

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 1 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Valeo Iluminación S. A. U. (Factoría Fuenlabrada) (código número 28004982011987).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Valeo Iluminación S, A. U. (Factoría Fuenlabrada) suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 17 de enero de 2020; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 31 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO VALEO ILUMINACIÓN S.A.  
CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO DE 2019 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021**

**PREÁMBULO**

El presente convenio colectivo se firma en un contexto de alta competitividad en el que se requiere que la empresa resulte eficiente para mantener y poder incrementar la actual carga de trabajo y prepararnos para el cambio de generación de productos que la industria del automóvil tendrá en los próximos años. Para ello a lo largo del periodo del presente Convenio Colectivo se llevarán a cabo las inversiones e integraciones necesarias para tal fin, siendo así preciso adecuar al máximo la productividad en la idea que la negociación colectiva es el método idóneo para favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia.

En el presente convenio colectivo se ha pretendido mantener un equilibrio entre las necesidades anteriormente señaladas y las condiciones laborales establecidas, ajustando los niveles salariales, así como las condiciones laborales en su conjunto, si bien para garantizar la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de la actividad.

Las partes en un acto de responsabilidad, han considerado estrictamente necesario para dotar de la debida eficiencia a la actividad productiva, el ajuste de los niveles retributivos y la adecuación de los derechos sociales adquiridos actualizándolos en las nuevas necesidades anteriormente señaladas, así como las inversiones e integraciones que son necesarias para la optimización, eficacia y competitividad de la Planta.

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I**

**OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio tiene como objeto regular las condiciones de trabajo entre la Empresa Valeo Iluminación S.A.U., y los trabajadores vinculados a ella mediante relación laboral establecida en virtud de las distintas modalidades contractuales contempladas por la legislación vigente en cada momento y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Las partes firmantes del presente Convenio son el Comité de Empresa y la Dirección de Valeo Iluminación, S.A.U.

**Artículo 1.- Ámbito Funcional y personal.**

Este Convenio afecta a los Trabajadores que integran la plantilla de Valeo Iluminación S.A.U. factoría de Fuenlabrada en todos sus artículos, excepto a aquellos Trabajadores que teniendo reconocida la calificación de ingenieros y cuadros de acuerdo con la clasificación del Grupo Valeo, decidan voluntariamente excluirse del régimen económico-salarial previsto en el mismo, con excepción de los artículos (antigüedad, nocturnidad, brigada de seguridad, prima vacaciones mantenimiento, responsable turno de noche, periodo de liquidación y anticipos, préstamos, ayuda escolar, regalo reyes, disminuidos psíquicos, celíacos y familia numerosa, ayuda estudios, comedor, grupo empresa, y regalo de la cesta de navidad).

Para llevar a efecto dicha exclusión, los ingenieros y cuadros deberán manifestar expresamente y por escrito su voluntad de excluirse de forma definitiva e irreversible a la aplicación del régimen económico-salarial, con excepción de los artículos mencionados anteriormente.

Se verán también afectados con la fórmula expresada en el párrafo anterior los trabajadores que de acuerdo con la clasificación interna del Grupo Valeo, estuviesen calificados con fecha 1 de Enero de 2013 con el nombre de Asimilados.

Excepcionalmente y durante la vigencia pactada para el presente convenio colectivo, resultarán de aplicación al régimen económico – salarial y a los beneficios sociales del personal excluido todas las medidas pactadas en el Acuerdo de 29 de julio de 2019, quedando por tanto congelados todos los conceptos salariales y extrasalariales, incluida la reducción de las pagas extraordinarias (reducción de 1,78% en cada mensualidad) y el nuevo complemento de IT.

A este respecto, la Empresa comunicará al Comité de Empresa las personas de dicho colectivo, que en cada momento, se mantengan afectadas por el Convenio Colectivo en su totalidad y las que se encuentren excluidas en la aplicación del régimen económico-salarial.

Cualquier mención que en el presente convenio se efectúe a “trabajador/a” o “empleado/a” se entenderá referida, indistintamente, tanto a hombres como a mujeres.

#### **Artículo 2.- Ámbito territorial.**

Las Normas contenidas en el presente Convenio afectarán exclusivamente a la Factoría de Fuenlabrada de Valeo Iluminación S.A.U.

#### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

**Vigencia:** El Convenio Colectivo entra en vigor a partir del día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

**Denuncia:** La denuncia del Convenio, queda regulada en los términos y con los siguientes efectos:

La parte que la formule, deberá notificarla a la otra y a la Autoridad Laboral, mediante procedimiento fehaciente con tres meses de antelación respecto a la fecha de finalización prevista.

Efectuada la denuncia, la totalidad de la regulación contenida en el Convenio Colectivo se mantendrá en vigor desde la fecha de finalización de su vigencia hasta la sustitución por un nuevo Convenio Colectivo, con el carácter de condiciones disfrutadas colectivamente por los trabajadores afectados.

Prórroga: En el caso de que el convenio no resultara denunciado por ninguna de las partes en el tiempo y en la forma recogidas en el apartado anterior se considerará prorrogado tácitamente por períodos de un año natural.

## CAPÍTULO II

### *NORMAS DE APLICACIÓN*

#### **Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declare contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, las partes se comprometen a volver a reunirse para valorar el efecto de dicha declaración y, previo acuerdo, adecuar el o los artículos.

#### **Artículo 5.- Derecho supletorio.**

En todas aquéllas materias que no estén expresamente reguladas en el Convenio, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan remitirse a lo dispuesto en La Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales vigentes de general aplicación.

#### **Artículo 6.- Compensación y absorción.**

**Compensación:** Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio. Por consiguiente, y atendiendo a su naturaleza y siempre que sean susceptible a ello, podrán ser compensables todos los pluses, premios, primas o cualquiera otra retribución económica.

**Absorción:** Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

#### **Artículo 7.- Garantías Personales.**

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente en el concepto “ad personam”, sin perjuicio de que en los supuestos de cambio en la clasificación profesional del trabajador, que implique un incremento retributivo, éstas condiciones puedan ser objeto de compensación y absorción con el referido incremento retributivo, pero siempre y en todo caso se garantizará que el total de las retribuciones anuales que el trabajador percibirá a partir del cambio en la clasificación profesional en ningún caso será inferior al salario anual

total que el trabajador venía percibiendo, por los conceptos de salario base, complemento de asistencia y puntualidad, plus líder de equipo y complementos ad personam.

#### **Artículo 8.- Comisión de vigilancia e interpretación.**

Para velar por la aplicación y el cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia e interpretación, formada por miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros miembros designados por la Representación de los Trabajadores firmantes del Convenio.

Esta comisión de vigilancia e interpretación actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los convenios colectivos.

La comisión paritaria tendrá entre otras, las siguientes funciones:

- Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- Conocimiento previo y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación/inaplicación e interpretación del mismo.
- La 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 ET.
- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad Laboral y en su reglamento.

## TÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### CAPÍTULO 1

##### *FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN*

#### **Artículo 9.- Norma general.**

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa. Por lo tanto, le es potestativo adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las UAP's, variaciones de puestos de trabajo, movilidad personal, modificación de turnos, revisión de tiempos, y en general, cuanto pueda dirigir al progreso técnico de la Empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Expresamente se reconoce a la Dirección la facultad de señalar las tareas complementarias, así como las máquinas e instalaciones que deba atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación del mismo, asignando las competencias y cometidos de éstos; desarrollando procedimientos industriales y administrativos para la simplificación del trabajo y la mejora de la organización.

Regulará y adecuará las cargas de trabajo a las condiciones que resulten de la aplicación de los sistemas, métodos y procedimientos industriales y administrativos, procesos de fabricación, manipulación de materiales, equipos o condiciones técnicas de los mismos, siempre que todo ello no suponga vejación o menoscabo de su misión laboral.

Fijará los índices de calidad, rechazos y rendimientos de materias primas a lo largo del proceso industrial y económico.

Determinará la cantidad y calidad de unidades a producir por medio de sistemas de cronometrajes o cualquier otro procedimiento objetivo y cuando ello no sea posible por estimación del responsable, aplicación de formas indirectas, siendo necesario para ello la determinación del método de trabajo.

La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador.

Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere

el Grupo Profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen puedan comprenderlos con facilidad.

La elaboración del Manual de Funciones para los diversos puestos de trabajo y su modificación conforme a las necesidades técnicas, organizativas y productivas que se produzcan en el desarrollo de la actividad profesional.

Y cualesquiera otras responsabilidades análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que le vengán asignadas por la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa, con la antelación suficiente, todas aquellas cuestiones de importancia relacionadas con la organización del trabajo.

Sin merma de la autoridad que le corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus Representantes legales, el Comité de Empresa podrá asesorar, orientar y proponer mejoras en cuanto a la organización y racionalización del trabajo.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 10.- Sistema de trabajo.**

La organización del trabajo en todas y cada una de las unidades organizativas de la Empresa, tanto en las productivas como las de apoyo logístico o técnico administrativo estará regulada y se adecuará en todo momento a los principios y normas derivados de los Cinco Ejes Valeo en general y del Sistema de Producción Valeo (SPV, 5 S, HOSHIN, SMED, TPM, POLICOMPETENCIA).

A su vez los trabajadores prestarán la máxima colaboración dentro de las normas VALEO 5000 para alcanzar los objetivos.

#### **Artículo 11.- Estructuración organizativa.**

La adscripción de los trabajadores afectados por este Convenio a los departamentos y a las UAP's del centro de trabajo de Fuenlabrada 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, será la Unidad Autónoma de Producción, al que se le asignan las siguientes competencias:

1. Lograr el mejor nivel en cuanto a calidad y cantidad de unidades a producir conforme a los planes, programas e índices establecidos.

2. Gestionar la organización del trabajo en lo referente a distribución de tareas pausas y rotación de puestos entre todos los miembros, dentro del marco normativo del Sistema Producción Valeo (S.P.V.) y del presente Convenio.

3. Llevar a cabo el desarrollo del trabajo de conformidad con los principios del Sistema de Producción Valeo (S.P.V.).

4. Realizar, además de las actividades propias de producción, todas aquellas contenidas en la descripción de funciones, así como las consignas particulares del puesto de trabajo

5. Mantener el área de trabajo limpia y ordenada debiendo disponer de los medios necesarios.

6. Participar, a través de los grupos de Resoluciones de Problemas (QRQC.) 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.

7. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas legalmente en materia de Seguridad y Salud y en particular:

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección.
- Usar adecuadamente los útiles de trabajo.
- No poner fuera de funcionamiento o inutilizar los dispositivos de seguridad existentes en cada máquina o en el lugar del trabajo.
- Informar de inmediato de aquellas situaciones que se entiendan entrañen un peligro o riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

8. Contribuir en la mejora continua mediante la aportación de iniciativas y sugerencias.

9. Buscar el auto desarrollo del Equipo, mediante la policompetencia entendiéndose ésta como la capacidad de dominar diferentes funciones sobre un puesto: producción, calidad, mantenimiento, cambio de serie/aprovisionamiento, implicación/comunicación y seguridad en el puesto de trabajo.

10. El aseguramiento de la adquisición de estas competencias en el puesto de trabajo se realizará a través de las Parrillas de Policompetencia, con el fin de que el equipo alcance la autonomía necesaria.

11. La Matriz de Policompetencia establece cuatro niveles de conocimiento y exigencias de aplicación, para los cuatro módulos de competencias exigidos en el puesto de trabajo: Calidad, Mantenimiento, Flujo de Producción e Implicación/Seguridad. Cada módulo de Policompetencia tiene sus correspondientes cursos de formación.

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

13. Facilitar la integración en el Equipo del personal de nuevo ingreso y asegurar una transmisión permanente de conocimientos entre todos los miembros.

14. Los trabajadores efectuarán las anotaciones oportunas que sean precisas para el eficaz control y seguimiento tanto en cantidad como en calidad de los trabajos efectuados, a través de los medios o soportes que en cada momento establezca la Dirección de la Compañía.

15. En general, cualquier tipo de competencia establecida en la normativa reguladora de las Unidades Autónomas de Producción.

### TÍTULO III

#### RÉGIMEN DE PERSONAL

##### CAPÍTULO I

##### *CLASIFICACIÓN FUNCIONAL Y PROFESIONAL*

#### **Artículo 12.- Criterios de Clasificación.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán encuadrados en Divisiones Funcionales y dentro de estas en Grupos Profesionales, atendiendo a sus aptitudes profesionales, conocimientos, titulaciones y contenido general de la prestación que realicen, y a su vez dentro de cada grupo profesional pueden establecerse distintos niveles retributivos en atención a la experiencia adquirida en el desempeño de las actividades propias del puesto de trabajo y de la polivalencia y policompetencia.

1.- Factores de encuadramiento: El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y por consiguiente, la asignación de cada uno a un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

1.1.- Conocimientos y Experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos asignados, la experiencia adquirida específicamente en los procesos de producción de Valeo y en la fabricación de los distintos productos así como la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

1.2.- Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de las tareas o funciones.

1.3.- Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones.

1.4.- Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

1.5.- Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

1.6.- Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### **Artículo 13.- Definición de Divisiones Funcionales.**

A efectos de aplicación de este Convenio se considerará como División Funcional el conjunto de funciones y cometidos que por el carácter de su actividad dotan a un trabajo de diferenciación frente a otros en naturaleza y contenido.

Las Divisiones Funcionales, en que los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán encuadrados, son las siguientes:

1.- División Funcional I. Técnicos, Ingenieros y Licenciados.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones universitarias superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

2.- División Funcional II. Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas de almacenaje, comerciales, organizativas, informática, laboratorio y en general, las específicas de puestos de oficina informatizados o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

3.- División Funcional III. Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencias ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez funciones de supervisión o coordinación.

#### **Artículo 14.- Definición de Grupos Profesionales.**

Con independencia de la División Funcional en que estén encuadrados, los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán, de acuerdo con los criterios establecidos en este artículo, en los Grupos Profesionales que se definen a continuación.

##### **1.- Grupo Profesional I**

Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

En este grupo profesional estarán integrados todos los trabajadores de la división funcional III de nueva incorporación para desempeñar funciones de (MOD) en la fabricación de motores, o en la fabricación de embragues y que no tengan experiencia continuada tanto en los procesos como en los sistemas de producción de la fábrica de Fuenlabrada, y por lo tanto precisen adquirir la experiencia necesaria para llegar a integrarse plenamente en los sistemas de producción y adquirir la polivalencia necesaria para el desempeño de sus funciones y la polivalencia en aquellos casos en los que la Dirección entendiese necesarios.

A partir de un periodo de tres años desempeñando las funciones de manera continuada e ininterrumpida se establecerá un itinerario de carrera de cuatro años de duración, que permita el proceso competencial y salarial dentro de este Grupo Profesional, estableciéndose en él 5 niveles retributivos, se acuerda que el escalado de dicha carrera profesional antes de ascender a un grupo profesional superior será el siguiente:

- En su primer año estarán encuadrados en el nivel 2 de este grupo.
- En su segundo año estarán encuadrados en el nivel 3 de este grupo.
- En su tercer año estarán encuadrados en el nivel 4 de este grupo.
- En su cuarto año estarán encuadrados en el nivel 5 de este grupo.

A partir del primer día del quinto año, se promocionará automáticamente al grupo profesional 2 y su actividad laboral consistirá en la fabricación de motores, o funciones soportes para la fabricación de dichos productos.

Y en el supuesto que la actividad de motores no existiese, pasaría a la actividad laboral de la fabricación de embragues y en dicho caso se promocionaría automáticamente al grupo profesional III en el nivel retributivo 1.

##### **2.- Grupo Profesional II**

Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Además, en este Grupo profesional estarán integrados los trabajadores de la División Funcional III que se han incorporado procedentes de Valeo Sistemas Eléctricos S.L. y cuya actividad laboral consiste en la fabricación de motores o sistemas delanteros de varillaje, o funciones soportes para la fabricación de dichos productos.

Con formación profesional de grado medio o superior y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

### 3.- Grupo Profesional III

Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En este Grupo estarán integrados los trabajadores pertenecientes a la división funcional III que desempeñan la actividad de fabricación de embragues.

Con formación profesional de grado medio o superior y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Dentro de este grupo profesional se establecen dos niveles retributivos en función de la distinta experiencia en los procesos productivos de Valeo en la fabricación de embragues, acordando las partes que como máximo a partir del 31 de diciembre de 2024, este grupo profesional pasará a tener tan solo un nivel retributivo y sus valores serán los correspondientes al nivel 2.

Debido al desempeño de las funciones del presente grupo profesional de manera continuada y en base a la mayor cualificación profesional y un alto grado de conocimiento en las funciones propias del este grupo profesional, las personas que estuvieran integradas en el grupo profesional 3 con anterioridad al 1 de enero de 2016 estarán encuadradas en el nivel salarial 2. Por tanto todas las personas que a partir del 1 de enero de 2016 promocionen al Grupo Profesional 3 estarán encuadradas en el nivel salarial 1 de dicho Grupo Profesional.

Igualmente, dentro de este grupo se integran los trabajadores pertenecientes a la división funcional II que realizan tareas administrativas básicas, o que conlleven una considerable supervisión por parte de su responsable.

### 4.- Grupo Profesional IV

Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que requieren adecuados conocimientos profesionales con iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan como responsabilidad de los mismos y pudiendo ser a su vez ayudados por otro u otros trabajadores

En este Grupo estarán integrados los trabajadores pertenecientes a la división funcional II y III que desempeñen funciones en puestos de profesional de oficio, tales como utillaje, mantenimiento, etc. En este grupo profesional también estarán integrados puestos de estructura.

Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachiller o Ciclo Formativo Medio o Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Dentro de este Grupo profesional se establecen dos niveles retributivos en función de la experiencia adquirida en los procesos productivos de Valeo y en la autonomía y responsabilidad en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

NIVEL 1: Estarán encuadrados en este nivel retributivo aquellos trabajadores cuya experiencia en las labores de utillaje y mantenimiento de las máquinas utilizadas en el proceso de fabricación de motores y embragues se inició en el año 2016 ó 2017 así como aquellos trabajadores que cuenten con una menor autonomía para la resolución de incidencias que puedan plantearse durante el proceso productivo.

Igualmente se incluirán en este nivel trabajadores de estructura con funciones tanto en máquinas como administrativa que tengan relación tanto con la actividad de motores como con la de embragues.

NIVEL 2: Estarán encuadrados en este nivel retributivo todos aquellos trabajadores con suficiente experiencia en las labores de utillaje, y mantenimiento de las máquinas utilizadas en el proceso de fabricación de embragues, así como trabajadores que realizan sus funciones en puestos de estructura, y siempre que estuvieran integrados en el grupo profesional 4 con anterioridad a la firma de este Convenio.

Asimismo, estarán encuadrados en este nivel retributivo todos aquellos trabajadores con suficiente autonomía y responsabilidad para desarrollar las funciones que se especifican en el apartado de criterios generales. También se podrán encuadrar aquí personas que realicen una función de supervisión de tareas homogéneas o de equipos de producción.

### 5.- Grupo Profesional V

Criterios Generales: Perteneciendo a la División funcional I y II realizan Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión (como supervisores relacionados con la actividad de embragues) de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas que, con o sin corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Ciclo Formativo Medio o Superior, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

## CAPÍTULO II

### PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

#### Artículo 15.- Promoción Profesional.

Será de libre designación cuando se produzca una vacante de un puesto de trabajo que la Dirección considere que las funciones a realizar justifican una clasificación interna según el Grupo VA-LEO con calificación de Ingeniero y Cuadro.

El trabajador que ocupe dicha vacante en base a lo recogido en el artículo 1 del Convenio Colectivo tendrá la opción de acogerse a una de las dos fórmulas de aplicación del Convenio.

Todas las demás vacantes que se produzcan para ocupar puestos de trabajo en la Planta y la Empresa decida su cobertura convocará concurso entre el personal fijo en plantilla que lo solicite.

**1.- Criterios del concurso.** El concurso se realizará atendiendo a criterios profesionales en base a la aplicación de métodos objetivos, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Formación adecuada.
- Calificación obtenida en las pruebas de aptitud que al efecto se establezcan.
- Se valorará la asistencia y el grado de aprovechamiento alcanzado en los cursos de formación a los que haya asistido organizados o contratados por la empresa.

**2.- Convocatoria.** La convocatoria se realizará, con una antelación no inferior a 7 días naturales a la fecha en que tenga lugar el examen, mediante publicación en los tablones de anuncio de la Empresa, escrito del que se enviará copia al Comité de Empresa, comprensivo de los datos siguientes:

- Descripción del puesto de trabajo a cubrir.
- Periodo de prueba necesario para la adaptación al puesto.
- División Funcional y Grupo Profesional y el nivel retributivo.
- Condiciones requeridas para optar al concurso, tales como formación, y todas aquellas que la Empresa estime convenientes para el desempeño de la función.
- Características de las pruebas a realizar, así como temario y/o prácticas de las mismas. - Fecha de realización de las pruebas.
- Plazo de presentación de solicitudes.

**3.- Tribunal.** La Empresa, una vez efectuada la convocatoria, procederá a constituir el Tribunal calificador del que deberán formar parte dos miembros del Comité de Empresa con voz pero sin voto, y pudiendo hacer constar en el acta del concurso las salvedades que consideren oportunas.

**4.- Resultados.** En el plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la fecha del examen, se publicará en los tablones de anuncios de la Empresa, la relación nominal de las calificaciones obtenidas de los trabajadores que hayan superado las pruebas.

**5.- Período de prueba.** Para una mayor garantía de que el trabajador promocionado desempeñe las funciones del nuevo puesto de trabajo con la máxima eficacia, éste se incorporará al puesto en periodo de prueba por un plazo, según se especifique en la convocatoria, al término del cual, si el resultado es satisfactorio, será confirmado en la función del Grupo Profesional.

En el supuesto de que no logre superar dicho periodo, volverá a reintegrarse en el que venía desempeñando con anterioridad, pasando a ocuparlo el trabajador que por puntuación hubiera ocupado la siguiente posición en el concurso.

**6.- Remuneración.** La remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo, comenzará a ser devengada por el trabajador desde el momento en que esté adaptado al nuevo puesto de trabajo

según los criterios establecidos en la convocatoria y a juicio del Responsable de su Departamento o U.A.P.

**7.- Concurso desierto.** Cuando el puesto de trabajo objeto de la convocatoria no hubiera podido ser cubierto porque ningún aspirante hubiera obtenido la puntuación mínima exigida o bien por ausencia de candidatos, la Empresa podrá convocar a personal con contrato temporal y si no lo hubiere, directamente del exterior, cumpliendo los mismos requisitos que con el personal de plantilla, reservándose el derecho a una mayor exigencia en los méritos y titulaciones solicitados a los candidatos procedentes del exterior.

#### **Artículo 16.- Contratación.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

En el supuesto de contratos eventuales por circunstancias de la producción se estará a la regulación en cuanto a su duración, a lo que se establezca en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

El contrato de interinidad se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

### CAPÍTULO III

#### FORMACIÓN

#### **Artículo 17.- Objeto de la formación.**

La introducción de las nuevas tecnologías y sistemas de organización del trabajo, así como la mejora constante de la calidad y eficacia para la satisfacción de las exigencias de los clientes, determinan que la Empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para incentivar el aprendizaje permanente en la Empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar; mediante el logro de un mayor nivel formativo y de una mayor capacidad profesional.

Para ello la Empresa, conforme a las necesidades de adecuación de los trabajadores a los métodos productivos y a la mejora de los sistemas de producción para adquirir la polivalencia y policompetencia necesaria para el desempeño de sus funciones realizará los cursos de formación adecuados, tanto teóricos como prácticos, así como otros cursos de formación referidos al mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles formativos ya ostentados por los trabajadores, elaborando anualmente un Plan de Formación del que informará al Comité de Empresa.

A tal efecto, en sus presupuestos anuales, la empresa efectuará una asignación presupuestaria destinada tanto a la formación derivada directamente de las previsiones de implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo, como de la de mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles de formación de los trabajadores.

**1.- Formación obligatoria.** La asistencia a los cursos relacionados con lo indicado anteriormente, será obligatoria para los trabajadores que sean convocados por la Empresa a los mismos, acordándose que se efectuará dentro de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre los asistentes y la Dirección.

**2.- Formación voluntaria.** La asistencia al resto de los cursos de formación, será voluntaria para los trabajadores, debiendo ser organizados los cursos preferentemente fuera de las horas de trabajo. Si no se cubriesen el total de las plazas previstas para los trabajadores, las vacantes podrán ser cubiertas por hijos que dependan de la unidad familiar y cuenten como mínimo con 16 años de edad. El nº máximo de asistentes del exterior no podrá ser superior a un quinto de las plazas convocadas. En estos casos podrán hacer uso del comedor si fuera necesario.

#### **Artículo 18.- Plan de Formación.**

1.- Criterios. El plan anual de formación a que se hace referencia en el artículo anterior, estará guiado por los criterios siguientes:

##### **1.1.- Formación obligatoria.**

Cuando la Empresa tenga la previsión de implantar nuevos sistemas de organización del trabajo o modificación de los existentes, deberá contemplar la formación necesaria en los planes anuales, for-

mación que deberá ir específicamente referida a la adecuación de los trabajadores a las nuevas tareas y/o a la adaptación a las nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

La falta de señalamiento en el plan anual de formación específicamente referida a la implantación o modificación de sistemas de trabajo, por no existir en el momento de realizarlo la previsión de efectuar aquella implantación o modificación de sistemas de organización del trabajo, no dejará sin efecto la obligación empresarial de cumplir con esta obligación, debiendo efectuar, en su caso, las dotaciones presupuestarias que procedan.

En cualquier caso, los planes anuales de formación, deberán contemplar necesariamente la formación establecida en los criterios mandatorios del Grupo Valeo.

### 1.2.- Formación voluntaria.

La formación voluntaria, estará orientada al logro de los objetivos siguientes:

- La elevación del nivel formativo de los trabajadores.
- La mejora de la competencia profesional, en especial cuando se observen deficiencias en relación al desempeño de las funciones.
- La capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias para el desempeño de las funciones asignadas.

#### 2.- Información al Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa, dentro del primer trimestre de cada semestre, del Plan de Formación, así como del seguimiento del mismo y de las posibles ayudas económicas que se pudieran recibir de Organismos Oficiales.

De igual forma la Dirección de la Empresa tratará de informar al Comité de Empresa con una antelación mínima de 3 días laborables de toda formación voluntaria u obligatoria que se vaya a desarrollar. Asimismo, para cada formación se realizará un seguimiento por parte del responsable de la zona/departamento, RRHH y Comité de Formación.

## CAPÍTULO IV

### MOVILIDAD FUNCIONAL

#### Artículo 19.- Movilidad funcional.

La estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo consta de 5 Grupos Profesionales y su descripción funcional, estableciéndose la movilidad funcional de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por la formación y competencias precisas para el desempeño de la función y pertenencia al grupo profesional.

##### 1.- Sin cambio de Grupo Profesional.

La movilidad funcional de trabajadores dentro de su misma División Funcional y mismo Grupo Profesional, será decidida por la Empresa sin más limitación que la exigida por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral propia del puesto de trabajo.

##### 2.- Con cambio de Grupo Profesional.

En conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional de trabajadores dentro de una misma División Funcional, para la realización de funciones correspondientes a diferente Grupo Profesional, deberá estar fundada en causas técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen, y limitarse al tiempo de duración de éstas, reintegrándose el trabajador afectado a su antiguo puesto una vez desaparecidas las mismas. Entendiéndose como Divisiones Funcionales las siguientes:

- División Funcional Técnicos, Ingenieros y Licenciados.
- División Funcional Empleados.
- División Funcional Operarios.

##### 2.1.- Movilidad para desempeñar funciones propias de un Grupo Profesional Superior.

Los trabajadores que desempeñen funciones de un grupo profesional superior al suyo, percibirán las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente realicen durante un máximo de 107 días de trabajo (827 horas de trabajo durante un año ó 144 días de trabajo – 1.103 horas de trabajo durante dos años), salvo que estén realizando funciones de superior grupo profesional de sustitución por accidente de trabajo, enfermedad, licencia, maternidad, excedencia especial y otras causas análogas o causas recogidas en el texto del convenio, en cuyo caso la situación se prolonga-

ría mientras subsistiesen las circunstancias que la haya motivado y, por lo tanto, el trabajador seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente esté realizando.

Transcurridos los 107 días en un año ó los 144 días en dos años, con las excepciones indicadas anteriormente, al trabajador fijo se le reconocerá definitivamente el Grupo Profesional y las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ha desempeñado durante este periodo de tiempo.

#### 2.2.- Movilidad para desempeñar funciones propias de un Grupo Profesional Inferior.

La movilidad para desempeñar funciones propias de un Grupo Profesional inferior, deberá estar fundada en causas técnicas, organizativas o productivas referidas a la atención de necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, que deberán ser comunicadas al Comité de Empresa con carácter previo a la ejecución de aquella.

Si por necesidades de la actividad productiva la dirección precisa destinar a algún trabajador a tareas correspondientes a grupo profesional inferior al suyo, lo podrá hacer por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los Representantes de los Trabajadores y con un objetivo común por ambas partes como es la ocupación de los trabajadores.

Para llevarlo a efecto se pedirán voluntarios entre los trabajadores de la EAP afectada, sorteando la salida entre los voluntarios, en el caso de no cubrir el número requerido se sorteará entre todos los trabajadores de la EAP en cuestión

Retribución: El trabajador afectado por la movilidad, conservará la retribución del puesto de trabajo de origen.

#### 2.3.- Cambios entre ZAP's no puntuales.

La ZAP que debe ceder trabajadores por bajada de producción, se acuerda que los trabajadores que saldrán, serán los comprometidos con la movilidad funcional, tanto trabajadores con contrato fijo como con contrato temporal.

Si se diese la circunstancia que en dicho momento no hubiese trabajadores comprometidos con la movilidad funcional, se valorará por parte de la Dirección el ofrecer la posibilidad de adherirse a dicha movilidad a los trabajadores de dicha ZAP. Si esto no se considerase oportuno, se pedirán voluntarios entre los trabajadores de la EAP o del puesto en concreto que sobrasen, sorteando la salida entre los voluntarios, en el caso de no cubrir el número requerido, se sorteará entre los trabajadores de la EAP en cuestión.

#### 2.4.- Plus Compromiso movilidad.

Se entiende movilidad funcional, la movilidad para cubrir cualquier EAP, ZAP y UAP por el tiempo necesario.

La dirección propondrá a determinados trabajadores la posibilidad de adherirse a este compromiso voluntariamente.

Los trabajadores en base a esta adhesión voluntaria se les abonará un plus de movilidad, el cual tendrá el valor mensual de 162,07 € para cada una de las 12 mensualidades.

De este plus se descontarán 5,40 € por cada día de falta al trabajo por enfermedad, accidente, y por las especificadas en el Art. 24 del convenio.

Si la falta fuera inferior a 4 horas, se descontarán 2,70 € por cada día afectado, y si fuera superior a 4 horas se descontará la totalidad de un día completo.

Este plus no consolidará a través del tiempo y será asignado o retirado a voluntad de la Dirección de la Empresa, a cualquier trabajador que lo percibiese. En dicho caso, el trabajador afectado regresaría a la ZAP a la cual pertenecía antes de empezar a cobrar dicho plus.

Por lo tanto y como viene siendo habitual, los trabajadores no comprometidos con la movilidad funcional, podrán ser cambiados sin ser necesario sorteo, tan solo cuando vayan a ocupar otro puesto de su mismo grupo profesional dentro de su ZAP, o en el supuesto de que el cambio sea a otra ZAP, tan solo se podrá hacer sin sorteo por un periodo puntual o momentáneo.

Así también y aunque un trabajador no estuviese comprometido con la movilidad funcional y por lo tanto no estuviese cobrando el plus de movilidad, se le podrá proponer un cambio de puesto de trabajo no puntual fuera de su ZAP por razones personales, médicas, etc. El trabajador tendrá el derecho a aceptarlo si así lo considerase sin que ello suponga el abono de ningún plus ni el compromiso del trabajador a la movilidad funcional.

Los trabajadores comprometidos con la movilidad funcional en aquéllos supuestos que se diesen circunstancias productivas que aconsejasen un cambio de turno y/o sección, para atender necesidades urgentes de la producción, se les comunicará con 48 horas laborables de anticipación al turno nuevo de realización.

**Artículo 20.- Movilidad de carácter formativo.**

1.- Concepto: Por movilidad de carácter formativo se entiende aquella acordada entre Empresa y trabajador, para que éste realice prácticas desarrollando trabajos propios de su División Funcional y/o Grupo Profesional o de otras Divisiones o Grupos Profesionales distintos y superior al propio, por el tiempo preciso para adquirir un grado adecuado de aprendizaje que pueda facultarle para una posterior y/o futura promoción, respetándose en cualquier caso el derecho de todos los trabajadores a la promoción.

2.- Duración: La movilidad funcional regulada en este artículo, no podrá tener mayor duración que la considerada necesaria para la adaptación al puesto.

3.- Retribución: Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre afectado por la movilidad funcional de carácter formativo que se regula en este artículo, continuará percibiendo la misma retribución propia de su puesto de trabajo de origen, sin obligación para la empresa de abonar retribución diferente alguna.

## TÍTULO IV

## PROGRAMACIÓN DEL TRABAJO

## CAPÍTULO I

*JORNADA DE TRABAJO. HORARIOS Y DESCANSOS***Artículo 21.- Jornada anual de trabajo.**

Se establece que los días de apertura de fábrica serán:

- Año 2019: 242 jornadas de apertura de fábrica.
- Año 2020: 247 jornadas de apertura de fábrica.
- Año 2021: Las jornadas de apertura de fábrica se concretarán una vez conocidos los días festivos establecidos por la Comunidad de Madrid y se negocie entre las partes el correspondiente calendario.

**Año 2019**

Para el año 2019 de los 242 días de apertura de fábrica, 21 días laborables estarán destinados al disfrute de las vacaciones, 2 de estos días de vacaciones se disfrutarán por todos los trabajadores los días 3 de mayo y 16 de agosto, y los 19 días de vacaciones restantes los disfrutará cada trabajador en la fecha correspondiente tal como establece el artículo 28 del Convenio.

Otros 3 días laborables estarán destinados a los llamados días industriales, 1 de estos días industriales, lo disfrutarán todos los trabajadores el día 27 de diciembre y los 2 días industriales restantes se podrán disfrutar en las fechas que el trabajador desee, salvo en la semana anterior al disfrute vacacional o bien que causas de fuerza mayor lo impidan.

**Año 2020**

Para el año 2020 de los 247 días de apertura de fábrica, 21 días laborables estarán destinados al disfrute de las vacaciones, 1 de estos días de vacaciones se disfrutará por todos los trabajadores el día 30 de diciembre y los 20 días de vacaciones restantes los disfrutará cada trabajador en la fecha correspondiente tal como establece el artículo 28 del Convenio.

Otros 7 días laborables estarán destinados a los llamados días industriales, 1 de estos días industriales, lo disfrutarán todos los trabajadores el día 28 de diciembre y los 6 días industriales restantes se podrá disfrutar en las fechas que el trabajador desee, salvo en la semana anterior al disfrute vacacional o bien que causas de fuerza mayor lo impidan.

**Año 2021**

Una vez conocidos los días festivos establecidos por la Comunidad de Madrid se negociará entre las partes el correspondiente calendario.

La jornada anual individual de los años 2019, 2020 y 2021 en los diferentes turnos quedará establecida en 221 días laborables por 7,95 horas efectivas de trabajo. Excepto el turno de noche que su jornada quedará establecida en 221 días laborables por 7,60 horas efectivas de trabajo.

Los llamados días industriales, podrán ser utilizados todos o alguno de ellos para la elaboración del calendario laboral de cada año, y el resto de días industriales, no utilizados en dicha elaboración será cada trabajador el que dispondrá de ellos para disfrutarlos en las fechas que desee, pudiendo acumularlos para disfrutarlos de forma continua dentro del año natural salvo la semana anterior al disfrute vacacional o bien que causas de fuerza mayor lo impidan.

Para disfrutar los días industriales el trabajador deberá comunicar al responsable de su ZAP/UAP/Resp. de Departamento con una antelación mínima de 5 días naturales al periodo de disfrute, en el caso de que el trabajador desee disfrutar alguno de los días industriales a continuación de sus vacaciones, deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de 5 días naturales al inicio de sus vacaciones.

En casos excepcionales por asuntos familiares, personales o cualquier otra imposibilidad manifiesta, los cuales deberán ser justificados. En dichos casos deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia con el objeto de sustituir al trabajador ausente. Para evitar alteraciones en la producción se procurará confirmar preferentemente antes del inicio de su jornada o si esto no es posible el trabajador lo comunicará, aunque dicha jornada ya haya comenzado).

Si se diese alguna situación excepcional que no se asegurase el 40% de la M.O.D. la Dirección junto con la Comisión Paritaria se reunirá para tomar medidas si así lo aconsejase la situación.

Asimismo, e independientemente de lo anterior, si se provocasen alteraciones imprevistas de la producción en alguna de las EAP's debido a ausencias al trabajo y no hubiese posibilidad de sustituir por otros trabajadores la Dirección junto con la Comisión Paritaria y los trabajadores implicados se reunirían con el objeto de encontrar una solución satisfactoria.

En cualquiera de los casos la prioridad para el disfrute vendrá dada por el orden que se hubiera solicitado.

En todo caso si se diesen circunstancias de incrementos o descensos de la producción prevista en algunas de las épocas de estos 3 años, antes de tomar la Dirección de la Empresa medida alguna, se reunirá con los Representantes de los Trabajadores, con el objetivo de estudiar la posibilidad de fijar en fechas concretas la utilización de estos días, para su disfrute.

#### **Artículo 22.- Horario y calendario.**

Con carácter general, se establecen los calendarios laborables para los años 2019 y 2020 que se incluyen en el apartado 1 del Anexo I.

En dichos calendarios laborables, se recogen tanto las jornadas laborables, como los días festivos, vacaciones, etc.

Los horarios que se establecen a continuación tienen carácter general en la empresa, pudiéndose crear otros mediante adscripciones voluntarias o contrataciones temporales para la realización de horarios diferentes, (cuarto turno), siempre en conformidad con la legislación vigente.

#### **HORARIO CONTINUADO A TURNOS:**

Con el fin de garantizar que el proceso productivo y la mejora productiva de la eficacia no se vean afectadas por pausas ajenas a la establecida (bocadillo) se establecen los siguientes horarios. En todos los casos deben transcurrir 8 horas y 12 minutos de presencia, determinándose que 15 minutos serán empleados como tiempo de bocadillo que no computarán como tiempo efectivo de trabajo, a excepción del turno de noche en el que deben transcurrir 7 horas y 51 minutos de presencia, determinándose que 15 minutos serán empleados como tiempo de bocadillo que no computarán como tiempo efectivo de trabajo.

#### **TURNO DE MAÑANA:**

- Entrada a Fábrica e inicio en el puesto de trabajo: 6:45 h.
- Reunión 5 minutos: De 6:45 a 6:50 h.
- Bocadillo: 15 minutos de bocadillo de 10:30 h a 10:45 h.
- Finalización puesto de trabajo y Salida de Fábrica: 14:57 h.

#### **TURNO DE TARDE:**

- Entrada a Fábrica e inicio en el puesto de trabajo: 14:52 h.
- Reunión 5 min.: De 14:52 h a 14:57 h.
- Bocadillo: 15 minutos de 18:30 h a 18:45 h.

- Finalización puesto de trabajo y Salida de Fábrica: 23:04 h.

**TURNO DE NOCHE:**

- Entrada a Fábrica e inicio en el puesto de trabajo: 22:59 h.
- Reunión 5 minutos: De 22:59 a 23:04 h.
- Bocado: 15 minutos de bocado de 2:45 h a 3:00 h.
- Finalización puesto de trabajo y Salida de Fábrica: 6:50 h.

**NOTA:**

- Con el objeto de conseguir la continuidad de los procesos productivos y lograr el mejor aprovechamiento del útil industrial, se evitarán las paradas de descanso actuales que paralizan en su totalidad los procesos productivos, de tal forma que fuera de los 15 minutos para tomar el bocado que determina la legislación vigente, en el resto de la jornada los Trabajadores tendrán el tiempo necesario para la satisfacción de sus necesidades fisiológicas, no utilizándose más tiempo del necesario, en dichos casos se comunicará con antelación al responsable con el fin de que estos tiempos de necesidades fisiológicas se hagan de forma escalonada para evitar que se pare el proceso productivo.
- La pausa del bocado podría verse modificada en aquellas líneas críticas que por razones de producción así lo necesiten para llevar a cabo un solape.
- La MOI perteneciente al taller, es decir: mantenimiento, utillaje, almacén, etc... se acogerán igualmente a los mismos horarios de las pausas con carácter general establecidas anteriormente, salvo circunstancias excepcionales que coincidan con el horario de disfrute de sus pausas, tales como: averías urgentes, reparaciones de máquinas urgentes, salida de transportes urgentes, etc. en las cuáles se pondrán de acuerdo los operarios afectados con su responsable directo para la modificación del disfrute de su pausa de bocado en otros horarios dentro de la correspondiente jornada. Todo lo anterior sin perjuicio de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales que resulte de aplicación a cada puesto de trabajo.

Los descansos para los trabajadores sometidos al régimen de horario continuado a turnos disfrutarán de un descanso de 15 minutos de bocado, no computándose este descanso como tiempo de trabajo efectivo. El horario de bocado será con carácter general el indicado anteriormente.

**JORNADA PARTIDA:****AÑO 2019**

- Horario de invierno: De 7:53 h. a 16:55 h. Este horario afectará a todos los días de lunes a jueves, a excepción de los días de verano, los viernes y a las vísperas de fiesta.
- Horario de verano: De 7:53 h a 15:31 h. Será el comprendido entre el 29 de Mayo y el 13 de Septiembre ambos inclusive, más las vísperas de fiesta y todos los viernes del año.

**AÑO 2020**

- Horario de invierno: De 8:00 h. a 16:55 h. Este horario afectará a todos los días de lunes a jueves, a excepción de los días de verano, los viernes y a las vísperas de fiesta.
- Horario de verano: De 8:00 h a 15:31 h. Será el comprendido entre el 26 de Junio y el 6 de Septiembre ambos inclusive, más las vísperas de fiesta y todos los viernes del año. A partir de este año, las jornadas estivales serán de 71 días.

**AÑO 2021**

- Horario de invierno: De 8:00 h. a 16:55 h. Este horario afectará a todos los días de lunes a jueves, a excepción de los días de verano, los viernes y a las vísperas de fiesta.
- Horario de verano: De 8:00 h a 15:31 h. Será definido en el calendario laboral de ese año entre ambas partes, concretándose en 71 días estivales entre todos los viernes y vísperas de fiestas, salvo el último día del año si cayese en viernes, y el resto de días se cogerán entre Julio y Agosto y los días sobrantes hasta 71 días, se repartirán entre finales de Junio y principio de Septiembre.

Los Trabajadores no sujetos a turnos tendrán una pausa de comida que no se computará como tiempo de trabajo efectivo. Cada trabajador dispondrá de 31 minutos para comer entre las 13:00 y las 15:30 horas.

Los descansos fuera del tiempo de la comida, se controlarán por la Empresa y se garantizará el tiempo efectivo de trabajo.

Los horarios de entrada y salida de los empleados a jornada partida se podrán flexibilizar 30 minutos antes o después del horario establecido, siempre y cuando se cumplan los horarios establecidos en la jornada con el acuerdo de su N+1 de manera que garantice el funcionamiento, soporte y servicio a la Planta.

Tanto para el colectivo de jornada partida como para el de jornada continua en el supuesto de abandono del puesto de trabajo se aplicarán las medidas disciplinarias contenidas en el presente convenio colectivo.

Con objeto de conseguir la continuidad del proceso productivo y lograr el mejor aprovechamiento del útil industrial la Dirección propondrá a los trabajadores de aquellas máquinas que considere en cada momento necesarias para conseguir dichos objetivos, modificar el horario de bocadillo, para su disfrute de forma progresiva (entre 10 y 11 horas en el turno de mañana, entre 18 y 19 horas en el turno de tarde y entre las 2 h. 30 min. a 3 h. 30 min. en el turno de noche) de modo que no se ocasione paralización del proceso productivo.-

Así mismo si las necesidades de la producción lo requieren el responsable podrá modificar la jornada semanal de tal forma que el turno de noche que en la actualidad comienza a las 22:59 horas de un domingo y termina a las 6:50 horas del viernes, podría modificarse de tal forma que comenzaría a las 22:59 horas de un lunes y finalizar a las 6:50 horas del sábado pero nunca podrá exceder el número de jornadas semanales a las estipuladas en el Convenio, como así también que entre jornada y jornada el trabajador tendrá al menos 12 horas de descanso. Comprometiéndose la Empresa a notificar este cambio de jornada al trabajador con al menos una antelación de 48 horas.

Los trabajadores adheridos a este solape además de afectarles lo anteriormente escrito si las necesidades de producción lo requieren podrán solapar los turnos para lo cual se modificaría el horario de entrada o salida hasta un máximo de 27 min. quedando en este caso los horarios establecidos de la forma siguiente:

#### **Turno de Mañana:**

- Entrada: 6 horas y 18 minutos
- Salida: 14 horas y 30 minutos

#### **Turno de Tarde:**

- Entrada: 14 horas y 25 minutos
- Salida: 22 horas y 37 minutos

#### **Turno de Noche:**

- Entrada: 22 horas y 32 minutos
- Salida: 6 horas y 23 minutos

Cada trabajador que realice las funciones, por cada periodo del 1 al 31 se le abonará un Plus llamado solape, por un valor de 148,12 € mensuales por periodo efectuado, si el trabajador no realizase solape en alguno de los días que le corresponde por las circunstancias que fuere se le descontaría 7,41 € por día no realizado.

A este solape se podrán adherir todos los trabajadores que lo deseen con el objeto de estar comprometidos cuando se les requiera.

#### **Artículo 23.- Ausencias imprevistas.**

Los trabajadores en régimen de turnos, los asignados a las funciones de mantenimiento y en general todas aquellas personas cuya ausencia o retraso en su llegada al trabajo pueda provocar alteraciones de la producción salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia, cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de sus puestos de trabajo y en su defecto, confirmar esta cuestión lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que corresponda.

En el supuesto que la Empresa conozca la ausencia del relevo con 24 horas de antelación, estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada, pudiendo a estos efectos, modificar los

cuadros horarios de los trabajadores afectados; esta modificación lo será por el periodo de tiempo estrictamente imprescindible.

#### **Artículo 24.- Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias por fuerza mayor serán aquellas cuya realización venga exigida por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos, y por el riesgo de pérdida de materias primas.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario a excepción de las consideradas de fuerza mayor, informando previamente siempre que ello sea posible a los Representantes de los Trabajadores de las circunstancias que concurren y de la necesidad de su realización.

Previo acuerdo con los trabajadores las horas extraordinarias serán objeto de compensación mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, considerándose a tales efectos, como una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria trabajada o también abonando 45 minutos por cada hora de trabajo y descansando una hora siempre dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas acumuladas por este concepto, se podrán disfrutar por días enteros hasta un máximo de dos días continuados, de mutuo acuerdo con el Responsable de la UAP / ZAP o Departamento.

## CAPÍTULO II

### LICENCIAS Y VACACIONES

#### **Artículo 25.- Licencias.**

Todos los trabajadores en plantilla de la Empresa tendrán derecho previo aviso y justificación, siempre que sea posible a faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se indica a continuación, abonándose el total del salario percibido por el trabajador en jornada normal de trabajo.

1. Matrimonio del/la trabajador/a: Se tendrá derecho a 15 días naturales, justificándose con el libro de familia o certificado del juzgado.

2. Parejas de Hecho: Las parejas de hecho debidamente registradas oficialmente tendrán derecho a todas las licencias retribuidas recogidas en este artículo 25. Las parejas de hecho que se registren como tal, tendrán 15 días naturales, dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada 6 años. El trabajador/a que disfrute de los días correspondientes, por su situación de pareja de hecho, no podrá volver a disfrutar dichos días en caso de matrimonio con la misma pareja. Se deberá Justificar con un certificado expedido por la Comunidad, Ayuntamiento o cualquier estamento oficial.

3. Embarazo: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. Nacimiento de hijos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (ambos progenitores): Se tendrá derecho a 2 días laborables que podrán ser disfrutados a posterior de la suspensión de contrato por maternidad o paternidad.

5. Nacimiento nieto: Se tendrá derecho a 1 día y se deberá justificar con el libro de familia o Certificado del Juzgado. Su disfrute se producirá en día laborable simultáneo o posterior al hecho causante.

6. Permiso por cuidado del lactante: Las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado en días laborables.

La acumulación será de al menos 14 días laborables en jornadas completas, aun cuando la distribución de La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto no sea continuado y se disfruten hasta que el menor cumpla 12 meses. Para periodos diferentes por no disfrutar de las 16 semanas de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, o para el otro progenitor distinto de la madre biológica, se ajustará proporcionalmente al número de semanas disfrutadas, incrementando el disfrute de días de manera proporcional, pero en todo caso se disfrutarán al menos 14 días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo

de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del estatuto de los trabajadores.

7. Vacaciones: Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

8. Violencia de Género: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a reducción de jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario de trabajo.

Tendrá también derecho a 16 horas anuales retribuidas para realizar gestiones administrativas, judiciales o médicas necesarias incluso a las que puedan afectar a los hijos o hijas a su cargo. Se deberá Justificar con el certificado legal correspondiente.

9. Excedencia por cuidado de familiar: Su duración máxima será de 3 años, para el cuidado de cada hijo (natural o adoptado) a contar desde el nacimiento, adopción o acogimiento de éste o cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razón de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad y que no desempeñen actividades retribuidas.

Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Esta excedencia podrá disfrutarse de manera fraccionada.

Este periodo de suspensión será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario.

Durante el primer año, 12 meses, tendrá derecho a reserva de puesto y transcurrido éste la reserva se limitará a un puesto dentro del mismo grupo profesional o categoría. Se amplía el periodo a 15 meses en caso de familia numerosa o a 18 meses si ésta se considera familia numerosa especial. Se deberá Justificar con libro de familia o justificante por una entidad legal.

10. Reducción de Jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un menor de 12 años, o a alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Se deberá Justificar con libro de familia o justificante por una entidad legal.

11. Matrimonio hijos, padres, y hermanos: Se tendrá derecho a 1 día laborable. Se deberá Justificar con Certificación acreditativa.

12. Cambio de domicilio habitual: Se tendrá derecho a 1 día laborable. Se deberá Justificar con certificado de empadronamiento.

13. Accidente, enfermedad grave, ingreso u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos, padres, suegros, yernos, nueras, cuñados, hermanos, abuelos y nietos del trabajador/a y cuñados y abuelos del cónyuge:

Se tendrá derecho a 2 días laborables ampliables a 4 días en caso de desplazamiento.

En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge, hijos, padres, suegros, yernos, nueras, cuñados, hermanos, abuelos y nietos del trabajador y cuñados y abuelos del cónyuge será necesario que el justificante de intervención quirúrgica u cualquier otro justificante exprese claramente la necesidad de reposo domiciliario del intervenido. Si dicho justificante no recogiese la necesidad de reposo domiciliario la licencia será de un único día laborable.

Se considerará que hay desplazamiento cuando para asistir a la causa que justifique la licencia haya una distancia superior a 100 kilómetros desde el domicilio del Trabajador hasta el lugar del desplazamiento.

En caso de hospitalización, el disfrute del permiso no tendrá que disfrutarse de manera inmediata a continuación del hecho que lo motiva, sino que el trabajador/a podrá optar por fijar el disfrute del mismo, en días sucesivos o alternos, durante el periodo que dure la baja médica.

Se deberá Justificar con certificación acreditativa la hospitalización y grado de parentesco o justificante de necesidad de reposo domiciliario.

14. Fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y suegros del trabajador/a: Se tendrá derecho a 3 días laborables ampliables a 4 días en caso de desplazamiento. Se deberá Justificar con el documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.

15. Fallecimiento de yernos, nueras, hermanos, cuñados, abuelos y nietos del trabajador/a, y cuñados y abuelos del cónyuge: Se tendrá derecho a 3 días laborables ampliables a 4 días en caso de desplazamiento. (En ningún caso será inferior a 2 días laborables). Se deberá Justificar con el documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.

16. Fallecimiento de sobrino (hijo de hermano/a del trabajador/a, o de su cónyuge): Se tendrá derecho a 1 día laborable. Se podrá utilizar el día del fallecimiento o día del sepelio. Se deberá Justificar con el documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.

17. Consulta médico cabecera: Se tendrá derecho a un máximo de 5 horas cada vez que se asista a consulta (sin límite de días de asistencia durante el año).

18. Consulta médico Especialista: Se tendrá derecho a un máximo de 5 horas ampliables a más horas, en caso necesario. Sin límite de días de asistencia durante el año. Se deberá Justificar en cualquiera de las consultas médicas con un certificado médico donde deberá constar la hora de citación y hora de salida de la consulta.

19. Revisiones médicas por accidente de trabajo: Se tendrá derecho al tiempo necesario. Se deberá Justificar con la certificación del servicio médico y/o de la mutua concertada.

20. Deber inexcusable de carácter público:

i. Elecciones: Se tendrá derecho a lo establecido en la ley. Se deberá Justificar con la certificación de la mesa electoral.

ii. Citación a Tribunales Ordinarios: Se tendrá derecho al tiempo necesario. Los Testigos también tendrán derecho al tiempo necesario. Se deberá Justificar con citación y certificación asistencia, especificando el tiempo.

iii. Juzgados Sociales: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

21. Exámenes: Se tendrá derecho al tiempo necesario siempre que sea coincidente con el tiempo de trabajo. Se deberá Justificar con citación y certificación de asistencia especificando el tiempo.

22. Sepelio de compañeros, trabajadores de Valeo Fuenlabrada o sepelio de parientes de trabajadores hasta primer grado de consanguinidad. Asistirá un trabajador por ZAP y dos por la ZAP del trabajador afectado, no descontándose el tiempo necesario que se utilice.

23. Acompañamiento al médico de hijos hasta 14 años de edad, (sin límite de edad para aquellos hijos con discapacidad): Se tendrá derecho a 16 horas anuales. Se deberá Justificar con certificado médico donde deberá constar la hora de citación y hora de salida de la consulta.

24. Reconocimiento Ginecológico anual para todas las mujeres de la planta: Se tendrá derecho al tiempo necesario. Se deberá Justificar la hora de citación y hora de salida del reconocimiento.

Nota: El día de inicio del disfrute de las licencias indicadas en el presente artículo, salvo en los supuestos en los que se indique expresamente otra cosa, será en día laborable; es decir, en el caso que el hecho causante se produjera en día no laborable, este se iniciará el siguiente día laborable a aquel en que se produjo el hecho causante, por ello, el día inicial debe coincidir con un día laborable.

#### **Artículo 26.- Seguimiento del Absentismo.**

Teniendo en cuenta que el RD 1993/95 le da a las mutuas la posibilidad dentro de sus funciones, el realizar los reconocimientos oportunos sobre contingencias comunes tal y como determina dicho Real Decreto:

Se acuerda que en el supuesto de llevar a efecto la aplicación por parte de la mutua de este Real Decreto, los traslados realizados por el Trabajador correrán a cargo de la mutua o de la Empresa en su defecto mediante abono de los kilómetros desde el domicilio del Trabajador hasta la mutua, ida y vuelta.

Con el objeto de mejorar en la salud y la seguridad de los Trabajadores, se creará una comisión de seguimiento de absentismo, constituida por la Dirección y el Comité de Empresa, siendo sus principales funciones:

- Seguimiento mensual del absentismo, valorando las distintas secciones y departamentos.
- Estudiar y analizar las evaluaciones de riesgos en las máquinas, secciones o departamentos en los cuales hay un índice claro de absentismo.
- Valorar, incluso con el Trabajador afectado las situaciones particulares que puedan hacernos mejorar nuestra situación en relación a la seguridad y salud, relacionándolas con el absentismo.

#### **Artículo 27.- Faltas por asuntos propios.**

Cada trabajador dispondrá de 7 días para asuntos propios anuales, que podrá disfrutar pudiendo acumular hasta un máximo de 2 días laborables en las fechas que el trabajador desee dentro del año natural, salvo en la semana anterior al disfrute vacacional o bien que causas de fuerza mayor lo impidan.

Los días de asuntos propios deberán ser comunicados a su responsable de ZAP/UAP /Resp. de Departamento con una antelación mínima de cinco días naturales de antelación a la fecha de disfrute.

En aquellos supuestos que cualquier petición para disfrutar cualquiera de estos días coincidiese que en el turno de la UAP correspondiente al trabajador peticionario hubiere más del 35% de peticiones para disfrutar dichos días en la misma fecha, el responsable podrá negar al trabajador el permiso para el disfrute.

Asimismo, el Responsable de la UAP podrá tomar la decisión de reducir el porcentaje de simultaneidad de disfrute de estos días limitándolo hasta el 10% de los trabajadores de la UAP y turno, en los casos que existan imperativas razones de índole productivo, técnico o de funcionamiento de la UAP, aceptándose en estos casos el disfrute de al menos una persona por ZAP. En estos casos la prioridad para el disfrute vendrá dada por el orden en que lo hubieran pedido.

Los descuentos por asuntos propios se realizarán de acuerdo a lo establecido en el art. 29 del presente convenio.

#### **Artículo 28.- Vacaciones.**

**1.- Duración:** Los Trabajadores afectados por el Convenio tienen derecho al disfrute de unas vacaciones anuales y retribuidas no inferior a 30 días naturales y continuados o en su caso a 21 días laborables. En todo caso, el periodo total de vacaciones no podrá resultar inferior a 30 días naturales. Las vacaciones anuales en ningún caso podrán ser compensadas en metálico.

**2.- Periodo de disfrute:** Las vacaciones anuales se disfrutarán con carácter general entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, según los turnos de vacaciones que establezca la empresa, debiendo ser conocido por los Trabajadores con una antelación de 2 meses respecto al inicio del periodo vacacional. Igualmente, el Trabajador podrá solicitar el disfrute de las vacaciones anuales fuera del periodo determinado con carácter general, o del que pudiera corresponderle en base a su antigüedad.

**3.- Asignación de los turnos de vacaciones:** Con el objeto de que la empresa lo tenga en cuenta para la elaboración de los calendarios de vacaciones, los trabajadores comunicarán a la empresa el periodo de tiempo en que desean disfrutar las vacaciones, sean estas continuadas o bien en diversos periodos.

La petición del periodo de vacaciones se deberá efectuar dentro del primer cuatrimestre de cada año.

Aquéllos trabajadores que al inicio de sus vacaciones reglamentarias estuviesen de baja por IT o por AT iniciarán su disfrute una vez que les concediesen el alta médica, así mismo aquellos trabajadores que durante el periodo de disfrute de sus vacaciones reglamentarias causarán baja por IT o por AT, las interrumpirán disfrutando los días restantes una vez hayan causado alta médica. En ambos casos, el disfrute del periodo vacacional pendiente será en fecha distinta a la de la IT por acuerdo entre empresa y trabajador. Independientemente de que dicha alta médica sea en el año posterior al que interrumpió sus vacaciones por baja médica. Tanto los partes de alta como los de baja deberán ser extendidos en los modelos oficiales previstos para el efecto por la Seguridad Social y entregarlos en la Empresa en las fechas reglamentarias.

En aquéllos supuestos que se dieran las circunstancias de que uno o dos días antes del inicio de las vacaciones reglamentarias se vieses afectadas por algunas de las licencias retribuidas recogidas en los puntos 4, 16, 17, 18 y 19 del artículo 21 del Convenio se tendrá derecho al permiso retribuido

de los días correspondientes, independientemente de que alguno de estos días esté dentro del periodo vacacional.

**Artículo 29.- Descuentos por faltas al trabajo y posibilidad de recuperar.**

Todas las faltas al trabajo que no tengan la consideración legal de licencias retribuidas hasta un máximo de 7 faltas, incluyendo dentro de estas, las faltas por asuntos propios, se descontarán de la liquidación de la nómina inmediatamente posterior al día disfrutado.

El valor de descuento por cada día de falta al trabajo por este motivo será el equivalente al 0,002293 del total anual de cada trabajador contabilizando su salario base, su complemento de Asistencia y Puntualidad, y los valores de los complementos ad-personam que individualmente tenga cada trabajador.

Al personal no afectado por el régimen económico salarial por cada día de falta al trabajo por este motivo se le aplicará también un descuento equivalente al 0,002293 de su total anual.

Se acuerda la posibilidad de recuperar faltas al trabajo por causas justificadas, tales como acompañar al cónyuge o hijos al médico, fallecimiento de familiares y amigos, tramitación de documentos oficiales, bodas de familiares y casos similares.

Estas recuperaciones se efectuarán siempre previo acuerdo con el Responsable de la UAP, en el caso de necesidades productivas y preferentemente dentro del mismo periodo de cierre de nómina en que se haya producido la ausencia. De igual forma estas recuperaciones se deberán realizar por jornadas completas, no pudiendo ser en ningún caso inferior a dos horas.

Los retrasos en la entrada a fábrica de hasta 30 minutos, se podrán recuperar, siempre en conformidad con el Responsable de la UAP, prolongando la jornada en el mismo día o al siguiente, debiendo constar la producción de éstos en el dpto. de RR.HH. Estos retrasos no podrán ser nunca superiores a 3 dentro del mes.

En los casos en que la recuperación se efectúe en días no laborables según el calendario laboral, se abonará el plus de transporte establecido.

Los días de falta al trabajo por huelga, no serán considerados a ningún efecto dentro de lo recogido en el presente artículo y su descuento, en todos los casos, será de la liquidación de la nómina inmediata al día en que se falte por huelga y su repercusión en la paga extra siguiente

**CAPÍTULO III****FLEXIBILIDAD****Art. 30.- Jornadas Irregulares.**

Para todos los trabajadores la Empresa podrá establecer una distribución irregular de la jornada, de conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y no podrá ser superior a lo regulado en dicho artículo.

Se establece un sistema de bolsa única de días que aúne los anteriores sistemas de flexibilidad positiva, negativa y clave 66.

Esta bolsa podrá verse afectada de la siguiente forma:

- Se podrá ampliar la jornada de un día laborable hasta completar 12 horas. El importe del plus por la prolongación de jornada en días laborables será de 27 euros por cada 4 horas y adicionalmente se generará medio día libre de disfrute. Estas prolongaciones podrán hacerse en turno de mañana y tarde para los Trabajadores a turnos.
- Jornadas completas de fin de semana, cuando así lo requiera la situación de producción, la Empresa tendrá la potestad de organizar 4 fines de semana con un máximo de 8 días al año por Trabajador. Éstas jornadas serán de 8,20 horas de presencia y 7,95 horas efectivas en turno de mañana. El importe del plus a percibir por cada jornada será la correspondiente a la tabla de la clave 66 del anexo V, y adicionalmente se generará 1 día de disfrute por cada jornada de 8,20 horas. En el supuesto de que se viniera a trabajar a 12 horas con los horarios establecidos para tales jornadas, tendrá que ser con el consentimiento voluntario del trabajador. Estas jornadas de 12 horas se abonarán con la tabla de la clave 66 y además generarán un día y medio de disfrute por cada 12 horas de trabajo. Asimismo, con el objeto de no superar los 12 días de trabajo continuado, no se podrá obligar a venir a trabajar 2 fines de semana consecutivos. Igualmente, si un Trabajador realiza 3 días de jornada flexible de lunes a viernes y viniera también ese fin de semana a jornada de clave 66, no podrá realizar ninguna jornada flexible la siguiente semana, ni en días laborables ni en fin de semana.

- Con independencia del calendario previsto, los días laborables establecidos podrán verse alterados, de forma que se deje de trabajar determinados días laborables hasta un máximo de 8 días en un año natural. La Empresa establecerá el calendario de recuperación de las horas disfrutadas por los Trabajadores con un preaviso de 5 días, bien prolongando la jornada de un día laborable con los criterios establecidos del punto 1 anteriormente mencionado o en jornadas de trabajo en Sábados y Domingos con los criterios establecidos del punto 2 anteriormente descrito.

La bolsa de días que se generará mediante los puntos 1 y 2 serán gestionados por la Empresa hasta un máximo de 5 días en un año natural. A partir del 5º día del año natural devengado, se podrán disfrutar por acuerdo entre el Trabajador y el Responsable jerárquico. Si una vez concluido el año natural, la Empresa no hubiese utilizado los 5 días de los que tiene potestad (mediante abono al Trabajador o mediante disfrute) el Trabajador podrá hacer uso de estos 5 días durante el siguiente año natural.

En todo caso como máximo se podrán realizar 14 jornadas completas por año natural entre flexibilidad positiva de días laborables y las jornadas de fin de semana de carácter obligatorio de clave 66, es decir como máximo cada Trabajador estará obligado a venir 4 fines de semana a 8,20 horas de presencia. Una vez superadas las 14 jornadas completas de carácter obligatorio, será voluntario por parte del Trabajador el realizar estas jornadas de clave 66 en días no laborables si su Responsable le requiriese.

La bolsa de trabajo será de carácter anual. Los días generados positivos o negativos en un año natural podrán ser manejados por la Empresa, hasta un máximo de 5 días. No se podrán acumular más de 5 días en la bolsa, teniéndose que liberar las del periodo anterior en el caso de generar más de los días indicados.

Respecto al uso de estos días, cuando el trabajador realice flexibilidad entre el 1 de enero y el 30 de junio, la empresa podrá guardar los días generados para poderlos compensar en caso de que hubiera flexibilidad negativa hasta el 31 de diciembre del mismo año. En el mes de diciembre se valorará por la Empresa si esos días son abonados (en ese caso se abonarán en la nómina del siguiente mes) o si el trabajador podrá disfrutarlos dentro del año natural posterior. En ambos casos se tomará la decisión por ZAP.

Asimismo, si los días de flexibilidad positiva fueran realizados entre el 1 de julio y el 31 de diciembre los días generados estarán a disposición de la empresa hasta el 30 de junio del año siguiente. En el mes de junio, como se ha comentado anteriormente, se valorará por la Empresa si esos días son abonados (en este caso se abonarán en la nómina del siguiente mes) o si el trabajador podrá disfrutarlos hasta el 30 de junio del siguiente año. En ambos casos se tomará la decisión por ZAP.

En el mes de diciembre y junio de cada año, se pondrá en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores la bolsa de días de cada Trabajador, analizando la posibilidad de que la Empresa pueda pagar el importe correspondiente al valor hora individual, entendido como el valor de una hora de cada Trabajador según las tablas salariales, con respecto al número de horas máximo de horas extraordinarias establecido legalmente. La Empresa podrá pagar en el mes de enero, los días positivos que haya en la bolsa a final de año vencido de acuerdo a la tabla anexo 3 hasta un máximo de 5 días por año natural. Los días que no se pagan, se podrán disfrutar de acuerdo entre Trabajador y el Responsable jerárquico en el siguiente año natural.

Inicialmente se solicitará la adscripción con carácter voluntario a los trabajadores, que tengan la experiencia y los conocimientos necesarios para la realización de la actividad que resulte necesaria.

En el supuesto de no existir voluntarios, el supervisor seleccionará a los trabajadores con experiencia y conocimientos necesarios para la prolongación de la jornada en cada ocasión, con el compromiso de que el reparto debe ser equitativo entre todos los trabajadores de la sección adaptados para la realización de la actividad que resulte necesaria, en cada ocasión.

En el supuesto que de mutuo acuerdo entre el supervisor y el afectado la prolongación de la jornada fuese inferior a la expresada anteriormente se abonaría la parte proporcional correspondiente.

A partir del 5º día, el disfrute de estas jornadas irregulares, se realizará por acuerdo entre trabajador y supervisor, atendiendo a las necesidades de la producción. el trabajador podrá disfrutarlos hasta la finalización del semestre posterior. Por otro lado, una vez liberados hasta un máximo de 5 días pertenecientes a la bolsa, el trabajador tendrá un año desde su liberación para el disfrute de los mismo.

En aquellos supuestos que cualquier petición para disfrutar cualquiera de estos días coincidiese que en el turno de la UAP correspondiente al trabajador peticionario hubiere más del 35% de peticiones para disfrutar dichos días en la misma fecha, el responsable podrá negar al trabajador el disfrute de estos días.

Independientemente de lo expresado anteriormente, en aquellos supuestos en los que se produzca una disminución de los pedidos que provoque que no exista carga de trabajo suficiente para la totalidad o una parte de la plantilla, la empresa se compromete a que antes de tomar ninguna decisión de forma unilateral, se reunirá con los representantes de los trabajadores para suministrarles la información respecto a las bajadas de los programas de producción, el número de días previsto de interrupción de la actividad, y el nombre del personal incluido para adecuar la mano de obra a las necesidades de producción, podrá realizarse total o parcialmente, en dicho caso se determinará los días más adecuados para interrumpir la actividad laboral, estableciéndose en la medida de lo posible que si se diese alguna interrupción durante el año, se procurará que estas se lleven a efecto al inicio o al final de la semana o con anterioridad o posterioridad a días festivos, etc.

Una vez informados los representantes de los trabajadores, se informará a los trabajadores de las medidas acordadas y las mismas se pondrán en vigor con al menos un preaviso de 10 días, desde la fecha de notificación a los trabajadores y contando como primer día de la notificación el día de preaviso.

En todo caso los días de interrupción de la actividad laboral durante el año no podrá superar los 8 días.

La recuperación de las horas disfrutadas por los trabajadores a turnos, debido a la interrupción de la actividad laboral de la Planta se recuperarán conforme a los criterios establecidos de los puntos 1 y 2 anteriormente descritos.

La recuperación de las horas disfrutadas por los trabajadores de jornada partida, debido a la interrupción de la actividad laboral de la Planta se recuperarán mediante acuerdo entre Comité de Empresa y Dirección.

En el caso que voluntariamente el trabajador compensase estas horas derivadas de paradas productivas por disminución de la actividad, por días industriales, vacaciones o flexibilidad, el plus adicional por el valor de las 8 horas o jornadas completas será de 36 €.

La recuperación de estas horas, se realizarán al igual que la ampliación de jornada por causa de incremento de producción, es decir que inicialmente se realizará con voluntarios, y en el caso de no existir será designado por el supervisor o responsable del área.

Cada vez que se tenga que ampliar la jornada, bien porque la situación de producción de la empresa así lo requiera, o bien por tener que recuperar horas disfrutadas con anterioridad se llevará a efecto de la forma siguiente:

Los trabajadores que estén en el turno de tarde iniciarán su jornada laboral a las 11 horas y 4 minutos, y terminarán a las 23 horas y 4 minutos.

Los trabajadores que estén en el turno de mañana iniciarán su jornada laboral a las 6 horas y 45 minutos y terminarán las 18 horas y 45 minutos.

Se podrá hacer uso del comedor sin coste alguno, utilizando el tiempo estrictamente necesario, 20 minutos.

Dentro de una misma semana en ningún caso se podrán superar 3 prolongaciones de jornada, alterna o continuadas por la misma persona y dichas prolongaciones cuando se esté en el turno de mañana no se llevarán a cabo los viernes ni vísperas de festivos, salvo acuerdo con los trabajadores afectados.

Se notificará a los trabajadores afectados al menos con 5 días naturales de antelación al día en el que debe procederse a la prolongación de la jornada.

La prolongación de jornada en ningún caso superará el número de horas anuales establecidas en el presente Convenio Colectivo, como así tampoco la ampliación de la jornada superará las 12 horas de trabajo diarias.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa sobre la utilización de estas jornadas flexibles (días acumulados por trabajador, días de estas jornadas, etc.) con el objeto de realizar un seguimiento.

#### **Artículo 31.- 4º turno.**

Si fuese necesario la realización de un 4º turno, la empresa tal y como establece el Art. 22 del Convenio, podrá llevar a efecto contrataciones temporales para su puesta en marcha, así también se podrán adherir a la realización de éste, todos los trabajadores que lo deseen comunicando su adhesión por escrito.

La realización del 4º turno será de obligado cumplimiento en base a las necesidades de producción durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo para los trabajadores adheridos y contratados para dicho turno.

El calendario del 4º turno tiene como objetivo trabajar los sábados, domingos, Fiestas y Puentes de cada mes, siempre que el ajuste de las jornadas laborables lo permitan, y siempre que las circunstancias del trabajo lo requieran. Siendo las jornadas de trabajo de dichos días de 8 ó 12 horas y contabilizándose de la siguiente forma:

1.- Por cada hora trabajada se contabilizará como 1 hora y 30 minutos de trabajo.

2.- Se descansará 1 hora por cada hora trabajada y se abonará un plus específico de la siguiente manera:

- Por cada 8 horas de trabajo en sábado la cantidad de 51,83 € y en domingo 62,08 €.
- Por cada 12 horas de trabajo en sábado la cantidad de 77,75 € y en domingo 93,12 €.

Siendo el abono de forma proporcional en función de las horas trabajadas.

Nota: Estas dos opciones serán elegidas voluntariamente por el trabajador antes de ser realizadas, salvo para las personas contratadas para este fin.

Los Trabajadores que vayan a realizar el 4º turno, deberán estar informados de su calendario individual al menos con 10 días naturales antes del inicio del mismo.

Los turnos de los trabajadores comprometidos con el Calendario de 4º Turno, irán rotando en las mismas fechas que la rotación general del Calendario Oficial de Fábrica. En aquellos supuestos que el trabajador estuviese realizando el Calendario Oficial en un determinado mes en el Turno de Mañana, y el siguiente mes pasase a realizar el 4º Turno y continuando en el turno de mañana pasaría a trabajar en el Turno de Mañana-Tarde y si estuviera en el Turno de Tarde o Noche, pasaría a realizar el 4º Turno de Tarde-Noche.

En los casos que hubiese exceso o necesidad de personal en cualquiera de los turnos, tanto al pasar del Calendario General al 4º Turno o viceversa, el responsable de la ZAP o UAP, regularía los Turnos de forma coherente para atender las necesidades de la Producción de cada Turno.

Licencias (Art. 25 del Convenio).

Desarrollo para el 4º Turno:

Si se diese cualquiera de las circunstancias recogidas en los puntos 4, 5 y 13 del art. 25 en días que no le corresponda trabajar y dichos días fueran un lunes, martes, miércoles o jueves, el trabajador deberá trabajar a partir del sábado posterior. En base a ello se le abonarán 2 días a valor regulado en el Anexo II del Convenio, en la tabla de descuentos al trabajo.

Si estas circunstancias, y con la misma filosofía anterior, se diesen un viernes, el trabajador estaría obligado a trabajar a partir del domingo inmediatamente posterior, abonándose un día. En este caso si el trabajador decidiese venir a trabajar a partir de sábado, se lo comunicará al Responsable de la UAP, y se le abonarían 1,5 días más.

Si dichas circunstancias se diesen un sábado, el trabajador no está obligado a venir ni el sábado ni el domingo. Si por el contrario decidiese venir algunos de estos dos días, se lo comunicará al responsable de la UAP y se le abonaría 1,5 días por cada día que viniese.

Si dichas circunstancias se diesen un domingo, el trabajador no tendría obligación de venir dicho domingo y se le abonaría un día. En el supuesto de que viniese dicho domingo, se lo comunicaría al responsable de la UAP y se le abonaría 1,5 días más.

Si las circunstancias fueran las recogidas en los puntos 14, 15 y 16 del Art. 25 se aplicaría la misma filosofía que con el punto 16 del mismo artículo, perteneciendo 1 día más, de tal forma que, en el primer caso, será cuando las circunstancias se den en lunes, martes o miércoles, trabajará sábado y domingo y se le abonarán 3 días.

Cuando las circunstancias se den en jueves, estaría obligado a trabajar el domingo y se le abonarían 2 días.

Cuando las circunstancias se den en viernes no estaría obligado a trabajar ni sábado ni domingo y se le abonaría un día.

Cuando las circunstancias se den en sábado no estaría obligado a trabajar ni el sábado ni el domingo.

Cuando las circunstancias se den en domingo no estarán obligados a trabajar el domingo y se le abonaría 2 días.

Nota.- Si las circunstancias se diesen en algunas fiestas que al trabajador le correspondiese trabajar, se desarrollaría con los mismos criterios que si fuese sábado o domingo.

Los trabajadores a los que hace referencia esta acta, o a aquéllos que voluntariamente se adhieren al 4º turno, cuando realicen 4º Turno se les abonará el correspondiente plus de transporte establecido.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores temporales estuviese realizando 4º Turno y necesitasen días para equilibrar el desajuste de días en dicho mes, se acuerda que los días que se necesitasen se utilizarían de los días correspondientes a sus vacaciones.

Trabajos en días no laborables según calendario laboral.

Si los trabajadores eventuales no realizasen el 4º turno en un determinado mes y las circunstancias de la producción lo requiere:

1. Podrán trabajar hasta un máximo de 4 días no laborables dentro de cada mes (sábados, domingos, puentes y festivos) en jornadas máximas de 8.20 horas.

2. Por cada día trabajado en la forma establecida anteriormente, el trabajador percibirá una cantidad equivalente regulado en el anexo VI del Convenio y disfrutará 1 día laborable en la semana posterior.

3. Si por necesidades se les requiriese trabajar alguno de estos 4 días en jornadas de 12 horas se le aplicará lo regulado en la clave 66, entendiéndose que la aceptación por parte del trabajador será voluntaria y en ningún caso obligatorio.

4. En el caso de que al trabajador eventual hubiera trabajado los 4 días que aquí se regulan y se le propusiera trabajar algún día más no laborable dentro del mes, éste tendrá la opción, voluntariamente, de aceptar o no.

Los valores aquí establecidos son para los trabajadores con Zona 10.

Los valores para las demás zonas de valoración quedan establecidos en la tabla anexa correspondiente a este acuerdo.

## TÍTULO V

### RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

#### CAPÍTULO I

##### ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

#### **Artículo 32.- Conceptos retributivos.**

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de la Empresa son las siguientes:

##### **32.1.- Salario Base.**

Serán los valores recogidos en el Anexo 2 para cada una de los niveles retributivos de los grupos profesionales.

##### **32.2.- Complementos personales.**

Son aquellos que se establezcan en atención a las circunstancias personales del individuo.

Complemento personal. Es un complemento establecido en función de las características especiales de la persona y de su adaptación y especial idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

Complemento por Antigüedad. Es un complemento establecido para gratificar los años de servicio en el Grupo VALEO, contabilizándose todos los días de servicio sin tener en cuenta las interrupciones que haya habido entre contratos de trabajo, dividiendo el número de días entre 365 para computar el número de años de servicio que se tendrán en cuenta a efectos de determinar la cantidad a percibir por el trabajador en cada una de las doce mensualidades así como en las pagas extras de verano y navidad, acordándose los siguientes valores:

Años 2020 y 2021:

- 5 años de antigüedad: 36,14 euros
- 10 años de antigüedad: 72,28 euros
- 15 años de antigüedad: 108,42 euros
- 20 años de antigüedad: 144,56 euros
- 25 años de antigüedad: 216,84 euros
- 30 años de antigüedad: 252,98 euros
- 35 años de antigüedad: 289,12 euros
- 40 años de antigüedad: 325,26 euros
- 45 años de antigüedad: 361,40 euros

Y así sucesivamente.

Nota: Hasta el 31 de diciembre de 2019, el valor del quinquenio será de 36,80 €, ya que el descuento pactado se descontará de la paga extra de diciembre tal y como establece el artículo 32.6.

La fecha que resulte como antigüedad a efectos de las percepciones indicadas anteriormente será la que figurará en el recibo de nómina.

Los trabajadores que su ingreso en la fábrica haya sido entre enero y junio los valores correspondientes a los años de antigüedad se les abonarán desde el 1 de enero.

Los trabajadores que su ingreso en la fábrica haya sido entre julio y diciembre los valores correspondientes a los años de antigüedad les serán abonados desde el 1 de julio.

Al objeto del cálculo de la indemnización, la antigüedad se contabilizará desde el primer contrato de trabajo suscrito en el Grupo Valeo, siempre que no haya habido una interrupción superior a un mes entre dos contratos sucesivos.

Los Trabajadores que vengan de otras plantas del Grupo Valeo, tanto a los efectos de percibir el complemento establecido para gratificar los años de servicio como para hallar el cálculo de la indemnización, la antigüedad que se tendrá en cuenta será la correspondiente a su anterior fábrica o planta del grupo Valeo según figurase en su nómina.

### **32.3.- Plus de Nocturnidad.**

Cada día que se trabaje en turno de noche más de 4 horas se abonará el plus turno de noche por un valor de 21,40 € / día.

En el supuesto de que en dicho turno de noche se trabajase más de 1 hora sin exceder de 4 horas, las bonificaciones se percibirán por hora trabajada al valor de 2,61 € / hora con un mínimo de abono de 1,77 horas centesimales.

Por cada día que se cumpla el horario de 22 horas a 23,07 horas centesimales dentro del turno de tarde se abonará el plus de tarde siendo su valor de 4,62 € / día.

### **32.4.- Plus Líder de Equipo.**

El plus Líder de Equipo será abonado a aquéllos trabajadores que realicen la función de Líder de Equipo, según los criterios que define VALEO para esta función dentro de la UAP, recogidos en la ficha de funciones.

El plus Líder de Equipo tendrá un valor mensual de 162,07 €.

De este plus se descontarán 5,40 por cada día de falta al trabajo por enfermedad, accidente, y por las especificadas en el Art. 25 del convenio.

Si la falta fuera inferior a 4 horas, se descontarán 2,70 € y si fuera superior a 4 horas se descontará la totalidad de un día completo.

Si el Responsable de la UAP considera que las funciones de Líder de Equipo deben realizarse cuando dichos trabajadores estén realizando horas extraordinarias lo deberá comunicar por escrito al departamento de RR. HH para que se le abone. Dicho valor será por hora trabajada, de 1,17 €.

Cuando se produzca una vacante o la Dirección decida asignar un líder de equipo en una sección, área o UAP concreta, se cubrirá mediante convocatoria tal y como marca el artículo 15 de este Convenio, respecto a la promoción profesional. Asimismo, cada Trabajador que realice las funciones de líder de equipo bien por sustitución, mediante cubre bajas o cualquier otra situación, se le abonará la cantidad de 8,84 € por cada día laborable que realice dichas funciones.

El protocolo para la convocatoria será el siguiente:

1. El Supervisor comunicará verbalmente la función vacante a todos los Trabajadores de su ZAP, a través de la reunión de 5 minutos en los 3 turnos de trabajo. Asimismo, si hubiese algún Trabajador ausente ese día, por licencia retribuida, por enfermedad o accidente, vacaciones, salida sindical, etc. el Supervisor se encargará de comunicárselo vía escrita o telefónica al afectado.

2. Se comunicará también de manera escrita en el panel de la ZAP, para que los interesados puedan apuntarse durante 48 horas laborables como mínimo.

3. Se realizará un examen a todos los candidatos para cubrir dicha vacante y se nominará oficialmente al Trabajador que una vez corregido el examen haya obtenido mayor puntuación.

### **32.5.- Plus de transporte.**

A partir del 1 de octubre de 2019 quedarán eliminadas las rutas de transporte colectivo. Una vez eliminado el servicio de transporte, se creará un plus de transporte por un importe de 1,75 euros por

cada día de presencia efectiva que recibirán todos los Trabajadores con contrato en vigor el 1 de agosto de 2019.

Dicho plus solo se abonará por presencia real en la Planta de Fuenlabrada, siendo incompatible por ausencias de cualquier naturaleza, días en que no se devengará dicho plus, salvo los días de descanso que provengan de flexibilidad o de días de trabajo con la clave 66, formaciones, asuntos sindicales, desplazamientos por orden de la Empresa y por ausencias que no supongan el 100% de la presencia de la jornada.

Se dejará de pagar el kilometraje para venir a trabajar a la Planta de Fuenlabrada, en cualquier caso.

La Empresa se compromete a analizar aquellos casos en que la eliminación del servicio de transporte resulte especialmente gravosa, con el fin de ayudar a buscar soluciones. Asimismo, se buscarán soluciones a los problemas de aparcamiento que puedan suscitarse, para estas dos cuestiones se creará una comisión de trabajo con el objetivo de analizar y dar solución a estos casos concretos.

### 32.6.- Pagas Extraordinarias.

**Paga Extra de Verano.** La paga extra de verano se devenga por semestres naturales de enero a junio y su abono será proporcional al tiempo de pertenencia a la Empresa durante este periodo.

La retribución de la paga estará compuesta por el valor establecido para cada mensualidad, del salario base del complemento asistencia y puntualidad, del complemento Ad personam 1, (en el que se integra el extinto complemento Ad personam 2) y del complemento de antigüedad que al trabajador le corresponda mensualmente. Su abono se realizará en la primera quincena del mes de julio.

**Paga Extra de Navidad.** La paga extra de Navidad se devenga por semestres naturales de julio a diciembre, y su abono será proporcional al tiempo de pertenencia a la Empresa durante este periodo.

La retribución de la paga estará compuesta por el valor establecido para cada mensualidad, del salario base del complemento asistencia y puntualidad, del complemento Ad personam 1, (en el que se integra el extinto complemento Ad personam 2) y del complemento de antigüedad que al trabajador le corresponda mensualmente. Su abono se realizará en la primera quincena del mes de diciembre.

#### NOTA:

Únicamente para el año 2019, la paga extra de Navidad, una vez calculada bajo los parámetros indicados anteriormente, incluyendo el complemento Ad Personam 2 tendrá una reducción de un 8,92 % para todos los Trabajadores de la Planta según su Grupo o Categoría profesional. Ésta reducción también incluye a los Trabajadores que se encuentran excluidos del régimen económico-salarial del Convenio Colectivo, Ingenieros, Cuadros & Asimilados y Equipo de Dirección.

Para los años 2020 y 2021 Las pagas extraordinarias, una vez calculadas bajo los parámetros indicados anteriormente, se reducirán en un 12,5% (reducción de 1,78% en cada mensualidad). El impacto de esta reducción quedará prorrateado entre las 14 pagas anuales. Las nuevas tablas salariales son las especificadas en el Anexo II de este Convenio Colectivo.

### 32.7.- Otros complementos salariales.

**Complemento Brigada de Seguridad y Medio Ambiente.** Se trata de un complemento a abonar a los integrantes de la Brigada de Seguridad en compensación por su disponibilidad para atender las emergencias que pudieran presentarse en la fábrica.

La percepción del referido complemento está sujeto al reciclaje y adaptación de los trabajadores a las nuevas necesidades que se produzcan en tal materia, siendo por tanto obligatorio, tanto si la formación es fuera o dentro de las horas de trabajo, acudir a los cursos de formación que se programen en tal materia y consecuentemente produciéndose la pérdida de tal complemento en caso de la no-asistencia a dichos cursos.

El valor para cada una de las 12 mensualidades del citado complemento será de 75,84 €

**Complemento de asistencia y puntualidad.** Se establece un complemento mensual de asistencia y puntualidad por el valor de 34,53 €.

Del complemento de asistencia y puntualidad se descontará 1,17 €:

- Por falta al trabajo por asistencia al médico o especialista.
- Por las faltas al trabajo especificadas en el Art. 25 del presente Convenio 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19 y 21.

En los casos de recuperación por consulta del médico de cabecera o especialista, el trabajador contará, siempre previo acuerdo con el Responsable de la UAP, con las siguientes opciones:

El trabajador podrá cambiar el turno el día anterior, acudiendo a trabajar en cualquiera otro siempre previo acuerdo con su responsable, en cuyo caso se le retribuirá además de la jornada normal, el importe equivalente a dos horas y media normales.

Si el trabajador utilizase para asistir al médico especialista dentro de su jornada un máximo de 2,5 horas, estas las podrá recuperar, siempre en conformidad con el responsable, percibiendo por ello el importe equivalente a 2,5 horas normales más 1,17 € de prima de puntualidad y asistencia, todo ello independientemente del salario que le corresponda legalmente por permisos retribuidos.

Si el trabajador no cambiase el turno y utiliza para asistir al médico más de 2,5 horas, sin superar las 5 horas legales establecidas como máximo, también podrá ser objeto de recuperación en conformidad con el responsable, no descontándose en estos casos la prima de puntualidad y asistencia.

**Plus de Responsable del turno de noche.** Por cada día que se ejerza la responsabilidad durante el turno de noche, se percibirá por ese concepto la cantidad de 23,51 €.

Estas cantidades serán independientes de la cantidad que corresponde al trabajador por el concepto de plus de nocturnidad.

**Complemento de Supervisor Responsable de turno.** Las funciones, responsabilidades y condiciones en general serán las establecidas en el escrito con fecha 28/09/1995 percibiendo por dichas responsabilidades un complemento en cada una de las doce mensualidades por el valor de 199,25 €.

### **Artículo 33.- Retribución por vacaciones.**

La retribución de vacaciones además del salario base se abonarán los complementos de antigüedad, el de asistencia y puntualidad, el complemento ad personam 1, los complementos de disminuidos psíquicos y minusválido, celíacos, familia numerosa, el complemento de supervisor responsable de turno, el complemento de brigada de seguridad y medio ambiente, el plus de líder de equipo y el plus movilidad.

Asimismo, se abonará en la nómina de agosto y como conceptos pertenecientes a vacaciones el promedio obtenido en las nóminas de febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio en concepto de nocturnidad (incluye plus de tarde y noche).

La retribución del mes de vacaciones se devengará por doceavas partes y proporcionalmente al tiempo de pertenencia a la empresa durante el año.

### **Artículo 34.- Retribución horas extraordinarias.**

Tal como recoge el artículo 23 del presente convenio, las horas extraordinarias previo acuerdo con el trabajador, serán compensadas con tiempo libre compensatorio.

En aquellos casos que no se acuerde su compensación por tiempo libre, las horas extraordinarias realizadas se abonarán conforme a los valores recogidos en el Anexo 6 para cada una de las zonas. En los valores del citado anexo están incluidos los conceptos salariales, de antigüedad y nocturnidad, incrementados en un 75 % de su valor hora.

### **Artículo 35.- Retribución de jornadas de trabajo en días no laborables (clave 66).**

Los trabajos realizados en días no laborables con clave 66 quedarán regulados según los criterios de lo establecido en el art. 30 referente a jornadas irregulares.

El valor en una jornada de 8 horas y 20 centésimas trabajando en días no laborables será compensada con un día para disfrutar posteriormente más una compensación económica equivalente a los valores establecidos en las tablas anexas del presente convenio.

Si la jornada de horas extras se realizase en el turno de tarde, el trabajador percibiría además 4,62 € correspondientes al plus de nocturnidad del turno de tarde.

El valor en una jornada de 7 horas y 85 centésimas trabajando en días no laborables en el turno de noche será compensada con un día para disfrutar posteriormente más una compensación económica equivalente a los valores establecidos en las tablas anexas del presente convenio más el valor correspondiente al complemento adicional y plus de turno de noche

Nota: en aquellos casos que no se realice una jornada completa, el valor a percibir por el trabajador será proporcional a las horas realizadas.

El valor en una jornada de 12 horas trabajando desde las 6 horas y 75 centésimas hasta las 18 horas y 75 centésimas con la clave 66 será compensada con un día y medio para disfrutar posteriormente más una compensación económica equivalente en las tablas anexas del presente convenio.

Nota: cuando se venga a trabajar en estas jornadas se abonará el plus de transporte con la fórmula existente.

Nota: en aquellos casos que se viniese a trabajar una jornada de 12 horas y por el motivo que fuese no se pudieran realizar, el valor a percibir por el trabajador será proporcional a las horas realmente realizadas.

**Artículo 36.- Periodo de liquidación y anticipos.**

La nómina se liquidará mensualmente, computándose las incidencias del 1 al 31 del mes anterior, abonándose como máximo el penúltimo día hábil del mes, mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que el trabajador determine.

La Empresa concederá anticipos a todos aquellos trabajadores que así lo soliciten, como regla general, en la primera semana del mes. Estos anticipos serán abonados el día quince de cada mes mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que determine el trabajador. Los anticipos no podrán superar el 90 % del salario mensual.

**Artículo 37.- Tablas Salariales y Bonus por resultados.**

Se acuerda la congelación de todos los conceptos salariales y extrasalariales, salvo las excepciones que expresamente se citen, para todos los grupos profesionales de todos los trabajadores y para todos los conceptos fijados en el convenio durante los 3 años de vigencia.

En el anexo II quedan especificadas las retribuciones mensuales y anuales a percibir por cada Trabajador dependiendo de su categoría o Grupo profesional para los 3 años de vigencia de este Convenio.

A partir del año 2020 el Complemento Ad-Personam 2 quedará integrado en el Complemento Ad-Personam 1 de cada Trabajador.

Todos los demás conceptos recogidos en este Convenio, tales como pluses, complementos, ayudas, etc. mantendrán el importe aquí recogido para los 3 años de vigencia del Convenio Colectivo 2019 -2021.

Asimismo, se crea un nuevo concepto retributivo denominado "Bonus por Resultado" el cual quedará regulado por los siguientes factores:

Si el margen bruto semestral a partir del año 2020 según los objetivos de la Planta marcados en el presupuesto fueran alcanzados, todos los trabajadores recibirán una paga única no consolidable por el importe de un 0,5% anual de salario base + Ad Personam 1 + Antigüedad + Plus asistencia y puntualidad, que percibirán en los meses de agosto y febrero, una vez conocidos los resultados del año de que se trate.

TÍTULO VI

**ACCIÓN SOCIAL Y ASISTENCIAL**

CAPÍTULO I

*BENEFICIOS DE CARÁCTER ASISTENCIAL*

**Artículo 38.- Retribución mensual por enfermedad y accidente, y BONUS por cumplimiento de objetivo.**

Los trabajadores vinculados a la Empresa mediante relación laboral, que estén enfermos o accidentados durante alguno de los días del mes o durante el mes entero, tendrán garantizada una retribución mensual bruta según la siguiente tabla de su salario base, antigüedad, complemento Ad-Personam 1 y Plus de asistencia y puntualidad.

DÍAS	1ª BAJA	2ª BAJA	A PARTIR DE LA 3ª BAJA
Del 1º al 20º	100%	90%	80%
A partir del 21º	100%	100%	100%

- El número de bajas se entiende por cada año natural, es decir, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del mismo año, salvo para el año 2019 que computará desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2019.
- No se computarán a estos efectos y se abonará el 100 % desde el primer día los casos derivados de: accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacacio-

nes, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tengan una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

- Así también los trabajadores enfermos o accidentados tendrán garantizado la totalidad de las pagas extras de verano y navidad.
- La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las Representaciones Sindical y Empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los Trabajadores. A tal efecto la Empresa se compromete a abonar una cuantía por el cumplimiento de los objetivos de absentismo siempre y cuando no supere el 3 % de media por semestre según los indicadores de 5 ejes de Valeo 5000 (los indicadores tenidos en cuenta para el cálculo de absentismo son: incapacidad temporal, accidentes de trabajo, permisos retribuidos y visitas médicas, quedando excluidas las bajas de larga duración tal y como las entiende el Grupo Valeo).

Año 2019: Para el año 2019 se establece el baremo a tener en cuenta desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2019, es decir, 3 meses. Si el dato de absentismo general en la Planta fuese inferior al 3 % de media durante estos 3 meses, cada Trabajador recibirá una cuantía de 50 euros brutos en la nómina de enero de 2020.

Año 2020: Si el dato de absentismo general en la Planta fuese inferior al 3 % de media desde el 1 de enero al 31 de junio, cada Trabajador recibirá una cuantía de 100 euros brutos en la nómina de Julio de 2020.

Si el dato de absentismo general en la Planta fuese inferior al 3 % de media desde el 1 de Julio al 31 de diciembre, cada Trabajador recibirá una cuantía de 100 euros brutos en la nómina de enero de 2021.

Año 2021: Si el dato de absentismo general en la Planta fuese inferior al 3 % de media desde el 1 de enero al 31 de junio, cada Trabajador recibirá una cuantía de 100 euros brutos en la nómina de Julio de 2021.

Si el dato de absentismo general en la Planta fuese inferior al 3 % de media desde el 1 de Julio al 31 de diciembre, cada Trabajador recibirá una cuantía de 100 euros brutos en la nómina de Enero de 2022.

#### **Artículo 39.- Seguros.**

1.- Con carácter general, durante la vigencia del convenio, la Empresa viene obligada a tener concertada una póliza de seguros a favor de los trabajadores afectados por el mismo, con las coberturas siguientes:

- 21.537 € en caso de incapacidad permanente total.
- 43.073 € en caso de muerte.
- 43.073 € en caso de incapacidad permanente absoluta.
- 86.146 € en caso de muerte por accidente de trabajo.
- 129.219 € en caso de muerte por accidente de tráfico.

2.- Específicos de los miembros de las Brigadas de Seguridad y específicos de los trabajadores con viajes continuados las cuantías de las coberturas indicadas en el anterior apartado, se duplicarán para los integrantes de las Brigadas de Seguridad, y para aquellos trabajadores que por su trabajo específico deban viajar de manera continuada.

## CAPÍTULO II

### COMPLEMENTOS Y AYUDAS ECONÓMICAS

#### **Artículo 40.- Préstamos.**

La Empresa destinará un fondo para préstamos por vivienda a sus trabajadores, que estará dotado para la vigencia del presente convenio de 46.795 € y otro para asuntos personales de sus trabajadores dotado durante la vigencia del presente convenio con 112.314 €.

Asimismo, la empresa destinará un fondo para préstamos de vivienda o personales para los Trabajadores que estén actualmente excluidos del régimen económico-salarial o hayan estado ex-

cluidos durante algún periodo de tiempo. Dicho fondo estará dotado para la vigencia de este Convenio de 95.491 €.

Una vez consumido el total de los fondos de cada uno de los préstamos, las nuevas solicitudes se irán atendiendo de acuerdo con las cantidades que se vayan recuperando.

La cuantía máxima a solicitar con cargo a los fondos, así como los plazos de amortización serán los siguientes:

#### **1. Préstamos vivienda**

i. Primera vivienda: El importe máximo será de 11.473 € y no devengará interés alguno, siendo el plazo máximo de amortización de 36 mensualidades (Incluidas las pagas extraordinarias de Verano y Navidad). En estos casos se pedirá demostración fehaciente de no disponer de otra vivienda, asimismo se entenderá que también abarca en el caso cuando un trabajador tenga que comprar el porcentaje que le corresponda, de vivienda a su expareja o persona que compartía la titularidad de la vivienda.

O el caso de que compre una vivienda como habitual, al no poder hacer uso de la que venía disfrutando por causas de una sentencia judicial, se entenderá que está dentro de la situación necesaria para otorgarse dicho préstamo.

En estos casos, al tratarse algunos de ellos, de asuntos no programables el trabajador ya estuviese un préstamo concedido, esta persona solo podrá solicitar la cantidad resultante entre el importe restante de préstamo que tuviese en el momento de la solicitud más la diferencia entre el máximo indicando en el Convenio Colectivo y el importe restante de pagar, quedando como resultante un solo préstamo.

Por lo tanto, no será necesaria la espera de tres meses entre un préstamo personal y uno por ayuda a la primera vivienda.

ii. Cambio de vivienda. El importe máximo será de 7.152 € y no devengará interés alguno, siendo el plazo máximo de amortización de 30 mensualidades (incluidas las pagas extraordinarias de Verano y Navidad).

En estos casos se pedirá demostración fehaciente de venta de la primera vivienda.

#### **2. Préstamos Personales**

i. La cantidad máxima será de 3.437 € y no devengará interés alguno, siendo el plazo máximo de amortización de 20 mensualidades (incluidas las pagas extraordinarias de Verano y Navidad).

#### **Artículo 41.- Complemento de Escolaridad.**

En concepto de ayuda para colegios y guarderías la Empresa, previa justificación de la asistencia a colegios y a guarderías, durante el curso escolar de cada año, se abonará en la nómina de septiembre la cantidad de 159,25 €.

Esta ayuda será a los trabajadores con hijos de hasta la edad de 18 años, cumplidos dentro del año natural de vigencia del convenio.

Entendiéndose que en aquellos casos que ambos cónyuges perteneciesen a la plantilla, sólo tendrá derecho a dicha ayuda uno de ellos.

#### **Artículo 42.- Complemento de Regalo de Reyes.**

La empresa abonará a cada trabajador en la nómina del mes de diciembre, en concepto de Regalo de Reyes, y por cada hijo que tenga menor de 14 años, el importe de 24,56 € en la nómina del mes de diciembre de cada año, entendiéndose que en aquellos casos que ambos cónyuges perteneciesen a la plantilla, sólo tendrá derecho a dicha ayuda uno de ellos.

#### **Artículo 43.- Complemento para hijos con discapacidad.**

Los trabajadores beneficiarios de prestaciones especiales del I.N.S.S. o Comunidad autónoma correspondiente, por hijo o asimilado, disminuido psíquico y/o minusválido, percibirán una prestación mensual complementaria por el valor de 185,04 €.

En aquéllos casos que se diesen situaciones que hubiese hijos o asimilados de Trabajadores que sin ser beneficiarios de prestaciones especiales del INSS o de la Comunidad Autónoma correspondiente, se acreditase a través del médico especialista circunstancias extraordinarias, la Dirección de RR. HH y la Comisión Paritaria estudiarán dichos casos con el objeto de aplicar la ayuda correspondiente.

En los casos de hijos o asimilados celiacos, se acuerda que la prestación complementaria será de 119,56 € por cada mensualidad, y se percibirá hasta que cumplan 18 años. Asimismo, se acuerda que para aquéllos trabajadores que tengan 3 ó más hijos, menores de 18 años recibirán la prestación complementaria por el mismo valor indicado anteriormente. Entendiéndose que en aquéllos casos que ambos cónyuges perteneciesen a la plantilla, solo tendrá derecho a dicha ayuda uno de ellos.

#### **Artículo 44.- Complemento ayuda estudios.**

La Empresa abonará los gastos de matrícula por asignatura aprobada a aquellos trabajadores que cursen las carreras de Ingeniería Superior, Ingeniería Técnica o Formación Profesional, así como en otras especialidades diferentes a las descritas, siempre que a juicio de la Dirección y del Comité de Empresa unas y otras resulten de utilidad para la actividad de la Empresa.

La Empresa facilitará la flexibilización de la jornada y cambios de turno, cuando los horarios coincidan con los de las clases, siempre que ello no repercuta en el normal proceso productivo y/o organización del trabajo, a aquellos trabajadores que cursen los citados estudios.

La Empresa estudiará los casos particulares que se pudiesen presentar, en lo relativo a otro tipo de ayudas tales como transporte, libros, etc.

#### **Artículo 45.- Comedor.**

El personal de jornada partida contará con el servicio de comedor en los locales de la fábrica.

Este colectivo de Jornada partida abonará un importe de 1,80 € por cada día en que haga uso de este servicio, siendo por cuenta de la Empresa el resto del importe correspondiente a la comida a través de medios indirectos de pago.

En el caso de que algún trabajador a jornada partida no hiciese uso del mismo, percibirá en concepto de ayuda para comida la cantidad de 3,50 euros por día laborable en los que venga a trabajar, manteniendo la obligación de realizar la misma jornada y horario que la especificada en el calendario laboral.

El personal de taller, también tendrá derecho al servicio de comedor en los horarios, formas y sistemas pactados, siempre y cuando no repercuta en su jornada laboral. El control del servicio de comedor para el personal de taller será gestionado por el Dpto. de RR.HH. y será descontado de la nómina posterior de cada trabajador la parte correspondiente, dependiendo del número de días que haga uso del comedor.

El importe que deberán abonar los trabajadores de taller será el que Valeo abona a la contrata del comedor, siendo para el año 2019 de 5,29 € por cada día que haga uso de este servicio.

#### **Artículo 46.- Grupo de Empresa.**

Durante la vigencia del presente convenio el Grupo de Empresa será subvencionado por la Empresa para el año 2019 con 32.777 €. Para los años 2020 y 2021 dicha subvención será de 20.000 € anuales que abonará en el mes de enero de cada año.

Así también y con el objeto de colaborar con la clásica Cena del Socio, el Grupo de Empresa recibirá una ayuda extraordinaria de la empresa que se abonará en la semana anterior a la celebración de la cena consistiendo la ayuda de 9,98 €. Esta cantidad será por cada trabajador que haya en la plantilla en el mes de la celebración cada uno de los años citados anteriormente.

Estas subvenciones serán las únicas y definitivas para todos los trabajadores, por todos los conceptos y para cualquier tipo de actividad que el Grupo de Empresa desarrolle.

La Ejecutiva del Grupo de Empresa estará obligada a facilitar a la Empresa las informaciones necesarias que esta pudiera requerirles para el cumplimiento de las obligaciones tributarias que pudiera derivarse de la legislación vigente, siempre que ello sea posible

#### **Artículo 47.- Regalos 1º de Mayo y Cesta de Navidad.**

Paquete del 1º de Mayo: El paquete del 1º de Mayo será subvencionado con la recaudación de las máquinas de café, bebidas y sólidos. Dicho paquete será gestionado por la comisión del F.A.S del Comité de Empresa. La empresa no hará aportación económica alguna.

Cesta de Navidad: La Empresa obsequiará con una cesta de navidad a cada uno de los Trabajadores que pertenezcan a la plantilla en la fecha de entrega. Dicha entrega se realizará en la semana anterior a la fecha señalada, el importe de esta cesta no será inferior a 129,66 € por Trabajador.

La confección y el reparto del mismo se realizarán de mutuo acuerdo con la Comisión del F.A.S.

**Artículo 48.- Reconocimiento médico Ginecológico.**

Las mujeres de la empresa tendrán derecho a un reconocimiento ginecológico anual.

**Artículo 49.- Jornada del último día laborable de diciembre y primer día de enero.**

El último día laborable de diciembre y como en años anteriores se realiza media jornada de trabajo, dedicando la otra media jornada a tomar un aperitivo por invitación de la Empresa.

Los horarios de entradas y salidas de dicho día serán los acordados en acta anexa.

Jornada del primer día laborable:

**Año 2019:**

La jornada de trabajo del primer día laborable de 2019 la iniciará el turno de mañana el día 2 de enero a las 6 horas y 45 minutos, por lo tanto, el turno de noche empezará la jornada de la primera semana de enero el día 2 a las 22 horas y 59 minutos y terminará la semana el día 4 de enero a las 6 horas y 50 minutos.

**Año 2020:**

La jornada de trabajo del primer día laborable de 2020 la iniciará el turno de mañana el día 2 de enero a las 6 horas y 45 minutos, por lo tanto, el turno de noche empezará la jornada de la primera semana de enero el día 2 a las 22 horas y 59 minutos y terminará la semana el día 3 de enero a las 6 horas y 50 minutos.

**Año 2021:**

En el año 2021 se fijará en el calendario laboral que se pacte.

**TÍTULO VII****PREVENCIÓN EN EL TRABAJO****Artículo 50.- Principios Generales.**

La Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a trabajar de manera continua para garantizar la seguridad y la salud de los Trabajadores, marcándose este principio como objetivo prioritario, utilizando todos los medios de los que dispone según la legislación vigente para cumplir este compromiso.

Igualmente existe el compromiso de mantener la comunicación directa, continua, flexible y participativa con la Representación de los Trabajadores para conseguir este objetivo.

Asimismo, la Empresa velará por el cumplimiento de la normativa existente sobre Seguridad y Salud, dándose al C.S.S. las competencias que le corresponden legalmente y efectuando todas aquellas campañas de promoción y formación que considere precisas al objeto de concienciar a los trabajadores sobre el cumplimiento de la normativa existente en relación a la seguridad en el trabajo.

**Artículo 51.- Servicios de Medicina y Salud Laboral.**

La Dirección de la Empresa mantendrá los servicios de medicina de Empresa de acuerdo con las normas vigentes reguladoras de las mismas.

Los citados servicios de medicina de Empresa realizarán reconocimientos médicos periódicos, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a todo el personal informando previamente al Comité de Seguridad y Salud al menos con una semana de antelación, informando a cada uno de los trabajadores de sus resultados.

**Artículo 52.- Prendas de trabajo.**

La Empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite las prendas de trabajo recogidas en las actas de las reuniones específicas sobre prendas de trabajo del Comité de Seguridad y Salud con fecha 4/5/2017 y 24/4/2018 entre la Dirección, Responsable de Seguridad y Delegados de prevención.

Los trabajadores se comprometen a la mejor conservación y limpieza de estas prendas de trabajo, así como el mantenimiento en la factoría de la máxima limpieza y decoro.

**Artículo 53.- Prohibición de fumar.**

Dentro de las normas establecidas legalmente por la Administración, por razones de seguridad, así como por las directrices marcadas por nuestros clientes y la Dirección del Grupo Valeo, queda prohibido fumar en el recinto de la Compañía, quedando únicamente permitido fumar en las zonas específicamente autorizadas para ello.

## TÍTULO VIII

**DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES**

## CAPÍTULO I

*ACCIÓN SINDICAL***Artículo 54.- Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los Trabajadores para la defensa de sus intereses, tanto del personal incluido a todos los efectos en este Convenio Colectivo, como del personal excluido del régimen económico-salarial previsto en el mismo.

En todo lo referente a sus derechos, facultades y garantías se estará a lo establecido en la legislación vigente. Será informado por parte de la Dirección previamente ante cualquier amonestación, sanción o modificación sustancial de las condiciones de trabajo de todo el personal afectado por este Convenio, tanto incluidos como excluidos del régimen económico-salarial.

Durante la vigencia del presente convenio cada uno de los miembros del Comité, y para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrá del crédito horario de 40 horas mensuales retribuidas conforme a la legislación vigente.

Se acuerda la acumulación de horas de representación sindical conforme al siguiente procedimiento:

1. En cada caso concreto el Comité propondrá a la Dirección de la empresa el nombre/s del representante/s beneficiado/s con la acumulación.
2. Los citados representantes sindicales deberán haber agotado previamente su crédito legal de horas.
3. La acumulación será necesariamente para asuntos relacionados del ámbito de la Empresa. Podrán ser utilizadas, también para asistir a congresos, asambleas, reuniones y cursos de formación sindical a los que fueren reglamentariamente convocados por la Central Sindical a la que pertenezcan.
4. El Representante Sindical justificará haber permanecido en fábrica al menos la mitad de las horas de su presencia teórica prevista para cada mes.
5. La Dirección de la Empresa autorizará, en cada caso, la acumulación de horas en favor de uno o varios representantes, salvo que existan imperiosas razones de índole productiva o técnica que aconsejen la denegación de la misma.
6. En los supuestos en los que se utilice la acumulación, los miembros del Comité afectados por ella, justificarán por escrito a la Dirección la utilización de dichas horas, en caso contrario, perderán el derecho a la retribución de las mismas además de incurrir en las responsabilidades a que hubiere lugar.

**Artículo 55.- Sección Sindical.**

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, que cumpla las condiciones establecidas y en conformidad con los estatutos de este, podrán constituir, siempre que cumplan los requisitos establecidos por la Ley del 2.8.85 sobre Libertad Sindical, y en los términos y fines previstos en la misma, podrán constituir Secciones Sindicales.

En conformidad con el artículo 10 de la citada Ley los Delegados Sindicales, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto cuando no sean miembros del Comité de Empresa.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular.

**Artículo 56.- Cuota Sindical.**

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

El trabajador interesado en la realización de esta operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la central a la que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

**CAPÍTULO II****DERECHO DE REUNIÓN****Artículo 57.- Asamblea de trabajadores.**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a tres horas anuales retribuidas para la celebración de asambleas.

La convocatoria y desarrollo de las asambleas seguirá las previsiones de la legislación vigente, debiendo anunciarse con una antelación mínima de 24 horas a la Dirección de la Compañía, indicando en la notificación el orden del día y su duración máxima a fin de que la Empresa pueda tomar las medidas necesarias ante la paralización del proceso productivo.

Una vez finalizada la asamblea y aunque no se hubiese agotado el tiempo, se reanudará la actividad en la Factoría llevándose el control de las horas reales consumidas en asambleas en cada momento; en todo caso, nunca se descontará el tiempo de bocadillo invertido en las asambleas.

Si por trabajar a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pudiera reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad laboral, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera. En cuanto a la petición y demás requisitos del desarrollo de las mismas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****DISPOSICIÓN ADICIONAL 1****POLÍTICA DE IGUALDAD**

Ambas partes se comprometen a cumplir y desarrollar el plan de igualdad existente en la empresa, con el objeto de dar cumplimiento al principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo establecido en la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil, además ambas partes se comprometen a desarrollar los protocolos de prevención de acoso sexual, y por razón de sexo que en todo caso serán negociados con los representantes de los trabajadores, todo ello con el objetivo de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y ofrezca la igualdad de oportunidades a todos los trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 2****ACUERDO DE COMPETITIVIDAD**

El presente Acuerdo de Competitividad se firma en un contexto de corresponsabilidad entre la Dirección del Grupo Valeo y el Comité de Empresa, asumiendo entre ambas partes el estricto cumplimiento del mismo en todo su contenido. Por lo tanto, este esfuerzo económico-social asumido por los Trabajadores de la Planta de Fuenlabrada tiene como objetivo principal el de garantizar la estabilidad

en el empleo y el crecimiento de la actividad industrial de la Planta. Por tanto, las condiciones pactadas en este acuerdo, están directamente vinculadas al compromiso de crecimiento de la actividad e inversiones en maquinaria. Así las partes firmantes comparten la idea que la negociación colectiva a través del acuerdo es el método idóneo para favorecer el logro de empleos estables y de calidad y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad y la garantía del empleo.

En caso de incumplimiento por parte del Grupo Valeo de las integraciones de productos o las inversiones en máquinas o los correspondientes puestos de trabajo que se mencionan a continuación, las condiciones económico-sociales pactadas en este convenio quedarán sin efecto, y por lo tanto se volverán a las condiciones económico-sociales que se tenían con anterioridad a este acuerdo de competitividad, es decir, las recogidas en el Convenio Colectivo publicado en fecha 29 de Diciembre de 2018 y que recoge las condiciones que se vienen aplicando a la fecha de la firma de este Convenio.

**VIS:**

- Integración de levers y pivots de varillajes: Para ello se llevará a cabo una inversión en una nueva máquina giratoria de palancas (en torno a los 300.000 euros de inversión), para poder integrar los levers. El periodo de la máquina se realizará en el año 2019 y la entrega según los plazos del proveedor para la máquina, así como las herramientas necesarias para producir los levers actuales X52, M3M4, E3. Para el HJB se solicitará el cambio de diseño a circlip y la autorización al cliente Renault de proceder al traspaso de la producción de los levers y pivots a Fuenlabrada, teniendo en cuenta que el cliente es el único que puede autorizar el cambio de diseño y de traspaso de producción.
- Competir en todas las cotizaciones de nuevos varillajes que puedan solicitar clientes (RFQ) en la Península Ibérica. Se entiende que la decisión de proponer un varillaje en Fuenlabrada dependerá de la competitividad total considerando todos los costes e inversiones y en base al margen y retorno sobre la inversión realizada frente a otras soluciones. Se entiende igualmente que la decisión final de atribución de un varillaje nuevo en Fuenlabrada corresponderá exclusivamente al cliente en aplicación de sus criterios y de su estrategia.
- Considerar Fuenlabrada en los planes estratégicos anuales y estudios de industrialización de nuevos productos.

**PTS:**

- Mantener los equipos de desarrollo y proyectos para desarrollar nuevas referencias de Aftermarket de las gamas de embragues 4KP y DMF.
- Integrar nuevas referencias de DMF Aftermarket de Mondovi por un volumen superior a 1000 unidades al mes, antes de diciembre de 2020 (siempre y cuando el proceso industrial sea compatible con la línea DMF de Fuenlabrada y no resulte necesaria una inversión mayor, fuera de utillaje necesario)
- Integrar nuevas referencias de embragues de Aftermarket de Amiens empezando en el año 2019, incluyendo la familia completa de diámetro 180.
- Integrar mecanizado de volantes primarios y secundarios de DMF de proveedores externos, comenzando en 2019. Para ello se llevará a cabo la inversión necesaria para modificar la línea de mecanizado minganti 4, para la integración de los secundarios del DMF, y una inversión en la línea V05 para la integración de los primarios del DMF.
- Integrar el mecanizado de carcasas de proveedores externos. Para ello se invertirá en una nueva línea de mecanizado de carcasas, compuesta por un centro de mecanizado y un torno.
- Garantía de fabricación de todos los productos Aftermarket de tecnología BLADE (DMF, discos) para el mercado europeo en la Planta de Fuenlabrada.
- Inversión en las prensas actuales para conseguir una mayor fiabilidad y productividad (sistema de Prelub para la prensa P01 y mejora de tiempo de cambio en la prensa P06)
- Estudio de mejora de la supply chain para adecuar el nivel de stock necesario, definir protocolo logístico con Valeo Service y mejorar el sistema VMI para reducir las variaciones de la demanda a corto plazo.

**PARA LAS DOS ACTIVIDADES (VIS Y PTS):**

- En el conjunto de los puntos correspondientes a VIS y PTS, La Empresa se compromete a que la integración de todos los procesos, transfer de productos, o nuevos productos, aumentará la producción del equivalente a 30 puestos de trabajo directos.
- Asimismo, se realizará una inversión para ajustar la plantilla, tanto de taller como de oficina, mediante salidas individuales en los términos que indica la ley sin proceder a un expediente colectivo durante la vigencia del presente Convenio.
- Este compromiso tendrá validez en relación con el cumplimiento de las medidas de competitividad acordadas en el Convenio y especialmente cumpliendo con la mejora continua de los índices de métodos (TRI), producción máquina (TRP) y eficacia de la mano de obra (DLE).

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 3****TRANSPORTE**

Se acuerda que todos los desplazamientos que no sean a la Planta de Fuenlabrada, tales como formaciones en locales externos, brigadas de seguridad, acudir a la mutua para revisiones, rehabilitación, etc. se seguirán abonando los kilómetros correspondientes desde el domicilio del Trabajador hasta el lugar de destino, ida y vuelta. El valor del kilometraje será de 0,26 €/Km.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 4****SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**

Se regulará por lo dispuesto en los artículos 45 y 48 y en la Disposición Transitoria Decimotercera de la LET.

## ANEXO 1

## CALENDARIO LABORAL 2019

ENERO								FEBRERO								MARZO							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D
1		1	2	3	4	5	6	5					1	2	3	9					1	2	3
2	7	8	9	10	11	12	13	6	4	5	6	7	8	9	10	10	4	5	6	7	8	9	10
3	14	15	16	17	18	19	20	7	11	12	13	14	15	16	17	11	11	12	13	14	15	16	17
4	21	22	23	24	25	26	27	8	18	19	20	21	22	23	24	12	18	19	20	21	22	23	24
5	28	29	30	31				9	25	26	27	28				13	25	26	27	28	29	30	31
ABRIL								MAYO								JUNIO							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D
14	1	2	3	4	5	6	7	18			1	2	3	4	5	22						1	2
15	8	9	10	11	12	13	14	19	6	7	8	9	10	11	12	23	3	4	5	6	7	8	9
16	15	16	17	18	19	20	21	20	13	14	15	16	17	18	19	24	10	11	12	13	14	15	16
17	22	23	24	25	26	27	28	21	20	21	22	23	24	25	26	25	17	18	19	20	21	22	23
18	29	30						22	27	28	29	30	31			26	24	25	26	27	28	29	30
JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D
27	1	2	3	4	5	6	7	31				1	2	3	4	35							1
28	8	9	10	11	12	13	14	32	5	6	7	8	9	10	11	36	2	3	4	5	6	7	8
29	15	16	17	18	19	20	21	33	12	13	14	15	16	17	18	37	9	10	11	12	13	14	15
30	22	23	24	25	26	27	28	34	19	20	21	22	23	24	25	38	16	17	18	19	20	21	22
31	29	30	31					35	26	27	28	29	30	31		39	23	24	25	26	27	28	29
																40	30						
OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D
40		1	2	3	4	5	6	44					1	2	3	48							1
41	7	8	9	10	11	12	13	45	4	5	6	7	8	9	10	49	2	3	4	5	6	7	8
42	14	15	16	17	18	19	20	46	11	12	13	14	15	16	17	50	9	10	11	12	13	14	15
43	21	22	23	24	25	26	27	47	18	19	20	21	22	23	24	51	16	17	18	19	20	21	22
44	28	29	30	31				48	25	26	27	28	29	30		52	23	24	25	26	27	28	29
																53	30	31					

	Días festivos nacionales
	Días industriales
	Vacaciones
	Puentes
	Fiestas locales
	Jornada especial
<b>N</b>	Jornada estival
	Fin de semana

**CALENDARIO LABORAL 2020**

ENERO								FEBRERO								MARZO							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5	5						1	2	9							1
2	6	7	8	9	10	11	12	6	3	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
3	13	14	15	16	17	18	19	7	10	11	12	13	14	15	16	11	9	10	11	12	13	14	15
4	20	21	22	23	24	25	26	8	17	18	19	20	21	22	23	12	16	17	18	19	20	21	22
5	27	28	29	30	31			9	24	25	26	27	28	29		13	23	24	25	26	27	28	29
																14	30	31					
ABRIL								MAYO								JUNIO							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D
14			1	2	3	4	5	18					1	2	3	23	1	2	3	4	5	6	7
15	6	7	8	9	10	11	12	19	4	5	6	7	8	9	10	24	8	9	10	11	12	13	14
16	13	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	25	15	16	17	18	19	20	21
17	20	21	22	23	24	25	26	21	18	19	20	21	22	23	24	26	22	23	24	25	26	27	28
18	27	28	29	30				22	25	26	27	28	29	30	31	27	29	30					
JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D
27			1	2	3	4	5	31						1	2	36		1	2	3	4	5	6
28	6	7	8	9	10	11	12	32	3	4	5	6	7	8	9	37	7	8	9	10	11	12	13
29	13	14	15	16	17	18	19	33	10	11	12	13	14	15	16	38	14	15	16	17	18	19	20
30	20	21	22	23	24	25	26	34	17	18	19	20	21	22	23	39	21	22	23	24	25	26	27
31	27	28	29	30	31			35	24	25	26	27	28	29	30	40	28	29	30				
								36	31														
OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D
40				1	2	3	4	44							1	49		1	2	3	4	5	6
41	5	6	7	8	9	10	11	45	2	3	4	5	6	7	8	50	7	8	9	10	11	12	13
42	12	13	14	15	16	17	18	46	9	10	11	12	13	14	15	51	14	15	16	17	18	19	20
43	19	20	21	22	23	24	25	47	16	17	18	19	20	21	22	52	21	22	23	24	25	26	27
44	26	27	28	29	30	31		48	23	24	25	26	27	28	29	53	28	29	30	31			
								49	30														

	Días festivos nacionales
	Días industriales
	Vacaciones
	Puentes
	Fiestas locales
	Jornada especial
<b>N</b>	Jornada estival
	Fin de semana

**ANEXO 2**
**TABLAS SALARIALES 2019 – 2021**

TABLAS SALARIALES 2019 - 2021							
Grupos y Zonas de valoración	Salario Base	Salario Base x 14 Pagas.	Plus Asistencia	Plus Asistencia x 14 Pagas	Ad personam 1 Anual	Ad personam 1 x 14 Pagas	TOTAL
<b>Grupo Profesional 1</b>							
Zona 10	20.794,16 €	1.485,30 €	483,24 €	34,52 €	151,26 €	10,80 €	21.428,66 €
Zona 11	21.929,58 €	1.566,40 €	483,24 €	34,52 €	159,12 €	11,37 €	22.571,94 €
Zona 12	23.065,98 €	1.647,57 €	483,24 €	34,52 €	166,97 €	11,93 €	23.716,20 €
Zona 13	24.200,00 €	1.728,57 €	483,24 €	34,52 €	174,83 €	12,49 €	24.858,08 €
Zona 14	25.336,83 €	1.809,77 €	483,24 €	34,52 €	183,67 €	13,12 €	26.003,75 €
<b>Grupo Profesional 2</b>							
Zona 20	26.020,44 €	1.858,60 €	483,24 €	34,52 €	188,58 €	13,47 €	26.692,27 €
<b>Grupo Profesional 3 Nivel 1</b>							
Zona 30 nivel 1	29.642,80 €	2.117,34 €	483,24 €	34,52 €	214,12 €	15,29 €	30.340,16 €
<b>Grupo Profesional 3 Nivel 2</b>							
Zona 30 nivel 2	32.670,92 €	2.333,64 €	483,24 €	34,52 €	235,73 €	16,84 €	33.389,89 €
<b>Grupo Profesional 4 Nivel 1</b>							
Zona 40 nivel 1	35.821,82 €	2.558,70 €	483,24 €	34,52 €	260,28 €	18,59 €	36.565,34 €
<b>Grupo Profesional 4 Nivel 2</b>							
Zona 45 nivel 2	38.278,30 €	2.734,16 €	483,24 €	34,52 €	275,02 €	19,64 €	39.036,56 €
<b>Grupo Profesional 5</b>							
Zona 50	43.089,11 €	3.077,79 €	483,24 €	34,52 €	309,39 €	22,10 €	43.881,75 €

**ANEXO 3**
**COSTE DIA PAGO FLEXIBILIDAD 2019 – 2021**

COSTE DIA FLEXIBILIDAD 2019 - 2021									
Grupos y Zonas de valoración	TOTAL SALARIO	Precio Flexibilidad	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q	7Q
<b>Grupo Profesional 1</b>									
Zona 10	21.428,66 €	59,52 €	60,93 €	62,33 €	63,74 €	65,15 €	67,96 €	69,36 €	70,77 €
Zona 11	22.571,94 €	62,70 €	64,11 €	65,51 €	66,92 €	68,32 €	71,13 €	72,54 €	73,94 €
Zona 12	23.716,20 €	65,88 €	67,28 €	68,69 €	70,09 €	71,50 €	74,31 €	75,72 €	77,12 €
Zona 13	24.858,08 €	69,05 €	70,46 €	71,86 €	73,27 €	74,67 €	77,48 €	78,89 €	80,29 €
Zona 14	26.003,75 €	72,23 €	73,64 €	75,04 €	76,45 €	77,85 €	80,67 €	82,07 €	83,48 €
<b>Grupo Profesional 2</b>									
Zona 20	26.692,27 €	74,15 €	75,55 €	76,96 €	78,36 €	79,77 €	82,58 €	83,98 €	85,39 €
<b>Grupo Profesional 3 Nivel 1</b>									
Zona 30 Nivel 1	30.340,16 €	84,28 €	85,68 €	87,09 €	88,49 €	89,90 €	92,71 €	94,12 €	95,52 €
<b>Grupo Profesional 3 Nivel 2</b>									
Zona 30 nivel 2	33.389,89 €	92,75 €	94,16 €	95,56 €	96,97 €	98,37 €	101,18 €	102,59 €	103,99 €
<b>Grupo Profesional 4 Nivel 1</b>									
Zona 40 nivel 1	36.565,34 €	101,57 €	102,98 €	104,38 €	105,79 €	107,19 €	110,00 €	111,41 €	112,81 €
<b>Grupo Profesional 4 Nivel 2</b>									
Zona 45 nivel 2	39.036,56 €	108,43 €	109,84 €	111,25 €	112,65 €	114,06 €	116,87 €	118,27 €	119,68 €
<b>Grupo Profesional 5</b>									
Zona 50	43.881,75 €	121,89 €	123,30 €	124,70 €	126,11 €	127,52 €	130,33 €	131,73 €	133,14 €

**ANEXO 4**

PAGA BENEFICIOS CON ANTIGÜEDAD 2019 - 2021									
Grupos y Zonas de valoración	TOTAL SALARIO	PAGA BENEFICIOS SIN ANTIGÜEDAD	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q	7Q
<b>Grupo Profesional 1</b>									
Zona 10	21.428,66 €	107,14 €	109,67 €	112,20 €	114,73 €	117,26 €	122,32 €	124,85 €	127,38 €
Zona 11	22.571,94 €	112,86 €	115,39 €	117,92 €	120,45 €	122,98 €	128,04 €	130,57 €	133,10 €
Zona 12	23.716,20 €	118,58 €	121,11 €	123,64 €	126,17 €	128,70 €	133,76 €	136,29 €	138,82 €
Zona 13	24.858,08 €	124,29 €	126,82 €	129,35 €	131,88 €	134,41 €	139,47 €	142,00 €	144,53 €
Zona 14	26.003,75 €	130,02 €	132,55 €	135,08 €	137,61 €	140,14 €	145,20 €	147,73 €	150,26 €
<b>Grupo Profesional 2</b>									
Zona 20	26.692,27 €	133,46 €	135,99 €	138,52 €	141,05 €	143,58 €	148,64 €	151,17 €	153,70 €
<b>Grupo Profesional 3 Nivel 1</b>									
Zona 30 Nivel 1	30.340,16 €	151,70 €	154,23 €	156,76 €	159,29 €	161,82 €	166,88 €	169,41 €	171,94 €
<b>Grupo Profesional 3 Nivel 2</b>									
Zona 30 nivel 2	33.389,89 €	166,95 €	169,48 €	172,01 €	174,54 €	177,07 €	182,13 €	184,66 €	187,19 €
<b>Grupo Profesional 4 Nivel 1</b>									
Zona 40 nivel 1	36.565,34 €	182,83 €	185,36 €	187,89 €	190,42 €	192,95 €	198,01 €	200,54 €	203,07 €
<b>Grupo Profesional 4 Nivel 2</b>									
Zona 45 nivel 2	39.036,56 €	195,18 €	197,71 €	200,24 €	202,77 €	205,30 €	210,36 €	212,89 €	215,42 €
<b>Grupo Profesional 5</b>									
Zona 50	43.881,75 €	219,41 €	221,94 €	224,47 €	227,00 €	229,53 €	234,59 €	237,12 €	239,65 €

**ANEXO 5**

CLAVE 66. 2019 - 2021			
	T. MAÑANA Y TARDE Trab 8.20h. 8,2h Disf.	T. MAÑANA (DE 7:00 A 19:00 HORAS) Trab 12h. 12h Disf.	T. NOCHE (19 HORAS A 07:00 HORA) Trab 12h. 12h Disf.
Grupo Profesional I			
Zona 10	77,88 €	113,97 €	152,92 €
Zona 11	82,14 €	120,20 €	159,86 €
Zona 12	86,39 €	126,42 €	166,79 €
Zona 13	90,65 €	132,65 €	173,72 €
Zona 14	94,90 €	138,88 €	180,66 €
Grupo Profesional II			
Zona 20	97,49 €	142,67 €	184,44 €
Grupo Profesional III Nivel 1			
Zona 30-1	111,23 €	162,77 €	204,49 €
Grupo Profesional III Nivel 2			
Zona 30	123,39 €	180,56 €	226,84 €
Grupo Profesional IV Nivel 1			
Zona 40 N1	135,29 €	197,98 €	246,24 €
Grupo Profesional IV Nivel 2			
Zona 45	143,43 €	209,88 €	261,36 €
Grupo Profesional V Nivel			
Zona 50	161,45 €	236,26 €	288,65 €

**ANEXO 6**
**VALOR HORAS EXTRAS OPERARIOS 2019 – 2021**

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS OPERARIOS INCLUIDA									
ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTOS AD-PERSONAM TURNO DE MAÑANA 2019 - 2021									
	0 Quinq.	1º Quinq.	2º Quinq.	3º Quinq.	4º Quinq.	5º Quinq.	6º Quinq.	7º Quinq.	8º Quinq.
<b>Grupo Profesional I</b>									
Zona 10	15,94 €								
Zona 11	16,82 €								
Zona 12	17,69 €								
Zona 13	18,56 €								
Zona 14	19,43 €								
<b>Grupo Profesional II</b>									
Zona 20	20,13 €	21,21 €	21,07 €	21,44 €	21,81 €	22,55 €	22,92 €	23,29 €	23,67 €
<b>Grupo Profesional III Nivel 1</b>									
Zona 30 Nivel 1	23,11 €	23,45 €	23,80 €	24,14 €	24,48 €	25,17 €	25,51 €	25,85 €	26,20 €
<b>Grupo Profesional III Nivel 2</b>									
Zona 30 Nivel 2	25,07 €	26,44 €	26,17 €	26,54 €	26,91 €	27,66 €	28,03 €	28,40 €	28,77 €
<b>Grupo Profesional IV Nivel 1</b>									
Zona 40 Nivel 1	27,85 €	28,19 €	28,54 €	28,88 €	29,22 €	29,91 €	30,25 €	30,59 €	30,94 €

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS OPERARIOS INCLUIDA									
ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTOS AD-PERSONAM TURNO DE TARDE 2019 - 2021									
	0 Quinq.	1º Quinq.	2º Quinq.	3º Quinq.	4º Quinq.	5º Quinq.	6º Quinq.	7º Quinq.	8º Quinq.
<b>Grupo Profesional I</b>									
Zona 10	16,73 €								
Zona 11	17,60 €								
Zona 12	18,46 €								
Zona 13	19,34 €								
Zona 14	20,19 €								
<b>Grupo Profesional II</b>									
Zona 20	20,84 €	21,21 €	21,59 €	21,97 €	22,35 €	23,11 €	23,49 €	23,87 €	24,25 €
<b>Grupo Profesional III Nivel 1</b>									
Zona 30 Nivel 1	23,68 €	24,06 €	24,44 €	24,82 €	25,20 €	25,96 €	26,34 €	26,72 €	27,10 €
<b>Grupo Profesional III Nivel 2</b>									
Zona 30 Nivel 2	26,27 €	26,65 €	27,03 €	27,41 €	27,79 €	28,55 €	28,93 €	29,31 €	29,69 €
<b>Grupo Profesional IV Nivel 1</b>									
Zona 40 Nivel 1	28,77 €	29,15 €	29,53 €	29,91 €	30,29 €	31,05 €	31,43 €	31,81 €	32,19 €

**ANEXO 6**
**VALOR HORAS EXTRAS PARA TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS 2019 – 2021**

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS									
INCLUIDA ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTOS AD-PERSONAM TURNO DE MAÑANA 2019 - 2021									
	0 Quinq.	1º Quinq.	2º Quinq.	3º Quinq.	4º Quinq.	5º Quinq.	6º Quinq.	7º Quinq.	8º Quinq.
Grupo Profesional III Nivel 2									
Zona 30 Nivel 2	28,31 €	28,05 €	28,46 €	28,86 €	29,27 €	30,08 €	30,49 €	30,89 €	31,30 €
Grupo Profesional IV Nivel 1									
Zona 40 Nivel 1	31,31 €	31,20 €	31,60 €	32,01 €	32,41 €	33,23 €	33,63 €	34,04 €	34,44 €
Grupo Profesional IV Nivel 2									
Zona 45 Nivel 2	33,47 €	32,99 €	33,39 €	33,80 €	34,20 €	35,02 €	35,42 €	35,83 €	36,23 €
Grupo Profesional V Nivel 1									
Zona 50	37,03 €	36,74 €	37,15 €	37,55 €	37,96 €	38,77 €	39,17 €	39,58 €	39,99 €

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS									
INCLUIDA ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTOS AD-PERSONAM TURNO DE TARDE 2019 - 2021									
	0 Quinq.	1º Quinq.	2º Quinq.	3º Quinq.	4º Quinq.	5º Quinq.	6º Quinq.	7º Quinq.	8º Quinq.
Grupo Profesional III Nivel 2									
Zona 30 Nivel 2	29,03 €	29,18 €	29,57 €	29,96 €	30,35 €	31,12 €	31,51 €	31,90 €	32,28 €
Grupo Profesional IV Nivel 1									
Zona 40 Nivel 1	32,04 €	32,46 €	32,85 €	33,23 €	33,62 €	34,40 €	34,78 €	35,17 €	35,56 €
Grupo Profesional IV Nivel 2									
Zona 45 Nivel 2	34,21 €	34,63 €	35,02 €	35,40 €	35,79 €	36,57 €	36,95 €	37,34 €	37,73 €
Grupo Profesional V									
Zona 50	38,42 €	38,85 €	39,23 €	39,62 €	40,01 €	40,78 €	41,17 €	41,56 €	41,94 €

(03/20.401/20)

