

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 67** *RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Valeo España, Sociedad Anónima” (factoría de Fuenlabrada) (código número 2804982).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Valeo España, Sociedad Anónima” (factoría de Fuenlabrada), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de julio de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 24 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo (PO 75/2011, de 18 de enero), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**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 España S.A., y los trabajadores vinculados 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 concertantes del presente Convenio son el Comité de Empresa y la Dirección de Valeo España, S.A.

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

Este Convenio afecta a los Trabajadores que integran la plantilla de Valeo España S.A. factoría de Fuenlabrada en las distintas secciones, departamentos y centros productivos que conforman la Empresa 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 (anones mantenimiento, responsable turno de noche, periodo de liquidación y anticpos, préstamos, ayuda escolar, regalo reyes, disminuidos psíquicos, ayuda estudios, comedor, grupo empresa, regalo navidad, y aportaciones del FAS.).

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 2010 con el nombre de Asimilados.

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.

**Artículo 2.- Ámbito Territorial.**

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

**Artículo 3.- Ámbito temporal.**

1.- Vigencia: El Convenio Colectivo entra en vigor a partir del día 1 de Enero de 2010.

2.- Duración: La vigencia del Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2012.

3.- 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.

4.- 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 periodos 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.

Se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto que por las Autoridades competentes, en uso de las facultades reglamentarias, no fuera aprobado en su totalidad y actual redacción. Las partes concertantes deberían volver a reunirse con el fin de negociar tanto los

aspectos no aprobados, como en su conjunto el resto del convenio, de manera que se mantenga la reciprocidad de contraprestaciones inicialmente obtenida.

#### **Artículo 5.- Derecho Supletorio.**

En todas aquellas materias que no estén expresamente reguladas en el Convenio, ambas partes acuerdan remitirse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales vigentes de general aplicación.

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

1.- Compensación. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio. Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios, primas o cualquiera otra retribución económica.

2.- 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 "ad personam".

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

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

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.

## **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 vengan asignadas por la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa procurará comunicar 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 en general 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.

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.

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.

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

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

12.- 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.

13.- 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

De conformidad con lo previsto en el Título II de Condiciones de Trabajo en su Capítulo 1º del acuerdo sobre estabilidad en el empleo donde se trata de la estructura profesional, 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.

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 y 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 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.

Con formación a nivel de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o Ciclo Formativo Medio o Superior y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

#### 2.- Grupo Profesional III.

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

Con titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o Ciclo Formativo Medio o Superior complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### 3.- 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.

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.

#### 5.- Grupo Profesional V.

Criterios Generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

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 Bachiller o Ciclo Formativo Medio o Superior, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

#### 6.- Grupo Profesional VI.

Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, con o sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### 7.- Grupo Profesional VII

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la Dirección de la Empresa, a la que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, complementada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

## CAPÍTULO II. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 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 justifica una clasificación interna según el Grupo VALEO 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.
- 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.

4.- 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.

5.- 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.

6.- 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.

7.- 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.

8.- 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.

### CAPÍTULO III.- FORMACIÓN

#### Artículo 16.- 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 de los medios de transportes establecidos en la Empresa y del servicio de comedor si fuera necesario.

#### Artículo 17.- 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, formación 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 18. Movilidad funcional

En conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la formación y competencias precisas para el desempeño de la función y pertenencia al Grupo Profesional, los aspectos prácticos para el desarrollo efectivo de esta movilidad se recoge en acta anexa.

#### 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 desde el primer día un complemento diario de 11,08 €.

Cuando las funciones que se realicen sean del grupo profesional IV, el complemento diario será el correspondiente a la aplicación de la operación siguiente:

Valor anual zona 41 menos valor zona actual del trabajador dividido entre 213,5 días y el resultado será el complemento diario a abonar.

El trabajador percibirá un complemento 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 esté 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 prolongaría mientras subsistiesen las circunstancias que la haya motivado y, por lo tanto, el trabajador seguirá percibiendo el valor del complemento especificado anteriormente.

Transcurridos los 107 días en 1 año ó los 144 días en 2 años, con las excepciones indicadas anteriormente, el trabajador fijo dejaría de percibir el complemento y se le reconocería la zona más baja del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo que ha desempeñado durante 107 días en un máximo de 1 año ó 144 días en un máximo de 2 años.

Si el trabajador tuviese continuidad en el puesto de trabajo, una vez reconocida la zona a los 18 meses se le revisaría dicha zona nuevamente.

#### 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.

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

### **Artículo 19. 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 20. Jornada anual de trabajo**

-Se establece que los días de apertura de fábrica serán:

- Año 2010 : 242 jornadas de apertura de fábrica
- Año 2011 : 241 jornadas de apertura de fábrica
- Año 2012 : 241 jornadas de apertura de fábrica

Para el año 2010, de los 242 días de apertura de fábrica, 21 días laborables estarán destinado al disfrute de las vacaciones, otros 7 días laborables estarán destinados a los llamados días industriales, y los días restantes serán los correspondientes a la:

Jornada anual individual que para cada trabajador y para el año 2010 se concreta en 214 días laborables por 7,95 horas efectivas de trabajo, cuya ejecución por parte de los trabajadores se efectuará según lo especificado en el anexo I.

Para el año 2011, de los 241 días de apertura de fábrica, 21 días laborables estarán destinado al disfrute de las vacaciones, otros 6 días laborables estarán destinados a los llamados días industriales, y los días restantes serán los correspondientes a la:

Jornada anual individual que para cada trabajador y para el año 2011 se concreta en 214 días laborables por 7,95 horas efectivas de trabajo, cuya ejecución por parte de los trabajadores se efectuará según lo especificado en acta anexa al Convenio.

Para el año 2012, de los 241 días de apertura de fábrica, 21 días laborables estarán destinado al disfrute de las vacaciones, otros 6 días laborables estarán destinados a los llamados días industriales, (de los 6 días industriales del año 2012, uno de ellos podrá disfrutarse si el Trabajador lo desea el día laborable posterior a sus vacaciones, debiéndolo comunicar por escrito con una antelación mínima de 5 días naturales al inicio de sus vacaciones) y los días restantes serán los correspondientes a la:

Jornada anual individual que para cada trabajador y para el año 2012 se concreta en 214 días laborables por 7,95 horas efectivas de trabajo, cuya ejecución por parte de los trabajadores se efectuará según lo especificado en acta anexa al Convenio.

Los llamados días industriales estarán destinados prioritariamente para el disfrute de los trabajadores. Pudiéndose acumular hasta un máximo de 5 días en las fechas que el trabajador desee dentro del año natural salvo la semana anterior al disfrute vacacional o bien que causas de fuerza mayor lo impidan.

Cualquiera de los días industriales deberá ser comunicado al responsable de su ZAP/UAP/Resp. de Departamento con una antelación mínima de 5 días naturales al periodo de disfrute (salvo 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 tres 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 la utilización de estos días, para su disfrute o para trabajarlos, siendo en este último caso abonados según valores recogidos en el anexo II en la tabla correspondiente a descuentos al trabajo.

#### **Artículo 21. Horario y calendario.**

Con carácter general, se establece el calendario laboral para el año 2010 que se acompañará en el apartado 1 del Anexo I. Calendario Laboral, en el que se incluyen jornadas laborables, así como 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.

##### **1.- Horario continuado a turnos:**

- Turno de mañana:

Entrada a Fábrica: 6:42 h.

Pausa: 15 minutos de pausa entre 8:00 h y 8:30 h.

Bocadillo: 15 minutos de bocadillo de 10:30 h a 10:45 h.  
Pausa: 10 minutos de pausa de 10:45 h a 10:55 h.  
Pausa: 15 minutos de pausa entre 13:00 h y 13:30 h.  
Reunión 5 min.: De 14:39 h a 14:44 h.  
Aseo Final de Jornada: De 14:44 h a 14:54 h  
Salida de Fábrica: 14:54 h.

Salida de Autobús: 15:04 h.

• Turno de tarde:

Entrada a Fábrica: 14:52 h.  
Reunión 5 min: De 14:52 h a 14:57 h ó De 22:49 h a 22:54 h.  
Pausa: 15 minutos de pausa entre 17:00 h y 17:30 h.  
Bocadillo: 15 minutos de bocadillo de 18:30 h a 18:45 h.  
Pausa: 10 minutos de pausa de 18:45 h a 18:55 h.  
Pausa: 15 minutos de pausa entre 21:00 h y 21:30 h.  
Aseo Final de Jornada: De 22:54 h a 23:04 h.  
Salida de Fábrica: 23:04 h.  
Salida de Autobús: 23:14 h.

• Turno de noche:

Entrada a Fábrica: 23:04 h.  
Pausa: 15 minutos de pausa entre 1:00 h y 1:30 h.  
Bocadillo: 15 minutos de bocadillo de 2:45 h a 3:00 h.  
Pausa: 10 minutos de pausa de 3:00 h a 3:10 h.  
Pausa: 15 minutos de pausa entre 5:00 h y 5:30 h.  
Reunión 5 min.: De 6:23 h a 6:28 h.  
Aseo Final de Jornada: De 6:28 h a 6:38 h.  
Salida de Fábrica: 6:38 h.  
Salida de Autobús: 6:48 h.

NOTA: 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 sus pausas en otros horarios dentro de la correspondiente jornada.

2.- Descansos de los trabajadores sometidos a régimen de horario continuado a turnos.

Los trabajadores sometidos al régimen de horario continuado a turnos disfrutarán durante el turno de un descanso de 15 minutos de bocadillo, no computándose este descanso como tiempo de trabajo efectivo.

El horario de bocadillo será con carácter general el indicado anteriormente.

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.

La modificación y organización del sistema de descanso en la ZAP o EAP será en conformidad entre los trabajadores afectados y la Dirección de la Empresa.

Los trabajadores incorporados a la plantilla con contrato indefinido a partir del 30 de abril de 2004, disfrutarán durante el turno de un descanso de 15 minutos de bocadillo, pudiendo ser modificado el horario de descanso por su responsable si fuese necesario para la continuidad de los procesos productivos, esta modificación de horario será entre las 10 y las 11 horas para el turno de mañana, entre las 18 y las 19 horas para el turno de tarde y entre las 2 h. 30 min. y las 3 h. 30 min. en el turno de noche. En caso de necesitar otros horarios diferentes a los indicados se requerirá el acuerdo entre las partes afectadas.

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 podrá comenzar un lunes y finalizar el viernes o comenzar un domingo y terminar un jueves, pero nunca podrá exceder el número de jornadas semanal 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.

Cuando la jornada se inicie en domingo el trabajador con contrato fijo tendrá que entregar durante la primera semana de cada mes, a través del impreso de kilometraje existente, todos los kilómetros realizados, desde el día 1 al 31 de mes anterior, en ida y vuelta entre la Fábrica y la parada de autobús de Fábrica más cercana al lugar de residencia habitual (ya que dicho turno de domingo no habrá transporte colectivo).

A este cambio de horario también se podrán adherir, comunicando por escrito, todos los trabajadores con contrato indefinido anterior al 30 de abril de 2004.

Los trabajadores con contrato temporal además de afectarle 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 13 minutos ( 6 horas y 22 centésimas).
  - Salida: 14 horas y 25 minutos (14 horas y 42 centésimas).
- Turno de Tarde :
  - Entrada: 14 horas y 25 minutos (14 horas y 42 centésimas).
  - Salida: 22 horas y 37 minutos ( 22 horas y 62 centésimas).
- Turno de Noche :
  - Entrada: 22 horas y 37 minutos ( 22 horas y 62 centésimas).
  - Salida: 6 horas y 10 minutos ( 6 horas y 16 centésimas).

Cada trabajador que realice las funciones por cada periodo del 1 al 31 se le abonará un complemento llamado solape, por un valor de **135,26 €** por periodo efectuado (en compensación de transporte) si el trabajador no realizase solape en alguno de los días que le corresponde por las circunstancias que fuere se le descontaría **6,76 €** por día no realizado.

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

Fuera del tiempo estipulado para el bocadillo existirán los descansos referidos a los coeficientes de fatiga y personales, que se tomarán a lo largo de la jornada, conforme a los fines para los que han sido previstos, evitándose la utilización de más tiempo del necesario para la satisfacción de las necesidades personales. Estos descansos deberán realizarse en las zonas para ello previstas.

3.- Horario no sujeto a turnos: Será el siguiente para los 3 años de vigencia:

Año 2010

- **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 comprendidos en el horario de verano y al **5 de Enero, 18 y 31 de Marzo.**
- **Horario de verano: será el comprendido entre el 31 de Mayo y el 13 de Septiembre ambos inclusive, más el 5 de Enero y el 18 y 31 de Marzo, y todos los viernes del año, siendo su horario de: 7:53 h. a 15:31 h.**

Año 2011

- **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 comprendidos en el horario de verano y al **5 de Enero, 20 de Abril, 11 de Octubre, 5 y 7 de Diciembre.**

- **Horario de verano: será el comprendido entre el 1 de Junio y el 13 de Septiembre ambos inclusive, más el 5 de Enero, 20 de Abril, 11 de Octubre, 5 y 7 de Diciembre, y todos los viernes del año, siendo su horario de: 7:53 h. a 15:31 h.**

Año 2012

- **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 comprendidos en el horario de verano y al **5 de Enero, 4 de Abril, 11 y 31 de Octubre y 5 de Diciembre.**
- **Horario de verano: será el comprendido entre el 29 de Mayo y el 13 de Septiembre ambos inclusive, más el 5 de Enero, 4 de Abril, 11 y 31 de Octubre, y 5 de Diciembre, y todos los viernes del año, siendo su horario de: 7:53 h. a 15:31 h.**

4. Descanso de los trabajadores no sujetos a turnos. 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 dentro de los horarios siguientes:

1º Turno de comida: Se podrá asistir a comer entre las 13 y las 14 horas.

2º Turno de comida: Se podrá asistir a comer entre las 14 y las 15 horas.

**Además del horario de comida, se disfrutará de 40 minutos de pausas durante la jornada, destinándose 10 minutos de ellos a continuación del horario de la comida, y el resto se organizará de acuerdo entre el Responsable Directo y los Trabajadores correspondientes, dependiendo del departamento al que pertenezcan.**

#### **Artículo 22. 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 23. Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias podrán ser:

1.- 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 concurran 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.

Su retribución será la que se especifica en el Anexo IV.

### **CAPÍTULO II. LICENCIAS Y VACACIONES**

#### **Artículo 24. 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 en el cuadro adjunto, abonándose el total del salario percibido por el trabajador en jornada normal de trabajo.

Clave	Causa Licencia	Duración Máxima	Justificación
1	Matrimonio trabajador	15 días naturales	Libro de Familia / Certif. del Juzgado
2	Parejas de Hecho  Las parejas de hecho debidamente registradas oficialmente tendrán derecho a todas las licencias retribuidas recogidas en este artículo 24.	15 días naturales, para aquellas parejas que se registren como tal, a partir del 15 de junio de 2007, 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.	Certificado expedido por la Comunidad, Ayuntamiento o cualquier estamento oficial
2	Embarazo	Las trabajadoras dispondrán del tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo	Justificación Médica
3	Nacimiento hijo	2 Días laborables ó 4 Días naturales en caso desplazamiento, a disfrutar continuamente al parto. (En ningún caso será inferior a dos días laborables)  Ampliación del permiso por nacimiento de hijos a 5 días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre como mínimo durante 2 semanas.	Libro de familia / Certif. del Juzgado
	Nacimiento nieto	1 Día natural	Libro de familia / Certif. del Juzgado
4	Maternidad, adopción o acogimiento	16 semanas ampliables a 2 semanas más por cada hijo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples Excepto las seis primeras semanas de descanso inmediatamente posteriores al parto, el resto se distribuirá a opción de la interesada y podrá compartirlo con su pareja en caso de que ambos trabajen. En el caso de parto prematuro con falta de peso o que el neonato precise de hospitalización superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como esté hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas. En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración de 2 semanas más inmediatamente posteriores. En caso de fallecimiento de la madre el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste de la suspensión.. En el supuesto de fallecimiento de hijo o hija, el periodo de suspensión no será reducido a no ser que finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En caso de parto prematuro con falta de peso y en los que el bebé necesite estar hospitalizado a continuación del parto por tiempo superior a 7 días, el tiempo de suspensión se ampliará en tantos días como éste se encuentre hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas.	Libro de familia / Certif. del Juzgado
	Paternidad, adopción o acogimiento de menores de 6 años, o discapacitados menores de edad	13 días interrumpidos ampliables a 2 días más por cada hijo en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples a partir del segundo. A partir del 1 de enero de 2011 la suspensión por paternidad pasará de 13 días a 4 semanas interrumpidas. En el supuesto de adopción o acogimiento, este derecho corresponde a uno de los progenitores a elección de los mismos y siempre del que no haya disfrutado el derecho de suspensión por maternidad.	

Clave	Causa Licencia	Duración Máxima	Justificación
		<p>En el supuesto de familia numerosa, cuando la familia alcance esta condición o si en la familia hay alguna persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33%, el trabajador tendrá derecho a 20 días interrumpidos.</p> <p>La suspensión de contrato podrá disfrutarse a jornadas completas o jornadas parciales con un mínimo de 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta después de la finalización del permiso de maternidad.</p> <p>El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.</p>	Libro de familia / Certif. del Juzgado
5	Lactancia	<p>Con hijo menor de 9 meses, se tiene derecho a 1 hora de ausencia, pudiéndose dividir en dos fracciones o se tiene la posibilidad de acumulación de la reducción de jornada por lactancia en días completos, fijándose en 14 días, como mínimo, el descanso acumulable que se podrá disfrutar una vez finalizado el período de descanso por maternidad.</p> <p>En caso de parto múltiple este derecho se incrementará de forma proporcional al número de hijos.</p> <p>Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente tanto por el padre como por la madre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>La concreción del horario y del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada laboral.</p> <p>El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas en el seno de la comisión paritaria.</p>	Libro de familia / Certif. del Juzgado
6	Hijos prematuros u hospitalización del recién nacido.	<p>En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, o durante el primer mes de vida, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora diaria; Asimismo podrán reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas diarias con disminución proporcional de salario.</p> <p>El trabajador deberá preavisar al empresario con al menos 1 semana de antelación a la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.</p>	Libro de familia / Certif. del Juzgado
7	Vacaciones	<p>Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.</p>	

Clave	Causa Licencia	Duración Máxima	Justificación
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.	Certificado Legal
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 período a 15 meses en caso de familia numerosa o a 18 meses si ésta se considera familia numerosa especial.	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 8 años, o a alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a un 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 si 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.	Libro de Familia o Justificante por una entidad legal
11	Matrimonio hijos, padres, hermanos	1 Día natural	Certificación acreditativa
12	Cambio de domicilio habitual	1 Día natural	Certificado empadronamiento

Clave	Causa Licencia	Duración Máxima	Justificación
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 y cuñados y abuelos del cónyuge	2 días laborables ampliables a 4 naturales en caso de desplazamiento (En ningún caso será inferior a dos días laborables)  Estos días se utilizarán continuamente al ingreso pudiendo el trabajador utilizarlos mientras el familiar esté hospitalizado de acuerdo con su superior.	Certificación acreditativa de día de la hospitalización y grado de parentesco o justificante de necesidad de reposo domiciliario.  En caso de no utilizar los días continuamente se deberá demostrar que el familiar continúa ingresado.
14	Fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y suegros del trabajador.	3 días laborables ampliables a 4 naturales en caso de desplazamiento (En ningún caso será inferior a tres días laborables)	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
15	Fallecimiento de, yernos, nueras, hermanos, cuñados, abuelos y nietos del trabajador, cuñados y abuelos del cónyuge	3 Días naturales ampliables a 4 días naturales en caso de desplazamiento. (En ningún caso será inferior a 2 días laborables)	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
16	Fallecimiento de sobrino (hijo de hermano/a del trabajador o cónyuge).	1 Día natural. Se podrá utilizar el día del fallecimiento o día del sepelio,	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco
17	Consulta médico cabecera  Consulta especialista	Máximo 5 horas (sin límite año)  Máximo 5 horas sin límite año (podría ampliarse siempre que se justifique ocupación y horario)	Certificado médico donde deberá constar la hora de citación y hora de salida de la consulta
18	Revisiones médicas por accidente de trabajo	Tiempo necesario	Certificación Servicio medico y/o de la mutua concertada.
19	Deber inexcusable de carácter público: 10.1.- Elecciones  10.2.- Tribunales Ordinarios: Testigos  10.3. - Juzgados Sociales  Testigos  Demandante (si gana la demanda)	Lo establecido en la ley  Tiempo necesario  Tiempo necesario  Tiempo necesario	Certificación de la mesa  Citación y certificación asistencia, especificando tiempo  Citación  Citación y certificación asistencia, especificando tiempo
20	Exámenes	Tiempo necesario siempre que sea coincidente con el tiempo de trabajo	Citación y certificación de asistencia especificando tiempo
21	Sepelio de parientes del trabajador hasta primer grado de consanguinidad	Un trabajador por ZAP y dos por la ZAP del trabajador afectado, por el tiempo necesario.	

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 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.

**Artículo 25. 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:

1. Seguimiento mensual del absentismo, valorando las distintas secciones y departamentos.
2. Estudiar y analizar las evaluaciones de riesgos en las máquinas, secciones o departamentos en los cuales hay un índice claro de absentismo.
3. 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 26. Faltas por asuntos propios.**

Cada trabajador dispondrá de 4 días para asuntos propios 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.

Así mismo 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 UAP. En estos casos la prioridad para el disfrute vendrá dada por el orden en que lo hubieran pedido.

Los días disfrutados por asuntos propios se descontarán de la liquidación de la nómina inmediata al día disfrutado, siendo el valor del descuento el establecido en el Anexo II en la tabla correspondiente a descuentos al trabajo.

**Artículo 27. 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.

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.

Para la asignación de los turnos de vacaciones la empresa actuará:

1.- Siguiendo los periodos de disfrute en función de la antigüedad y teniendo en cuenta las fechas de cambio solicitadas por los trabajadores, y así estudiar su posible aceptación.

2.- Los periodos de disfrute en función de la antigüedad serán los siguientes:

- Los trabajadores que se incorporen en la plantilla fija de Fuenlabrada a partir del 1 de Abril de 2006 el periodo de vacaciones al que tendrán derecho estará comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.
- Los trabajadores que se incorporaron en la plantilla fija de Fuenlabrada entre el 1 de Abril de 1998 y el 1 de Abril de 2006, el periodo de vacaciones al que tendrán derecho estará comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre.
- Los trabajadores que se incorporaron en la plantilla fija de Fuenlabrada entre el 1 de Enero de 1996 y el 1 de Abril de 1998, el periodo de vacaciones al que tendrán derecho estará comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Agosto.
- Los trabajadores que se incorporaron en la plantilla fija de Fuenlabrada antes del 1 de Enero de 1996 el periodo de vacaciones para el año 2010 será del 1 al 30 de agosto, ambos inclusive.

3. - En el supuesto de que después de este proceso hubiese algún problema en alguna sección concreta para el normal desenvolvimiento de sus funciones dentro del periodo establecido con carácter general, la Dirección de la Empresa hablará con los trabajadores implicados con el objeto de encontrar una solución satisfactoria.

Todos los trabajadores disfrutarán de la misma cantidad de días laborables en sus vacaciones independientemente de la fecha en que sean disfrutadas. Concretándose en 21 días laborables y un mínimo de 30 días naturales.

Los trabajadores pertenecientes al servicio de mantenimiento disfrutarán de su periodo de vacaciones preferentemente y rotativamente en los meses de verano, independientemente de su antigüedad en la empresa.

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 aquéllos trabajadores que durante el periodo de disfrute de sus vacaciones reglamentarias causasen baja por IT o por AT, las interrumpirán disfrutando los días restantes una vez hayan causado alta médica. 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 viesen afectadas por algunas de las licencias retribuidas recogidas en las claves 13, 14, 15 y 16 se tendrá derecho al permiso retribuido de los días correspondientes, independientemente de que alguno de estos días esté dentro del periodo vacacional.

#### **Artículo 28. Descuentos por faltas al trabajo y posibilidad de recuperar**

Todas las faltas al trabajo que no tengan la consideración legal de licencias retribuidas se descontarán de la liquidación de nómina inmediata.

Los descuentos por faltas al trabajo por asuntos propios especificados en el Art. 26 del presente Convenio, y hasta un máximo de 4 faltas por este concepto, se descontarán también de la liquidación de la nómina inmediata.

El valor del descuento por día de falta al trabajo será el establecido en el Anexo II en la tabla correspondiente a descuentos al trabajo.

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 kilometraje desde el lugar de residencia.

## TÍTULO V. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

### CAPÍTULO I. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

#### Artículo 29. Conceptos retributivos.

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

##### 29.1.- Salario Base

Serán los valores recogidos en el Anexo II para cada una de las zonas.

##### 29.2.- Complementos personales.

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

29.2.1.- 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.

29.2.2.- Antigüedad. Es un complemento establecido para gratificar los años de servicio en la Empresa, 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 lo siguiente:

10 años de antigüedad: 10% del Salario Mínimo Interprofesional  
15 años de antigüedad: 15% del Salario Mínimo Interprofesional  
20 años de antigüedad: 20% del Salario Mínimo Interprofesional  
25 años de antigüedad: 25% del Salario Mínimo Interprofesional  
29 años de antigüedad: 30% del Salario Mínimo Interprofesional  
30 años de antigüedad: 35% del Salario Mínimo Interprofesional  
35 años de antigüedad: 40% del Salario Mínimo Interprofesional  
40 años de antigüedad: 45% del Salario Mínimo Interprofesional  
y así sucesivamente.

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.

Los trabajadores que cumplan veintinueve años de antigüedad, el valor correspondiente se les abonará desde el primer día del mes que los cumpla.

Aquellos trabajadores que cumpliendo veintisiete años de antigüedad no hubiesen tenido en los diez últimos años ninguna variación de zona de valoración, se acuerda abonarlos desde el pri-

mer día del mes que los cumpla, el valor correspondiente a los trabajadores con veintinueve años de antigüedad.

Al objeto del cálculo de la indemnización la antigüedad se contabilizará desde el primer contrato de trabajo suscrito, siempre que no haya habido una interrupción superior a un mes entre dos contratos sucesivos. Respetándose en todo caso los acuerdos individuales de los trabajadores que vengan de otras plantas del Grupo Valeo. La fecha de antigüedad a estos efectos se le comunicará por escrito al trabajador.

#### 29.3.- 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 **19,53 € / DIA**

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 **2,38 € 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 **4,22 € / DIA**.

#### 29.4.- Plus Líder de Equipo

El plus Líder de Equipo será abonado a aquellos 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 **147,90 €**

De este plus se descontarán **4,93 €** ó la parte proporcional correspondiente, por día u horas de falta al trabajo por enfermedad, accidente, por las especificadas en el artículo 24 del Convenio, y por cada día laborable de disfrute de vacaciones.

La función de Líder de Equipo no consolidará a través del tiempo y será asignada o retirada a voluntad de las partes preavisando con una antelación mínima de una semana.

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 HR. para que se le abone. Dicho valor será de **1,05 €** por hora trabajada.

#### 29.5.- Pagas Extraordinarias.

29.5.1.- 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 queda establecida en el Anexo II, a la que se añadirá: el complemento de asistencia y puntualidad por el valor establecido para cada mensualidad, y el complemento de antigüedad que al trabajador le corresponda mensualmente. Su abono se realizará en la primera quincena del mes de julio.

29.5.2.- 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 queda establecida en el Anexo II, a la que se añadirá: el complemento de asistencia y puntualidad por el valor establecido para cada mensualidad, y el complemento de antigüedad que al trabajador le corresponda mensualmente. Su abono se realizará en el mes de diciembre.

#### 29.6.- Otros complementos salariales.

##### 29.6.1 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 mensual del citado complemento será de **69,21 €**

De este complemento se descontará **3,30 €** por cada día laborable de disfrute de vacaciones.

.29.6.2 Complemento de asistencia y puntualidad.

Se establece un complemento mensual de asistencia y puntualidad por el valor de **116,26 €**

Del complemento de asistencia y puntualidad se descontará **3,88 €**:

- Por falta al trabajo por asistencia al médico o especialista.
- Por las faltas al trabajo especificadas en el Art. 24 del presente Convenio 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 20.

29.6.3 Prima de vacaciones para el personal de mantenimiento.

Aquellos trabajadores pertenecientes a mantenimiento que disfruten sus vacaciones anuales en meses diferentes a los acordados en el Art. 27.3 percibirán una prima de acuerdo el baremo siguiente:

Vacaciones	Percepción
Junio – Julio	<b>199,49 €</b>
Septiembre	<b>399,02 €</b>

Las cantidades anteriormente indicadas se refieren a meses completos, en el caso de que las vacaciones no se disfrutasen durante los meses indicados en su totalidad, la prima se percibirá en proporción a los días disfrutados en dichos meses

29.6.4 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 **21,45 €**

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

29.6.5 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 **181,82 €**

### Artículo 30. Retribución mes de vacaciones.

El Salario Base de los días correspondientes a las vacaciones será el mismo que los días correspondientes a cualquier otro mes, quedando establecido sus valores en el anexo II, correspondiente a la tabla de Salario Base.

Además del Salario Base se abonarán los complementos de antigüedad, asistencia y puntualidad, disminuidos psíquicos y minusválidos y el plus de responsabilidad.

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.

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

### Artículo 31. 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 IV 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 32. Periodo de liquidación y anticipos.**

La nómina se liquidará mensualmente, computándose las incidencias del 1 al 31 del mes anterior, abonándose el último 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 33. Incremento Salarial y Revisión.**

Los incrementos salariales pactados para cada uno de los tres años del presente convenio serán los siguientes:

**Año 2010: Incremento del 2 %**

**Año 2011: Incremento del 1,75 %**

**Año 2012: Incremento del 1,75 %**

#### **REVISIÓN SALARIAL AÑO 2011:**

Si el IPC real del año 2011 superase el 1,75% se acuerda actualizar los valores del salario base de los pluses y de todos los demás conceptos salariales en la diferencia que supere la inflación el 1,75% a final de año. Esta diferencia si existiese se aplicará sobre los valores del año 2011 y del resultante de esta operación saldrán los valores que servirán de base para el incremento del 1,75% pactado para el año 2012.

#### **REVISIÓN SALARIAL AÑO 2012:**

Si el IPC real del año 2012 superase el 1,75% se acuerda actualizar los valores del salario base de los pluses y de todos los demás conceptos salariales en la diferencia que supere la inflación el 1,75% a final de año. Esta diferencia si existiese se aplicaría sobre los valores del año 2012 y del resultante de esta operación saldrían los valores actualizados a partir de Enero del año 2013 y que servirán de base para el incremento del nuevo convenio que se pacte en el año 2013.

## **TÍTULO VI. ACCIÓN SOCIAL Y ASISTENCIAL**

### **CAPÍTULO I. BENEFICIOS DE CARACTER ASISTENCIAL.**

#### **Artículo 34. Complemento mensual por enfermedad y accidente.**

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 garantizado un ganancial mensual que como mínimo supondrá el equivalente al valor mensual que corresponde al trabajador por los conceptos de salario base, complemento de antigüedad y complemento de asistencia y puntualidad, quedando los valores mensuales correspondientes según zonas y años de antigüedad recogidos en el Anexo III.

Así también los trabajadores enfermos o accidentados tendrán garantizado la totalidad de las pagas extras de verano y navidad.

#### **Artículo 35. 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:

**39.307 € en caso de muerte**

**39.307 € en caso de incapacidad permanente absoluta**

**78.613 € en caso de muerte por accidente de trabajo.**

**117.920 € 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. AYUDAS ECONÓMICAS.

### Artículo 36. Préstamos

La Empresa destinará un fondo para préstamos por vivienda a sus trabajadores, que estará dotado para la vigencia del presente convenio de **43.194 €** y otro para asuntos personales de sus trabajadores dotado durante la vigencia del presente convenio con **103.672 €**.

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

1.1. Primera vivienda. El importe máximo será de **10.590 €** 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.

1.2. Cambio de vivienda. El importe máximo será de **6.606 €** 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

2.1. La cantidad máxima será de **3.172 €** y no devengará interés alguno, siendo el plazo máximo de amortización de 20 mensualidades (incluidas las pagas extraordinarias de Verano y Navidad).

### Artículo 37. Ayuda escolar.

En concepto de ayuda para colegios y guarderías durante el curso 2010/2011 la Empresa, previa justificación de la asistencia a colegios y a guarderías, abonará en la nómina de septiembre la cantidad de **145,34 €** 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 38. 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 **22,41 €** entendiéndose que en aquellos casos que ambos cónyuges perteneciesen a la plantilla, sólo tendrá derecho a dicha ayuda uno de ellos.

### Artículo 39. Ayuda para disminuidos psíquicos y minusválidos

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 para el año 2010 por el valor de **168,86 €**.

En aquellos 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 se recibirá hasta la edad de **10 años inclusive**.

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

#### **Artículo 40. 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 41. Comedor**

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

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 **5,46 €** por día laborable, manteniendo la obligación de realizar la misma jornada y horario que la especificada en el calendario laboral.

#### **Artículo 42. Grupo de Empresa.**

Durante la vigencia del presente convenio el Grupo de Empresa será subvencionado por la Empresa para el año 2010 con **21.337 €**

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 en **9,14 €** por el número de trabajadores que haya en la plantilla en el mes de la celebración.

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 43. Regalo de Navidad.**

Con motivo de las fiestas de Navidad, la Empresa obsequiará con un paquete de Navidad, a cada uno de los trabajadores que pertenezcan a la plantilla en la fecha de entrega. El importe de dicho paquete no será inferior a **118,32 €**.

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

#### **Artículo 44. Aportaciones al FAS.**

Durante la vigencia del presente convenio el Fondo de Asistencia Social será subvencionado por los ingresos de la explotación de las máquinas de café, refrescos, productos sólidos etc. y además la Empresa aportará en el mes de enero del año 2010 la cantidad de **2.021 €** correspondiente a la operación de aplicar un 0,015% sobre la masa salarial bruta total del conjunto de los trabajadores que pertenecieron a la plantilla en el año 2009, así también aportará en el mes de enero del año 2010 otra cantidad de **2.139 €** correspondiente a la operación de multiplicar **9,14 €** por cada trabajador perteneciente a la plantilla el 31 del mes de diciembre del año 2009.

Las cantidades que aporta la Empresa como subvención al FAS. en el mes de enero de cada año, seguirán estado relacionadas con el número de trabajadores del año anterior a la fecha efectiva de la aportación.

Parte de esta cantidad como viene siendo habitual estará destinada a pagar los gastos que suponga la clásica celebración de las fiestas de Navidad que se llevará a efecto el último día laborable de

diciembre y que como en años anteriores se realiza media jornada de trabajo, dedicando la otra media jornada a tomar un aperitivo, por lo que los horarios de entrada y salida serán los que han sido habituales en años anteriores.

Se acuerda que para cada uno de los años 2010, 2011 y 2012, la Empresa realizará una aportación extra de 2.000 € al FAS. Dicha aportación se realizará el 1 de julio de cada uno de los años y ésta será independiente de las aportaciones reguladas en el anterior párrafo.

## TÍTULO VII. PREVENCIÓN EN EL TRABAJO.

### Artículo 45. 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 CSS. 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 46. 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 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.

Se garantiza la presencia en fábrica de un DUE (antiguo ATS) durante todos los turnos productivos siempre que se encuentren 20 ó más personas en la planta.

### Artículo 47.- Prendas de trabajo.

La Empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite las siguientes prendas de trabajo.

Técnicos y Empleados: dos batas o cazadoras de trabajo, así como zapatos de seguridad a la incorporación y renovándose un equipo de trabajo completo anualmente.

Operarios: dos trajes de trabajo, así como zapatos de seguridad, a la incorporación y renovándose un equipo de trabajo completo anualmente.

En aquellos puestos de trabajo de especial suciedad, acordados con el CSS., se entregarán dos trajes más al año, con el objeto de mantener el uniforme lo más limpio posible.

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 48. 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 49. 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 50. 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.

- 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.
- 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.
- 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 51. 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 52.- 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 24,00 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.



## ANEXO I

### CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2010

FUENLABRADA

  

		ENERO							FEBRERO							MARZO								
		19 días							20 días							22 días								
TRIM.	SEM.	L	M	X	J	V	S	D	SEM.	L	M	X	J	V	S	D	SEM.	L	M	X	J	V	S	D
1º	1	4	5	6	7	8	9	10	5	1	2	3	4	5	6	7	9	1	2	3	4	5	6	7
	2	11	12	13	14	15	16	17	6	8	9	10	11	12	13	14	10	8	9	10	11	12	13	14
	3	18	19	20	21	22	23	24	7	15	16	17	18	19	20	21	11	15	16	17	18	19	20	21
	4	25	26	27	28	29	30	31	8	22	23	24	25	26	27	28	12	22	23	24	25	26	27	28
																	13	29	30	31				

  

		ABRIL							MAYO							JUNIO								
		20 días							21 días							20 días								
TRIM.	SEM.	L	M	X	J	V	S	D	SEM.	L	M	X	J	V	S	D	SEM.	L	M	X	J	V	S	D
2º	13				1	2	3	4	17						1	2	22		1	2	3	4	5	6
	14	5	6	7	8	9	10	11	18	3	4	5	6	7	8	9	23	7	8	9	10	11	12	13
	15	12	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	24	14	15	16	17	18	19	20
	16	19	20	21	22	23	24	25	20	17	18	19	20	21	22	23	25	21	22	23	24	25	26	27
	17	26	27	28	29	30			21	24	25	26	27	28	29	30	26	28	29	30				
									22	31														

  

		JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE								
		22 días							22 días							22 días								
TRIM.	SEM.	L	M	X	J	V	S	D	SEM.	L	M	X	J	V	S	D	SEM.	L	M	X	J	V	S	D
3º	26				1	2	3	4	30							1	35			1	2	3	4	5
	27	5	6	7	8	9	10	11	31	2	3	4	5	6	7	8	36	6	7	8	9	10	11	12
	28	12	13	14	15	16	17	18	32	9	10	11	12	13	14	15	37	13	14	15	16	17	18	19
	29	19	20	21	22	23	24	25	33	16	17	18	19	20	21	22	38	20	21	22	23	24	25	26
	30	26	27	28	29	30	31		34	23	24	25	26	27	28	29	39	27	28	29	30			
									35	30	31													

  

		OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE								
		19 días							21 días							14 días								
TRIM.	SEM.	L	M	X	J	V	S	D	SEM.	L	M	X	J	V	S	D	SEM.	L	M	X	J	V	S	D
4º	39				1	2	3		44	1	2	3	4	5	6	7	48			1	2	3	4	5
	40	4	5	6	7	8	9	10	45	8	9	10	11	12	13	14	49	6	7	8	9	10	11	12
	41	11	12	13	14	15	16	17	46	15	16	17	18	19	20	21	50	13	14	15	16	17	18	19
	42	18	19	20	21	22	23	24	47	22	23	24	25	26	27	28	51	20	21	22	23	24	25	26
	43	25	26	27	28	29	30	31	48	29	30						52	27	28	29	30	31		

  

FIESTAS

PUNTES

VACACIONES

VACACIONES CARACTER GENERAL

N JORNADA ESTIVAL

  

**Días festivos Oficiales** : Todos los señalados en color rojo

**Vacaciones** : El calendario de Vacaciones será entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre 21 días laborales

**Puentes** : 4 de Junio, 11 de Octubre, 24, 27, 28, 29 y 31 de Diciembre

**Fiestas locales** : 7 y 30 de Diciembre

7 DÍAS INDUSTRIALES Y 242 días apertura de fábrica

#### HORARIOS DE TRABAJO

TURNOS		
MAÑANA	TARDE	NOCHE
de 6,42 a 14,54	de 14,52 a 23,04	de 23,04 a 6,38
JORNADA PARTIDA		
DE LUNES A JUEVES	VIERNES Y JORNADA VERANO	
de 7,53 a 16,55	de 7,53 a 15,31	
(de 7,883 a 16,924)	(de 7,883 a 15,524)	
TIEMPO COMIDA 41 MIN. ( 0,683 )		

Días naturales	365
Domingos	52
Fiestas	12
Fiestas locales	02
Sábados	50
Puentes	07
<b>TOTAL DIAS APERTURA DE FABRICA</b>	<b>242</b>
Total Días Laborables Vacaciones	21
Días Industriales	07
<b>TOTAL DÍAS LABORABLES DE TRABAJO</b>	<b>214</b>

**2.- TOTAL HORAS EFECTIVAS**

– Turno de mañana y tarde:

214 días efectivos a 7 horas y 57 min. (7 horas 95 centesimales) horas efectivas.

– Turno de noche:

214 días efectivos a 7 horas y 18 min. (7horas 30centesimales) horas efectivas.

– Horario jornada partida:

125 días efectivos a 8 horas y 32 min. (8 horas 53 centesimales) horas efectivas.

89 días efectivos a 7 horas y 8 min. (7 horas 13 centesimales) horas efectivas.

## ANEXO II

ZONA	SALARIO BASE ENERO A DICIEMBRE 2010 Y PAGAS EXTRAS JULIO Y DICIEMBRE	DESCUENTOS AL TRABAJO REGULADO EN EL ART. 28
A	1.775,17	100,37
B	1.873,54	105,93
C	1.971,91	111,49
D	2.070,28	117,05
21	2.220,80	125,56
22	2.289,67	129,46
23	2.308,29	130,51
31	2.339,47	132,27
32	2.389,60	135,11
33	2.420,72	136,87
41	2.435,08	137,68
42	2.461,38	139,17
43	2.513,23	142,10
44	2.531,60	143,14
45	2.602,04	147,12
46	2.672,45	151,10
47	2.746,05	155,26
48	2.803,78	158,53
49	2.850,33	161,16
50	2.929,07	165,61
51	3.021,91	170,86
52	3.061,81	173,11
53	3.132,09	177,09
54	3.178,94	179,74
55	3.315,75	187,47
56	3.404,95	192,52
57	3.484,79	197,03

ANEXO III  
SALARIO MES A GARANTIZAR POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE: AÑO 2010

Sin Antigüedad	1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	29 Años	6 Quinq.	7 Quinq.	8 Quinq.	9 Quinq.	
<b>GRUPO PROFESIONAL 2</b>											
A	1.891,43	1.923,10	1.954,76	1.986,43	2.018,09	2.049,76	2.081,42	2.113,09	2.144,75	2.176,42	2.208,08
B	1.989,80	2.021,47	2.053,13	2.084,80	2.116,46	2.148,13	2.179,79	2.211,46	2.243,12	2.274,79	2.306,45
C	2.088,17	2.119,83	2.151,50	2.183,16	2.214,83	2.246,49	2.278,16	2.309,82	2.341,49	2.373,15	2.404,82
D	2.186,54	2.218,21	2.249,87	2.281,54	2.313,20	2.344,87	2.376,53	2.408,20	2.439,86	2.471,53	2.503,19
zona 21	2.337,06	2.368,73	2.400,39	2.432,06	2.463,72	2.495,39	2.527,05	2.558,72	2.590,38	2.622,05	2.653,71
zona 22	2.405,93	2.437,60	2.469,26	2.500,93	2.532,59	2.564,26	2.595,92	2.627,59	2.659,25	2.690,92	2.722,58
zona 23	2.424,55	2.456,21	2.487,88	2.519,54	2.551,21	2.582,87	2.614,54	2.646,20	2.677,87	2.709,53	2.741,20
<b>GRUPO PROFESIONAL 3</b>											
zona 31	2.455,73	2.487,39	2.519,06	2.550,72	2.582,39	2.614,05	2.645,72	2.677,38	2.709,05	2.740,71	2.772,38
zona 32	2.505,86	2.537,53	2.569,19	2.600,86	2.632,52	2.664,19	2.695,85	2.727,52	2.759,18	2.790,85	2.822,51
zona 33	2.536,98	2.568,65	2.600,31	2.631,98	2.663,64	2.695,31	2.726,97	2.758,64	2.790,30	2.821,97	2.853,63
<b>GRUPO PROFESIONAL 4</b>											
zona 41	2.551,34	2.583,01	2.614,67	2.646,34	2.678,00	2.709,67	2.741,33	2.773,00	2.804,66	2.836,33	2.867,99
zona 42	2.577,64	2.609,30	2.640,97	2.672,63	2.704,30	2.735,96	2.767,63	2.799,29	2.830,96	2.862,62	2.894,29
zona 43	2.629,49	2.661,15	2.692,82	2.724,48	2.756,15	2.787,81	2.819,48	2.851,14	2.882,81	2.914,47	2.946,14
zona 44	2.647,86	2.679,52	2.711,19	2.742,85	2.774,52	2.806,18	2.837,85	2.869,51	2.901,18	2.932,84	2.964,51
zona 45	2.718,30	2.749,97	2.781,63	2.813,30	2.844,96	2.876,63	2.908,29	2.939,96	2.971,62	3.003,29	3.034,95
zona 46	2.788,71	2.820,38	2.852,04	2.883,71	2.915,37	2.947,04	2.978,70	3.010,37	3.042,03	3.073,70	3.105,36
zona 47	2.862,31	2.893,98	2.925,64	2.957,31	2.988,97	3.020,64	3.052,30	3.083,97	3.115,63	3.147,30	3.178,96
zona 48	2.920,04	2.951,71	2.983,37	3.015,04	3.046,70	3.078,37	3.110,03	3.141,70	3.173,36	3.205,03	3.236,69
zona 49	2.966,59	2.998,25	3.029,92	3.061,58	3.093,25	3.124,91	3.156,58	3.188,24	3.219,91	3.251,57	3.283,24
<b>GRUPO PROFESIONAL 5</b>											
zona 50	3.045,33	3.076,99	3.108,66	3.140,32	3.171,99	3.203,65	3.235,32	3.266,98	3.298,65	3.330,31	3.361,98
zona 51	3.138,17	3.169,84	3.201,50	3.233,17	3.264,83	3.296,50	3.328,16	3.359,83	3.391,49	3.423,16	3.454,82
zona 52	3.178,07	3.209,74	3.241,40	3.273,07	3.304,73	3.336,40	3.368,06	3.399,73	3.431,39	3.463,06	3.494,72
zona 53	3.248,35	3.280,01	3.311,68	3.343,34	3.375,01	3.406,67	3.438,34	3.470,00	3.501,67	3.533,33	3.565,00
zona 54	3.295,20	3.326,86	3.358,53	3.390,19	3.421,86	3.453,52	3.485,19	3.516,85	3.548,52	3.580,18	3.611,85
zona 55	3.432,00	3.463,67	3.495,33	3.527,00	3.558,66	3.590,33	3.621,99	3.653,66	3.685,32	3.716,99	3.748,65
zona 56	3.521,21	3.552,87	3.584,54	3.616,20	3.647,87	3.679,53	3.711,20	3.742,86	3.774,53	3.806,19	3.837,86
zona 57	3.601,05	3.632,72	3.664,38	3.696,05	3.727,71	3.759,38	3.791,04	3.822,71	3.854,37	3.886,04	3.917,70

ANEXO IV

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS OPERARIOS INCLUIDA  
ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTO ADPERSONAM  
TURNO DE MAÑANA AÑO 2010

ZONA	Sin Antig.	5 Años Antig.	10 Años Antig.	15 Años Antig.	20 Años Antig.	25 Años Antig.	30 Años Antig.	35 Años Antig.	40 Años Antig.
A	16,60	19,04	19,48	19,92	20,36	21,24	21,68	22,12	22,56
B	16,63	20,07	20,51	20,95	21,40	22,28	22,72	23,16	23,60
C	20,66	21,10	21,54	21,98	22,42	23,30	23,74	24,18	24,62
D	21,69	22,13	22,57	23,01	23,45	24,33	24,77	25,21	25,65
21	23,26	23,70	24,14	24,58	25,02	25,91	26,35	26,79	27,23
22	23,99	24,43	24,87	25,31	25,75	26,63	27,07	27,51	27,95
23	24,19	24,63	25,07	25,51	25,95	26,83	27,27	27,71	28,15
31	24,51	24,95	25,39	25,83	26,27	27,15	27,59	28,03	28,47
32	25,03	25,47	25,91	26,35	26,79	27,67	28,11	28,55	28,99
33	25,39	25,83	26,27	26,71	27,15	28,03	28,47	28,91	29,35
41	25,52	25,96	26,40	26,84	27,28	28,16	28,60	29,04	29,48
42	25,79	26,23	26,67	27,11	27,55	28,43	28,87	29,31	29,75
43	26,34	26,78	27,22	27,66	28,10	28,98	29,42	29,86	30,30
44	26,53	26,97	27,41	27,85	28,29	29,17	29,61	30,05	30,49
45	27,26	27,70	28,14	28,58	29,02	29,90	30,34	30,78	31,22
46	28,00	28,44	28,88	29,32	29,76	30,64	31,08	31,52	31,96
47	28,77	29,21	29,65	30,09	30,53	31,41	31,85	32,29	32,73
48	29,38	29,82	30,26	30,70	31,14	32,02	32,46	32,90	33,34
49	29,86	30,30	30,74	31,18	31,62	32,50	32,94	33,38	33,82
50	30,89	31,33	31,77	32,21	32,65	33,53	33,97	34,41	34,85
51	31,66	32,10	32,54	32,98	33,42	34,30	34,74	35,18	35,62
52	32,09	32,53	32,97	33,41	33,85	34,73	35,17	35,61	36,05
53	32,82	33,26	33,70	34,14	34,58	35,47	35,91	36,35	36,79
54	33,31	33,75	34,19	34,63	35,07	35,95	36,39	36,83	37,27
55	34,74	35,18	35,62	36,06	36,50	37,39	37,83	38,27	38,71
56	35,68	36,12	36,56	37,00	37,44	38,32	38,76	39,20	39,64
57	36,51	36,95	37,39	37,83	38,27	39,15	39,59	40,03	40,47

VALOR HORAS EXTRAS PARA TECNICOS Y ADMINIST. INCLUIDA  
ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTO ADPERSONAM  
TURNO DE MAÑANA AÑO 2010

ZONA	Sin Antig.	5 Años Antig.	10 Años Antig.	15 Años Antig.	20 Años Antig.	25 Años Antig.	30 Años Antig.	35 Años Antig.	40 Años Antig.
A	20,84	21,28	21,72	22,16	22,60	23,48	23,92	24,36	24,80
B	21,08	22,42	22,86	23,30	23,74	24,62	25,06	25,50	25,94
C	23,14	23,58	24,02	24,46	24,90	25,78	26,22	26,66	27,10
D	24,30	24,74	25,18	25,62	26,06	26,94	27,38	27,82	28,26
21	26,08	26,52	26,96	27,40	27,84	28,72	29,16	29,60	30,04
22	26,87	27,31	27,75	28,19	28,63	29,51	29,95	30,39	30,83
23	27,09	27,53	27,97	28,41	28,85	29,73	30,17	30,61	31,05
31	27,46	27,90	28,34	28,78	29,22	30,10	30,54	30,98	31,42
32	28,04	28,48	28,92	29,36	29,80	30,68	31,12	31,56	32,00
33	28,41	28,85	29,29	29,73	30,17	31,05	31,49	31,93	32,37
41	28,58	29,02	29,46	29,90	30,34	31,22	31,66	32,10	32,54
42	28,88	29,32	29,76	30,20	30,64	31,52	31,96	32,40	32,84
43	29,49	29,93	30,37	30,81	31,25	32,13	32,57	33,01	33,45
44	29,71	30,15	30,59	31,03	31,47	32,35	32,79	33,23	33,67
45	30,53	30,97	31,41	31,85	32,29	33,17	33,61	34,05	34,49
46	31,36	31,80	32,24	32,68	33,12	34,00	34,44	34,88	35,32
47	32,23	32,67	33,11	33,55	33,99	34,87	35,31	35,75	36,19
48	32,91	33,35	33,79	34,23	34,67	35,55	35,99	36,43	36,87
49	33,45	33,89	34,33	34,77	35,21	36,09	36,53	36,97	37,41
50	34,38	34,82	35,26	35,70	36,14	37,02	37,46	37,90	38,34
51	35,48	35,92	36,36	36,80	37,24	38,12	38,56	39,00	39,44
52	35,93	36,37	36,81	37,25	37,69	38,57	39,01	39,45	39,89
53	36,76	37,20	37,64	38,08	38,52	39,40	39,84	40,28	40,72
54	37,31	37,75	38,19	38,63	39,07	39,95	40,39	40,83	41,27
55	38,92	39,36	39,80	40,24	40,68	41,56	42,00	42,44	42,88
56	39,96	40,40	40,84	41,28	41,72	42,60	43,04	43,48	43,92
57	40,90	41,34	41,78	42,22	42,66	43,54	43,98	44,42	44,86

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS OPERARIOS INCLUIDA NOCTURNIDAD  
TURNO DE TARDE ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTO ADPERSONAM  
TURNO DE TARDE AÑO 2010

ZONA	Sin Antig.	5 Años Antig.	10 Años Antig.	15 Años Antig.	20 Años Antig.	25 Años Antig.	30 Años Antig.	35 Años Antig.	40 Años Antig.
A	19,50	19,94	20,38	20,82	21,26	22,14	22,58	23,02	23,46
B	20,53	20,97	21,41	21,85	22,29	23,17	23,61	24,05	24,49
C	21,56	22,00	22,44	22,88	23,32	24,20	24,64	25,08	25,52
D	22,60	23,04	23,48	23,92	24,36	25,24	25,68	26,12	26,56
21	24,17	24,61	25,05	25,49	25,93	26,81	27,25	27,69	28,13
22	24,89	25,33	25,77	26,21	26,65	27,53	27,97	28,41	28,85
23	25,09	25,53	25,97	26,41	26,85	27,73	28,17	28,61	29,05
31	25,42	25,86	26,30	26,74	27,18	28,06	28,50	28,94	29,38
32	25,94	26,38	26,82	27,26	27,70	28,58	29,02	29,46	29,90
33	26,27	26,71	27,15	27,59	28,03	28,91	29,35	29,79	30,23
41	26,41	26,85	27,29	27,73	28,17	29,05	29,49	29,93	30,37
42	26,70	27,14	27,58	28,02	28,46	29,34	29,78	30,22	30,66
43	27,23	27,67	28,11	28,55	28,99	29,87	30,31	30,75	31,19
44	27,43	27,87	28,31	28,75	29,19	30,07	30,51	30,95	31,39
45	28,16	28,60	29,04	29,48	29,92	30,80	31,24	31,68	32,12
46	28,90	29,34	29,78	30,22	30,66	31,54	31,98	32,42	32,86
47	29,67	30,11	30,55	30,99	31,43	32,31	32,75	33,19	33,63
48	30,28	30,72	31,16	31,60	32,04	32,92	33,36	33,80	34,24
49	30,76	31,20	31,64	32,08	32,52	33,40	33,84	34,28	34,72
50	31,89	32,33	32,77	33,21	33,65	34,53	34,97	35,41	35,85
51	32,57	33,01	33,45	33,89	34,33	35,21	35,65	36,09	36,53
52	32,98	33,42	33,86	34,30	34,74	35,62	36,06	36,50	36,94
53	33,71	34,15	34,59	35,03	35,47	36,35	36,79	37,23	37,67
54	34,21	34,65	35,09	35,53	35,97	36,85	37,29	37,73	38,17
55	35,64	36,08	36,52	36,96	37,40	38,28	38,72	39,16	39,60
56	36,58	37,02	37,46	37,90	38,34	39,22	39,66	40,10	40,54
57	37,41	37,85	38,29	38,73	39,17	40,05	40,49	40,93	41,37

VALOR HORAS EXTRAS PARA TECNICOS Y ADMINIST. INCLUIDA NOCTURNIDAD  
TURNO DE TARDE ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTO ADPERSONAM  
TURNO DE TARDE AÑO 2010

ZONA	Sin Antig.	5 Años Antig.	10 Años Antig.	15 Años Antig.	20 Años Antig.	25 Años Antig.	30 Años Antig.	35 Años Antig.	40 Años Antig.
A	21,73	22,17	22,61	23,05	23,49	24,37	24,81	25,25	25,69
B	22,89	23,33	23,77	24,21	24,65	25,53	25,97	26,41	26,85
C	24,05	24,49	24,93	25,37	25,81	26,69	27,13	27,57	28,01
D	25,20	25,64	26,08	26,52	26,96	27,84	28,28	28,72	29,16
21	26,97	27,41	27,85	28,29	28,73	29,61	30,05	30,49	30,93
22	27,78	28,22	28,66	29,10	29,54	30,42	30,86	31,30	31,74
23	28,00	28,44	28,88	29,32	29,76	30,64	31,08	31,52	31,96
31	28,36	28,80	29,24	29,68	30,12	31,00	31,44	31,88	32,32
32	28,95	29,39	29,83	30,27	30,71	31,59	32,03	32,47	32,91
33	29,31	29,75	30,19	30,63	31,07	31,95	32,39	32,83	33,27
41	29,48	29,92	30,36	30,80	31,24	32,12	32,56	33,00	33,44
42	29,79	30,23	30,67	31,11	31,55	32,43	32,87	33,31	33,75
43	30,40	30,84	31,28	31,72	32,16	33,04	33,48	33,92	34,36
44	30,61	31,05	31,49	31,93	32,37	33,25	33,69	34,13	34,57
45	31,44	31,88	32,32	32,76	33,20	34,08	34,52	34,96	35,40
46	32,27	32,71	33,15	33,59	34,03	34,91	35,35	35,79	36,23
47	33,13	33,57	34,01	34,45	34,89	35,77	36,21	36,65	37,09
48	33,81	34,25	34,69	35,13	35,57	36,45	36,89	37,33	37,77
49	34,38	34,82	35,26	35,70	36,14	37,02	37,46	37,90	38,34
50	35,29	35,73	36,17	36,61	37,05	37,93	38,37	38,81	39,25
51	36,37	36,81	37,25	37,69	38,13	39,01	39,45	39,89	40,33
52	36,84	37,28	37,72	38,16	38,60	39,48	39,92	40,36	40,80
53	37,66	38,10	38,54	38,98	39,42	40,30	40,74	41,18	41,62
54	38,21	38,65	39,09	39,53	39,97	40,85	41,29	41,73	42,17
55	39,81	40,25	40,69	41,13	41,57	42,45	42,89	43,33	43,77
56	40,88	41,32	41,76	42,20	42,64	43,52	43,96	44,40	44,84
57	41,80	42,24	42,68	43,12	43,56	44,44	44,88	45,32	45,76

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS OPERARIOS INCLUIDA NOCTURNIDAD  
TURNO DE NOCHE ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTO ADPERSONAM  
TURNO DE NOCHE AÑO 2010

ZONA	Sin Antig.	5 Años Antig.	10 Años Antig.	15 Años Antig.	20 Años Antig.	25 Años Antig.	30 Años Antig.	35 Años Antig.	40 Años Antig.
A									