "Salario Vinculación".

Este salario vinculación, sufrirá el incremento porcentual que se establece en el Artículo 39 del presente convenio para cada uno de los periodos y años de vigencia del mismo.

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 hasta completar el citado quinquenio, a excepción de todo el personal que no tuviese acreditado a la fecha de suscripción del anterior convenio, complemento alguno de antigüedad.

Artículo 32. Prima de Asistencia y Plus de Puntualidad.

1. El personal MOD percibirá una Prima de Asistencia y un Plus de Puntualidad, cuyos importes se incrementarán en los porcentajes establecidos para cada periodo y anualidad de conformidad con lo previsto en el Artículo 39 del presente convenio, siendo a partir del 1 de enero de 2022 los importes 7,61 € y 2,48 € 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 Artículo 25: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso por lactancia hijo menor de nueve meses: Se perciben ambos conceptos.

2. No obstante, los importes indicados en el párrafo primero del presente artículo, en cuanto a las personas trabajadoras adscritos al Grupo Profesional 7 y durante el tiempo en que se mantengan en dicho grupo, la prima de asistencia tendrá una reducción de 4,5 € por día. Desde el día 1 de enero de 2023, dicha reducción quedará sin efecto.

Artículo 33. Plus de Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. El complemento por trabajo nocturno será del 30% sobre el Salario Base más 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.

Artículo 34. Plus de 4º Turno.

Se establece un plus de 4º turno para aquellas personas trabajadoras, 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 durante el año 2022, y de 141€ brutos mensuales desde el 1 de enero de 2023, sin inclusión en las pagas extraordinarias.

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 en 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.

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

Las personas trabajadoras 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 15,40€ 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.

Artículo 36. Plus de Especial Dedicación (PLUS PED)

Este Plus se devengará exclusivamente por aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas 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.

Artículo 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 295,28€ 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, las personas trabajadoras 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 Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, devengando la prestación de la seguridad social dispuesta en el Artículo 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.

Artículo 38. Anticipo Vacaciones.

El anticipo previo al disfrute de las vacaciones anuales, quedó suprimido el día 31 de diciembre de 2019, por lo que durante la vigencia del presente convenio no existirá el derecho a solicitar y obtener el mismo.

Artículo 39. Incremento Salarial Anual.

1. 2022: Los conceptos retributivos determinados en este artículo, y vigentes a 31 de diciembre de 2021, se incrementarán desde el día 1 de enero de 2022 en un 3%

2. 2022: Los conceptos retributivos determinados en este artículo, y vigentes a 31 de diciembre de 2021, se incrementarán desde el día 1 de julio de 2022 en un 1.5%. Este segundo incremento del año 2022, se efectuará sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021.

3. 2023: Los conceptos retributivos determinados en este artículo, y vigentes a 31 de diciembre de 2022, se incrementarán desde el día 1 de enero de 2023 en un 2.5%.

4. 2024: Los conceptos retributivos determinados en este artículo, y vigentes a 31 de diciembre de 2023, se incrementarán desde el día 1 de enero de 2024 en un 2%.

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, Prima de Asistencia, Plus de Puntualidad, Complemento pagas extraordinarias, Plus Nupcialidad, Plus de LEAP, Plus de Escolaridad, Ayuda por cónyuge o hijos discapacitados y Plus de celiacía a partir del año 2023.

Capítulo VI. Ayudas Sociales y Complementarias

Artículo 40. Seguro de Vida.

La Empresa establecerá para todas las personas trabajadoras 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 2022 son las siguientes:

a) Incapacidad Permanente Absoluta	21.112,94 €
b) Fallecimiento	21.112,94 €
c) Fallecimiento por accidente	42.225,88 €
d) Fallecimiento por accidente de circulación	63.338,82 €

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

No obstante los capitales indicados, en cuanto al colectivo de M&Ps (Cuadros y Asimilados), el capital asegurado será igual a 1.5 veces el salario base de cada trabajador.

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

Artículo 41. Servicio de Autobuses.

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

Artículo 42. Grupo de Empresa "Valeo Iluminación".

Esta denominación se mantendrá inalterable hasta que los estatutos de dicho grupo de empresa no se adapten a la nueva denominación de la empresa.

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.

Artículo 43. Plus de Escolaridad / Enseñanzas Universitarias.

Durante la vigencia de este convenio, 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	133,35 €
b) ESO, Bachillerato y FP, en la localidad donde se reside	151,60 €
c) ESO, Bachillerato y FP, fuera de la localidad de residencia	240,78 €

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 473,35 €. 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 240,78 €.

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

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

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

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

Artículo 44. Plus de Nupcialidad.

Las personas trabajadoras de ambos sexos que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente Convenio, percibirán en concepto de Plus de Nupcialidad, la cantidad de 350,38 €, siempre que en la fecha de contraer matrimonio lleven un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa.

Artículo 45. Ayuda por Cónyuge o hijos con discapacidad o con diagnóstico de celiaquía

1. La Empresa abonará a las personas trabajadoras 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	84,81 €
Del 18% al 33%, inclusive	135,69 €
Del 34% al 55%, inclusive	169,62 €

Del 56% en adelante

209,21 €

2. La empresa abonará hasta el 31 de diciembre de 2022 a las personas trabajadoras que acrediten tener hijos diagnosticados de celiaquía con edad inferior a 8 años y mientras mantengan dicha condición, una ayuda al objeto de cubrir el mayor coste alimentario propio de estas circunstancias por importe de 30 € mensuales. Desde el 1 de enero de 2023, dicha ayuda se hará extensiva a los hijos diagnosticados de celiaquía con edad inferior a 14 años. El importe para el año 2023 queda establecido en 32,1 € 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 personas trabajadoras con derecho a las citadas ayudas por un mismo sujeto causante, los importes citados únicamente se abonarán a uno de ellos.

Artículo 46. Fondo Especial para Préstamos.

Con el fin de que las personas trabajadoras de esta Empresa puedan atender necesidades extraordinarias, se establece un Fondo para préstamos que será administrado por una Comisión establecida a tal fin, compuesta por representantes de la Empresa y de la representación legal de los trabajadores. La cuantía límite de dicho Fondo será de 100.000,00 € que se verá incrementada año a año en el importe de los intereses generados por los préstamos concedidos con un límite del 5% del saldo dispuesto del citado fondo.

Las normas de funcionamiento de este fondo, se establecen en el Anexo nº 7 del presente convenio.

Este fondo, dejará de estar vigente el 31 de diciembre de 2025, de forma que desde dicha fecha no se concederán préstamos en base a lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 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 65/2022, 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.

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

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

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

En materia de contrato de relevo al objeto de sustituir al jubilado parcial anticipado, se valorará de

forma positiva la relación de consanguinidad hasta el primer grado del relevista con el trabajador relevado.

3. A su vez, de acuerdo con el apartado 6 de la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la LGSS, podrá continuar aplicándose a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, la regulación vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre que se cumplan los requisitos previstos en la citada normativa.

4. (La Disposición Adicional Décima del ET, redactada por la Disposición Final Primera del RDL 28/2018, con vigencia 1 de enero de 2019, permite establecer por convenio colectivo la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para tener acceso al 100% de la pensión ordinaria y que la medida se vincule con objetivos de coherencia en política empleo que se indiquen en el propio convenio colectivo).

Artículo 48. Premio de Permanencia.

Con carácter anual, la empresa realizará un acto de homenaje a las personas trabajadoras jubiladas en la empresa (tanto por haber alcanzado la edad de acceso a la jubilación como por incapacidad permanente) en reconocimiento de su trayectoria profesional y dedicación personal a la misma.

Artículo 49. Ayuda por Defunción.

En el caso de defunción de personas trabajadoras 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.

Artículo 50. Ropa de Trabajo.

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

Artículo 51. Premio a la Iniciativa.

La Dirección de la empresa y la presentación legal de los trabajadores, conscientes de la necesidad de que la Calidad Total debe ser permanente realidad en esta empresa, así como que el progreso y la productividad provienen sobre todo de la voluntad de las personas trabajadoras 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.

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

Artículo 52. Ingreso de las Personas Trabajadoras.

Los ingresos de personas trabajadoras 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.

Artículo 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 todas las personas trabajadoras que hubieran concurrido a las mismas:

- a) Se procederá a calificar a cada uno de los aspirantes y en el caso de que varias personas trabajadoras 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 la persona trabajadora promocionada 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) El cambio de grupo profesional que se derive de lo previsto en el apartado A) de este artículo conllevará una subida de nivel salarial, que asumirá la empresa a razón de un incremento de nivel por cada año y hasta alcanzar el nivel mínimo del grupo profesional correspondiente. Los incrementos de nivel salarial derivados del sistema PROMOCIONA y subidas automáticas, se realizarán en un número igual al 5% de la plantilla media (excluidos cuadros y asimilados) en cuanto al sistema PROMOCIONA, y un número de incrementos de nivel equivalentes al 3% de la plantilla media (excluidos cuadros y asimilados) por subidas automáticas.

Artículo 54. Periodo de Prueba.

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

Grupos 1 y 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.

Grupos 4 y 5: 30 días.

Grupos 6 y 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.

Artículo 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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras, 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.

Artículo 56. Contratación Laboral.

1. Los contratos suscritos al amparo de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener la duración máxima prevista 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 circunstancias productivas coincidentes con los incrementos ocasionales imprevisibles de la actividad y oscilaciones de la misma requeridos.

2. A su vez, podrán formalizarse contratos de trabajo de acuerdo con las distintas modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con los requisitos previstos en cada caso para ello.

3. 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.

4. Para facilitar la contratación directa, la Empresa dispondrá de una bolsa de candidatos para contrataciones futuras, donde se incluirán a las personas trabajadoras 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.

5. 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, siguiendo la distribución de las citadas contrataciones/transformaciones de la siguiente forma:

- 100 contratos / transformaciones MOD al inicio del primer semestre del año 2023, de los que 75 se materializarán por orden de antigüedad y 25 de acuerdo a los méritos profesionales que acrediten. Estos 25 contratos / transformaciones recaerán en los puestos de trabajo correspondientes a líderes de inyección, montadores de moldes, o líderes de Vistronic.

- 50 contratos / transformaciones MOD al final del primer semestre del año 2023, de los que 35 se materializarán por orden de antigüedad, y 15 contratos / transformaciones de acuerdo a los méritos

profesionales que acrediten. Estos 15 contratos / transformaciones recaerán en los en los puestos de trabajo correspondientes a líderes de inyección, montadores de moldes, o líderes de Vistronic.

- 50 contratos / transformaciones MOD al final del segundo semestre del año 2023, de los que 40 se materializarán por orden de antigüedad, y 10 contratos / transformaciones de acuerdo a los méritos profesionales que acrediten. Estos 10 contratos / transformaciones recaerán en los en los puestos de trabajo correspondientes a líderes de inyección, montadores de moldes, o líderes de Vistronic.

En caso de que no hubiera entre los colectivos de líderes de inyección, montadores de moldes y líderes de Vistronic un número suficiente para cubrir las 50 promociones previstas hasta el final del segundo semestre de 2023, no se llevaría a cabo la transformación de contratos temporales en indefinidos en la citada cifra.

- 50 contratos / transformaciones MOD en el año 2024, todos ellos por orden de antigüedad.

No obstante, ante la necesidad de preservar la competitividad de la empresa, las transformaciones de contratos previstas para los años 2022, 2023 y 2024, 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 a futuro, de forma que se pueda controlar en nivel de temporalidad (no inferior al 20% de la plantilla MOD de la empresa).

6. A criterio de la Dirección General y del departamento de Recursos Humanos podrán excluirse de la contratación o transformación en indefinidos aquellas personas trabajadoras 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.

Artículo 57. Suspensión o Extinción del Contrato de Trabajo.

La suspensión o extinción del contrato de trabajo estará determinada por lo especificado en el Estatuto de los Trabajadores, y cuantas disposiciones legales sean concordantes en esta materia.

Cuando una persona trabajadora 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 a la persona trabajadora, del importe del salario de los días de preaviso no cumplidos.

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

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

Capítulo VIII. Formación Profesional

Artículo 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 todas las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras y en los que se expondrán las instrucciones concretas sobre la realización de determinados cometidos.

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

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

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

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

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

Capítulo IX. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras receptoras de las mismas.

Artículo 60. Obligaciones de la Empresa.

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras (cambios de turno, de calendario) estableciendo en caso que sea necesario, reuniones de seguimiento.

Artículo 61. Obligaciones de la Persona Trabajadora.

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

Artículo 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 vengan previstas en los diferentes Reglamentos de desarrollo de esta Ley.

Artículo 63. Ausencias por Enfermedad, Accidente No Laboral, Riesgo Durante el Embarazo, Riesgo Durante la Lactancia Natural y Nacimiento.

Las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora y la empresa observarán lo dispuesto en la normativa de referencia en cuanto a los procesos de I.T.

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.

En cuanto al personal M&Ps (Cuadros y Asimilados) en los casos de IT, derivados de cualquier contingencia, tendrán derecho a un complemento con cargo a la empresa hasta completar el 100% del salario mensual que hubiera devengado de permanecer todo el mes en activo, que se materializará por la diferencia entre el importe de la prestación de IT y el citado 100% del salario mensual.

Artículo 64. Accidente Laboral.

En caso de accidente laboral, la persona trabajadora afectada 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, la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 65. Reconocimientos Medicos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen que las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora recibirá una compensación económica por importe de 9,02€ por reconocimiento.

Capítulo X. Derechos Sindicales

Artículo 66. Secciones Sindicales.

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

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

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

Artículo 67. Comité de Empresa.

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

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

En los casos en que se produzca un cambio de afiliación sindical en cuanto a aquella por la cual fue elegido miembro del comité de empresa, quien así procediese causará baja en el comité de empresa al considerar que el "escaño" corresponde a la entidad sindical que presentó al candidato y no al candidato en su cualidad personal, según dispuso la sentencia del Tribunal Supremo de 26/12/1989.

Artículo 68. Acumulación Crédito Horario.

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

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

Artículo 69. Cuota Sindical.

A requerimiento por escrito de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales con representación en el Comité, la Empresa descontará en la nómina mensual de dichas personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 70. Facultad Disciplinaria.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 71. Definición y Graduación de Faltas.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por las personas trabajadoras, 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 una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en LEVE, GRAVE y MUY GRAVE.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 otra persona trabajadora, firmando o fichando por ella.

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 la persona trabajadora 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.

Artículo 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 de la persona trabajadora.

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 una persona trabajadora 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 pependencias 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 de la persona trabajadora.
- 18) Las faltas consideradas como Graves, de mediar mala fe manifiesta u otros agravantes.
- 19) La reincidencia en faltas Graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 20) Aquella actuación que incida negativamente en el suministro puntual al cliente de los productos fabricados por la empresa o pongan en peligro grave el mismo.
- 21) Cualquier acción que suponga vulneración del código ético de la empresa.
- 22) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 76. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas Graves y Muy Graves requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, 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, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, se dará traslado al Delegado Sindical correspondiente de todas las sanciones que se impongan a sus afiliados, al objeto de ser oídos en trámite de audiencia.

Artículo 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.

Artículo 78. Prescripción.

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

Disposición Adicional Primera.

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

Disposición 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 España 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 Artículo 32 del XI Convenio Colectivo de la empresa VALEO ESPAÑA S.A.U. para su centro de trabajo en Martos (Jaén) y no obstante lo establecido en el Artículo 34 (Plus de 4º Turno) del presente convenio; en la medida en que este nuevo régimen resulte perjudicial en términos globales y anuales, se establece como derecho adquirido a título personal y compensatorio y para aquellas personas trabajadoras 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 4º Turno del mencionado Artículo 34 y lo que hubiera correspondido percibir de acuerdo al citado "Plus de Festivos", en las cuantías abonadas en el momento de la firma del presente convenio. (Plus de Festivos = a 55,47€/día).

Disposición Final Primera.

Seguro médico.

El seguro médico correspondiente al colectivo de ingenieros y cuadros (M&Ps) se mantendrá en las condiciones pactadas en la póliza correspondiente, es decir corriendo su coste en un 40% con cargo a la persona trabajadora 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 Segunda.

Derecho supletorio.

En atención a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación del 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.

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, la regulación que sobre la duración máxima de los contratos eventuales establezca el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

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 Tercera.

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 Cuarta.

Devolución por error en nómina

Las cantidades a reintegrar por las personas trabajadoras 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.

Disposición Final Quinta.

Inaplicación de condiciones.

En materia de inaplicación de condiciones, se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

ANEXO NÚM. 1

TABLA SALARIAL

GRUPOS PROFESIONALES 6 Y 7

NIVELES SALARIALES

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE DIARIO (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE DIARIO (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE DIARIO 2023	SALARIO BASE ANUAL 2023	SALARIO BASE DIARIO 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024
NIVEL 1	35,18	14.774,57	35,69	14.989,73	36,58	15.364,47	37,31	15.671,76
NIVEL 2	39,32	16.513,27	39,89	16.753,75	40,89	17.172,60	41,70	17.516,05
NIVEL 3	44,14	18.538,81	44,78	18.808,80	45,90	19.279,02	46,82	19.664,60
NIVEL 4	48,58	20.405,49	49,29	20.702,66	50,52	21.220,23	51,53	21.644,63
NIVEL 5	49,67	20.860,03	50,39	21.163,81	51,65	21.692,91	52,68	22.126,77
NIVEL 6	52,06	21.866,18	52,82	22.184,62	54,14	22.739,24	55,22	23.194,02
NIVEL 7	54,34	22.823,79	55,13	23.156,18	56,51	23.735,08	57,64	24.209,78
NIVEL 8	56,59	23.768,16	57,42	24.114,30	58,85	24.717,16	60,03	25.211,50
NIVEL 9	59,28	24.897,88	60,14	25.260,47	61,65	25.891,98	62,88	26.409,82
NIVEL 10	61,88	25.987,88	62,78	26.366,34	64,35	27.025,50	65,63	27.566,01
NIVEL 11	64,58	27.122,01	65,52	27.516,99	67,15	28.204,91	68,50	28.769,01
NIVEL 12	67,02	28.150,22	68,00	28.560,18	69,70	29.274,18	71,09	29.859,67
NIVEL 13	69,67	29.262,29	70,69	29.688,44	72,45	30.430,65	73,90	31.039,26
NIVEL 14	72,95	30.639,13	74,01	31.085,33	75,86	31.862,46	77,38	32.499,71

ANEXO NÚM. 2

TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL 5

NIVELES SALARIALES

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE DIARIO (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE DIARIO (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE DIARIO 2023	SALARIO BASE ANUAL 2023	SALARIO BASE DIARIO 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024
NIVEL 4	48,58	20.405,49	49,29	20.702,66	50,52	21.220,23	51,53	21.644,63
NIVEL 5	49,67	20.860,03	50,39	21.163,81	51,65	21.692,91	52,68	22.126,77
NIVEL 6	52,06	21.866,18	52,82	22.184,62	54,14	22.739,24	55,22	23.194,02
NIVEL 7	54,34	22.823,79	55,13	23.156,18	56,51	23.735,08	57,64	24.209,78
NIVEL 8	56,59	23.768,16	57,42	24.114,30	58,85	24.717,16	60,03	25.211,50
NIVEL 9	59,28	24.897,88	60,14	25.260,47	61,65	25.891,98	62,88	26.409,82
NIVEL 10	61,88	25.987,88	62,78	26.366,34	64,35	27.025,50	65,63	27.566,01
NIVEL 11	64,58	27.122,01	65,52	27.516,99	67,15	28.204,91	68,50	28.769,01
NIVEL 12	67,02	28.150,22	68,00	28.560,18	69,70	29.274,18	71,09	29.859,67
NIVEL 13	69,67	29.262,29	70,69	29.688,44	72,45	30.430,65	73,90	31.039,26
NIVEL 14	72,95	30.639,13	74,01	31.085,33	75,86	31.862,46	77,38	32.499,71

ANEXO NÚM. 3

TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL 4

NIVELES SALARIALES

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE DIARIO (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE DIARIO (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE DIARIO 2023	SALARIO BASE ANUAL 2023	SALARIO BASE DIARIO 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024
NIVEL 5	49,67	20.860,03	50,39	21.163,81	51,65	21.692,91	52,68	22.126,77
NIVEL 6	52,06	21.866,18	52,82	22.184,62	54,14	22.739,24	55,22	23.194,02
NIVEL 7	54,34	22.823,79	55,13	23.156,18	56,51	23.735,08	57,64	24.209,78
NIVEL 8	56,59	23.768,16	57,42	24.114,30	58,85	24.717,16	60,03	25.211,50
NIVEL 9	59,28	24.897,88	60,14	25.260,47	61,65	25.891,98	62,88	26.409,82
NIVEL 10	61,88	25.987,88	62,78	26.366,34	64,35	27.025,50	65,63	27.566,01
NIVEL 11	64,58	27.122,01	65,52	27.516,99	67,15	28.204,91	68,50	28.769,01
NIVEL 12	67,02	28.150,22	68,00	28.560,18	69,70	29.274,18	71,09	29.859,67
NIVEL 13	69,67	29.262,29	70,69	29.688,44	72,45	30.430,65	73,90	31.039,26
NIVEL 14	72,95	30.639,13	74,01	31.085,33	75,86	31.862,46	77,38	32.499,71

ANEXO NÚM. 4

TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL 3 (excluidos Cuadros y asimilados)

NIVELES SALARIALES

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE DIARIO (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE DIARIO (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE DIARIO 2023	SALARIO BASE ANUAL 2023	SALARIO BASE DIARIO 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024
NIVEL 5	49,67	20.860,03	50,39	21.163,81	51,65	21.692,91	52,68	22.126,77
NIVEL 6	52,06	21.866,18	52,82	22.184,62	54,14	22.739,24	55,22	23.194,02
NIVEL 7	54,34	22.823,79	55,13	23.156,18	56,51	23.735,08	57,64	24.209,78
NIVEL 8	56,59	23.768,16	57,42	24.114,30	58,85	24.717,16	60,03	25.211,50
NIVEL 9	59,28	24.897,88	60,14	25.260,47	61,65	25.891,98	62,88	26.409,82
NIVEL 10	61,88	25.987,88	62,78	26.366,34	64,35	27.025,50	65,63	27.566,01
NIVEL 11	64,58	27.122,01	65,52	27.516,99	67,15	28.204,91	68,50	28.769,01
NIVEL 12	67,02	28.150,22	68,00	28.560,18	69,70	29.274,18	71,09	29.859,67
NIVEL 13	69,67	29.262,29	70,69	29.688,44	72,45	30.430,65	73,90	31.039,26
NIVEL 14	72,95	30.639,13	74,01	31.085,33	75,86	31.862,46	77,38	32.499,71
NIVEL 15	76,71	32.218,97	77,83	32.688,18	79,77	33.505,38	81,37	34.175,49
NIVEL 16	80,65	33.873,82	81,83	34.367,13	83,87	35.226,31	85,55	35.930,84
NIVEL 17	83,48	35.060,91	84,69	35.571,50	86,81	36.460,79	88,55	37.190,01
NIVEL 18	87,21	36.627,51	88,48	37.160,92	90,69	38.089,94	92,50	38.851,74
NIVEL 19	90,95	38.198,52	92,27	38.754,81	94,58	39.723,68	96,47	40.518,15
NIVEL 20	94,42	39.654,79	95,79	40.232,29	98,19	41.238,10	100,15	42.062,86

ANEXO NÚM. 5

TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL 3 (incluidos cuadros y asimilados)

NIVELES SALARIALES

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE DIARIO (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE DIARIO (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE DIARIO 2023	SALARIO BASE ANUAL 2023	SALARIO BASE DIARIO 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024
NIVEL UNICO	49,79	20.911,88	50,52	21.216,43	51,78	21.746,84	52,81	22.181,77

GRUPO PROFESIONAL 2

NIVELES SALARIALES

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE DIARIO (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE DIARIO (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE DIARIO 2023	SALARIO BASE ANUAL 2023	SALARIO BASE DIARIO 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024
NIVEL UNICO	52,02	21.846,30	52,77	22.164,45	54,09	22.718,56	55,17	23.172,93

GRUPO PROFESIONAL 1

NIVELES SALARIALES

NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE DIARIO (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Enero-Junio 2022)	SALARIO BASE DIARIO (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE ANUAL (Julio - Diciembre 2022)	SALARIO BASE DIARIO 2023	SALARIO BASE ANUAL 2023	SALARIO BASE DIARIO 2024	SALARIO BASE ANUAL 2024
NIVEL UNICO	59,44	24.965,35	60,31	25.328,92	61,81	25.962,14	63,05	26.481,38

Nota: Los salarios establecidos para estos grupos profesionales con un único nivel salarial deben considerarse mínimos, de forma que el salario podrá estar fijado en contrato individual.

ANEXO NÚM. 6

ACUERDO MEJORA ABSENTISMO 2022-2024

Será de aplicación a todos los empleados a excepción de Cuadros

y Asimilados

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

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

ACLARACIONES

1. Por 'Promedio de absentismo' se entenderá la media del tiempo perdido en el semestre de devengo de la paga de que se trate.
2. Para la I.T. se tendrá en cuenta la enfermedad común, el accidente no laboral, el accidente de trabajo, y la enfermedad profesional. En cuanto a las situaciones derivadas del nacimiento (parto y cuidado del menor hasta 12 años) se tendrá en cuenta el riesgo durante el embarazo, el nacimiento, y el riesgo durante la lactancia natural.
3. En el promedio citado en el punto 1, se incluirá el tiempo perdido por las bajas de larga duración, aunque éstas no sean de aplicación -por criterios Valeo- en el reporting mensual de absentismo que se traslada al Grupo.
4. Los porcentajes referidos al «Complemento Pagas Extras por I.T.» y al «Complemento Pagas Extras por situaciones derivadas del embarazo» se calcularán sobre el importe que le hubiere correspondido percibir a la persona trabajadora por cada paga extraordinaria, de haberse mantenido en alta durante todo el semestre natural de su devengo.

ANEXO NÚM. 7

FONDO ESPECIAL PARA ANTICIPOS

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 1. Fines.

El fin primordial para el que ha sido creado este Fondo Especial, es el de atender aquellas necesidades económicas de las personas trabajadoras que se presenten de forma inesperada o urgente, o para aquellas que supongan un importante desembolso que, aun estando previsto, supone una gran carga en la economía personal de cada persona trabajadora.

Artículo 2. Recursos Económicos del Fondo.

Los recursos económicos del Fondo Especial para Anticipos están fijados en el Artículo 46 de este Convenio, siendo su capital desembolsado en su totalidad por la Empresa.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Tendrán acceso a este Fondo Especial, todas las personas trabajadoras de este Centro de trabajo con contrato indefinido.

Artículo 4. Comisión Gestora.

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

Artículo 5. Plazos y Requisitos.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario en los primeros días de cada mes. Todas las solicitudes presentadas hasta el mes anterior serán estudiadas y resueltas por la Comisión, informando por escrito a los interesados cuyas solicitudes hayan sido aceptadas, de la cantidad concedida, fecha en que puede disponer de ella y amortización mensual. La cantidad aplazada devengará el interés legal del dinero fijado en los Presupuestos Generales del Estado.

A la solicitud habrá de adjuntarse como requisito fundamental, prueba documental del pago o gasto realizado, que puede consistir en escritos o certificaciones, presupuestos, contratos, recibos, letras de cambio, facturas impagadas, etc.

Artículo 6. Importe de los Anticipos y Amortizaciones.

Con objeto de diferenciar y adecuar la cuantía de los anticipos al desembolso económico a realizar o realizado, y a la importancia del bien mueble o inmueble reparado o adquirido, se fijan 4 apartados diferentes según la naturaleza de las peticiones.

La cantidad máxima prevista para cada uno de los apartados, así como su amortización mensual viene reflejada en el cuadro siguiente, pudiéndose no obstante solicitar una cantidad inferior, en cuyo caso la Comisión fijaría la amortización mensual correspondiente en la reunión en que fuera concedida:

- 1) Anticipos hasta 3.000,00 euros

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

Amortización: 24 mensualidades (*) de 125,00 euros cada una.

2) Anticipos hasta 2.200,00 euros

- Compra de materiales y otros, derivados de reparación y/o mejora de la vivienda.
- Gastos imprevistos derivados de siniestros ocurridos en los bienes muebles o inmuebles (incendios, inundaciones, etc.), que no sean atendidos o lo hagan en menos del 75% del valor real, por pólizas de seguros.
- Gastos derivados de la realización de estudios universitarios de los hijos de los empleados.

Amortización: 18 mensualidades (*) de 122,23 euros cada una.

3) Anticipos hasta 1.850,00 euros

- Amortización de préstamos personales bancarios.
- Compra de parcelas destinadas a la construcción de viviendas.
- Compra de cocheras.

Amortización: 15 mensualidades (*) de 123,34 euros cada una.

4) Anticipos hasta 1.500,00 euros

- Gastos derivados de bautizos, comuniones y bodas de hijos de empleados.
- Compra de muebles, ajuar y similares.

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

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

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

Artículo 7. Orden de Concesión.

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

- a) Tendrá preferencia la solicitud que lo sea por primera vez.
- b) Ante dos solicitudes en las que se dé la circunstancia anterior, tendrá preferencia la presentada

en primer lugar.

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

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

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

Artículo 8. Abono del Anticipo y su Amortización.

El abono del anticipo se hará por el Departamento de Recursos Humanos mediante transferencia bancaria. La amortización comenzará a partir del mes siguiente, siendo descontada directamente de la nómina correspondiente y puesto su importe a disposición de la Comisión. En caso de baja en la empresa, la persona trabajadora queda obligada a la amortización simultánea del capital residual existente a la fecha de la baja.

Artículo 9. Desaparición del Fondo Especial para Anticipos

Dado que este fondo desaparecerá el 31 de diciembre de 2025, dicha fecha será la que determine la no concesión de dichos anticipos de futuro, si bien el saldo existente de aquellos concedidos con anterioridad se deducirá a los empleados que mantengan dicho saldo pendiente por un espacio de tiempo igual a 24 mensualidades, descontándose mes a mes desde dicha fecha una 24ª parte del reiterado saldo pendiente a 31 de diciembre de 2025.

Disposición Final

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

ANEXO NÚM. 8

PROMOCION DE NIVEL SALARIAL Y SUBIDAS AUTOMATICAS

El sistema de promoción profesional se regirá por las siguientes determinaciones:

Sistema PROMOCIONA:

En función de lo establecido en el cuadro adjunto, las personas trabajadoras irán consiguiendo créditos a lo largo del año por:

<p>1. Polivalencia Seguim. mensual Máx: 48 créditos</p>	<p>En puestos de trabajo de Ustillaje, Mantenimiento, Métodos, Laboratorio y Auditores de Calidad: 4 créditos por puesto con 3 lados del cuadrado mágico. En puestos de trabajo de Upstream: 3 créditos por puesto con 3 lados del cuadrado mágico. En puestos de trabajo de Logística: 2 créditos por puesto con 3 lados del cuadrado mágico. En puestos de trabajo de Assembly: 1 crédito por puesto (excepto soldadura en Pilotos, que tendrá 2 créditos por puesto) con 3 lados del cuadrado mágico. En puestos de trabajo de EPL: 1,5 créditos para los puestos Back-end y Front-end y 1 crédito para Final Assembly con 3 lados del cuadrado mágico. En caso de arranque de líneas, se mantendrá el nivel de polivalencia hasta fecha SOP. En caso de cambio de área, se establece un periodo de carencia de 6 meses. En caso de cambio de línea y/o instalación dentro de la misma área, se establece un periodo de carencia de 2 meses. Se facilitará la adquisición de la polivalencia mediante un uso adecuado de las rotaciones en todos los puestos.</p>
<p>2. Policompetencia Seguim. mensual Máx: 72 créditos</p>	<p>Sobre 16 bloques de competencias: De 1 a 3 bloques de competencias: 1 crédito por mes; De 4 a 6 bloques de competencias: 2 créditos por mes; De 7 a 9 bloques de competencias: 3 créditos por mes; De 10 a 12 bloques de competencias: 4 créditos por mes; De 13 a 15 bloques de competencias: 5 créditos por mes; 16 bloques de competencias: 6 créditos por mes. En caso de absentismo, se incorporarán los créditos si la ausencia en el mes es igual o menor de 16 días. En caso de modificación de los referenciales de policompetencia por parte de la empresa para adecuarse a las necesidades productivas y tecnológicas, se establece un periodo de adaptación a los nuevos referenciales de 1 año, durante el cual se mantendrá el último nivel de policompetencia adquirido.</p>

<p>3. Formaciones Seguim. mensual Máx: 33 créditos</p>	<p>Se ofertarán por RRHH y por los equipos formativos de los Sindicatos, y estarán dirigidas a la adquisición de las competencias definidas en el respectivo referencial de competencias. Cada formación generará un número de créditos en función de su duración: Formaciones de 1 hora de duración: 1 crédito. Formaciones de hasta 3 horas de duración: 2 créditos. Formaciones de hasta 5 horas de duración: 3 créditos. Formaciones de hasta 7 horas de duración: 4 créditos. Formaciones de 8 o más horas de duración: 5 créditos. No se acumularán créditos por formaciones destinadas a competencias que ya se posean. VALEO CAMPUS: En la actualidad, las formaciones que sirven para acumular créditos son: PDCA/FTA y Formador/a de Formadores. Se asignarán créditos a los formadores de la siguiente manera: -7 créditos por semestre a los que hayan impartido al menos 12 horas de formación en dicho semestre. -6 créditos por semestre a los que hayan impartido al menos 10 horas de formación en dicho semestre. La empresa podrá establecer exámenes que permitan evaluar la correcta adquisición de los conocimientos tras cada formación. Los empleados/as podrán asistir a las pruebas planificadas por la empresa sin necesidad de haber recibido previamente la formación.</p>
<p>4. Absentismo Seguim. mensual Máx: 36 créditos</p>	<p>0 ausencias al trabajo en un mes: 3 créditos. 1 día de ausencia al trabajo en un mes: 2 créditos. 2 días de ausencia al trabajo en un mes: 1 crédito. 3 o más días de ausencia al trabajo en un mes: 0 créditos. Se exceptúan las ausencias debidas a accidentes de trabajo, vacaciones, licencias retribuidas, paternidad, maternidad, formación y huelga.</p>
<p>5. Entrevista anual Máx: 15 créditos</p>	<p>La entrevista de referencia será la del año anterior. Los créditos se obtendrán en función de la calificación obtenida en la misma: A = 15 créditos B + = 10 créditos B = 5 crédito</p>
<p>6. Ideas de mejora Seguim. mensual Máx: 24 créditos</p>	<p>* Operarios/as: 2 ideas de mejora implementadas en el mes, 2 créditos. * Técnicos/as: 4 ideas de mejora implementadas en el mes, 2 créditos.</p>
<p>7. Reunión mensual: Seguim. mensual Máx: 22 créditos</p>	<p>1 crédito por mes por asistencia a reunión mensual del Dpto. y 1 crédito por mes por asistencia a la comunicación general de dirección con un máximo de 11 meses, ya que la reunión de Julio y la de Agosto se realizarán de forma conjunta en Septiembre (duración máxima de las reuniones: 1 hora). Se asignarán los créditos por no poder asistir a las reuniones mensuales por causa imputable a la empresa.</p>
<p>8. Alteraciones de jornada: Seguim. mensual Máx: 10 créditos</p>	<p>* Cambios de calendario: 1 crédito por cambio, con un máximo de 5 créditos al año. * Modulaciones de jornada: 1 crédito por modulación, con un máximo de 5 créditos al año.</p>
<p>9. Movilidad funcional: Seguim. mensual Máx: 15 créditos</p>	<p>5 créditos por cada 18 días laborables continuados de realización de funciones propias del Grupo Profesional superior (de Técnicos).</p>

Precisiones:

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

2. Cuando se produzca empate en la parte inferior del “ranking” en el número de créditos para la promoción de un nivel a otro, tendrá prioridad el que no hubiera promocionado el año anterior pese a haber obtenido créditos para ello. Si continuara el empate se tomará la antigüedad (personal fijo) o el tiempo acumulado en sucesivos contratos (personal temporal). Si persistiera el empate promocionaría el número de código inferior.

3. La Dirección informará en Noviembre de cada año, tras la aprobación del presupuesto, del número máximo de promociones previsto para el año siguiente, con los porcentajes y límites establecidos en el artículo 53 B) del presente convenio (excepto Cuadros y Asimilados). El cálculo se efectuará en relación a la media anual de la plantilla tomando como referencia la existente al último día de cada mes, salvo en cuanto al mes de diciembre de cada año en que se tomará la existente al día 15 de dicho mes. Una vez determinado así el número de promociones, se procederá a su distribución proporcional entre las Áreas y Departamentos siguientes: Upstream + Utillaje, Assembly + EPL y Logística, utilizando para ello el mismo criterio de la media anual de cada uno de los mencionados colectivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Subidas automáticas de nivel:

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

Durante los años de vigencia del convenio el número de subidas automáticas será el establecido en el artículo 53 B) del presente convenio colectivo, tomando como referencia para dicho cálculo la plantilla media (excepto Cuadros y Asimilados) del año que se trate, siguiendo como criterio de selección la antigüedad computada por días trabajados en la empresa.

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

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

Comisión de seguimiento y aplicación:

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

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

Otras precisiones:

Única. Para el colectivo de Cuadros y Asimilados no es de aplicación el sistema de promoción de nivel retributivo establecido en este convenio.

Jaén, 27 de diciembre de 2022.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO
LÓPEZ.