

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 28** *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima” (código número 28011122012000).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 23 de septiembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura de la Consejería de Educación y Empleo, 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 18 de mayo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “VALEO SISTEMAS ELÉCTRICOS, SOCIEDAD LIMITADA” MADRID (2011-2013)

Acta de la comisión negociadora aprobando el texto articulado del VII Convenio Colectivo de “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”

Representación de la empresa:

- Don Rafael Labrador Jiménez.
- Doña Susana Blasco García-Aranda.

Representación de los trabajadores:

- Don Barsen Gómez, sección sindical CC OO.
- Doña Aránzazu Alegre, sección sindical CC OO.
- Don Antonio Serrano Ávila, sección sindical CC OO.
- Don Ramón Martín Piñeiro, sección sindical CC OO.
- Don Juan Arenas, sección sindical CC OO.
- Doña María Ángeles Corella, sección sindical CC OO.
- Don Vidal Fraile, sección sindical CC OO.
- Doña Ana Carmona, sección sindical UGT.
- Don Apolonio Benito, sección sindical UGT.
- Doña María Carmen Montijano, sección sindical CGT.
- Doña Alicia Esteban, sección sindical CGT.

En Madrid, a 23 de septiembre de 2011, reunidas las personas que anteriormente se relacionan, integrantes de la comisión negociadora del VII Convenio Colectivo de “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”.

Primero.—Aprobar por unanimidad el texto definitivo del VII Convenio Colectivo de “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, con vigencia para los años 2011-2013 (Anexo), de conformidad a los acuerdos adoptados en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, el 30 de marzo de 2011, entre los representantes de la empresa y los miembros del comité de huelga.

Segundo.—Iniciar los trámites de registro, publicación y depósito previstos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, firman la presente acta y el texto articulado del VII Convenio Colectivo de “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada” (Anexo), en el lugar y fecha anteriormente indicados.

Por la empresa (firmado).—Por los trabajadores (firmado).

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la compañía “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, en su centro de trabajo sito en Madrid (avenida de Andalucía, kilómetro 10) y sus trabajadores.

El presente convenio afectará a todo el personal de “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, que preste sus servicios en dicha empresa a la entrada en vigor del mismo, o que sea contratado durante su vigencia, con excepción de Directores, Jefes de Departamento y aquellos empleados que la dirección designe, previa aceptación del interesado como personal directivo.

Art. 2. *Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y su duración será de tres años a contar desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2013, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales mientras no se denuncie por alguna de las partes contratantes.

La denuncia del presente convenio colectivo se hará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de expiración, exponiendo de forma razonada las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente.

Ambas partes se comprometen a negociar el convenio colectivo para el año 2014, a partir de la fecha de finalización del presente convenio.

Art. 3. *Compensación y absorción.*—Las mejores condiciones económicas derivadas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de aplicación general o particular, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en el presente convenio. Igualmente se respetarán las situaciones económicas personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 4. *Principios generales.*—La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo y los procedimientos de racionalización del trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente convenio, es facultad de la dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y capacidad de elaboración y puesta en vigor de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello en el máximo respeto a los derechos de los/as trabajadores/as y a la dignidad de las personas e igualdad de trato sin que pueda establecerse discriminación alguna.

Art. 5. *Racionalización del trabajo.*—La racionalización del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales o administrativos, comprende las siguientes tareas sin que su enumeración sea exhaustiva:

- a) Definición y puesta en práctica de los métodos operativos.
- b) Determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dichos procesos.
- c) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarias para la mejora de la producción en general y en particular, de los procesos y métodos operativos, niveles de rendimiento normal, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.
- d) La designación del número de máquinas o de tareas de cada trabajador, de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada, aunque para ello sea preciso el desempeño de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de la modificación en los métodos operativos, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.
- f) Disposición de sistema de trabajo en equipo que pueda implicar una aplicación colectiva de la eficacia o rendimiento obtenido.
- g) La determinación de la cantidad y calidad de unidades a producir y de los sistemas, métodos y procedimientos encaminados a su obtención.
- h) La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador.
- i) Cualesquiera otras responsabilidades análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que le vengan asignadas por la legislación vigente.

Para conseguir estos objetivos se realizarán los cambios de puesto de trabajo que se consideren oportunos.

Art. 6. *Nuevos sistemas de organización del trabajo.*—La creación de cualquier sistema de organización del trabajo se llevará a término conforme a lo previsto en la legislación laboral vigente.

La empresa, con carácter previo al establecimiento del nuevo sistema, pondrá a disposición del comité de empresa y de los/las trabajadores/as la especificación de los métodos y procedimientos de trabajo a desarrollar, así como los niveles de calidad y cantidades establecidos. Igualmente, realizará las acciones formativas oportunas para lograr una correcta adaptación del personal a las modificaciones introducidas.

La puesta en fabricación de nuevos artículos que implique la introducción de nuevos procesos de trabajo así como las acciones de mejora o cambio de los ya existentes, se llevará a término conforme al siguiente procedimiento:

1. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores así como de los profesionales de taller afectados, el nuevo proceso a implantar o mejorar.
2. La empresa, formalizará la documentación correspondiente a los procedimientos de trabajo y normas a seguir.
3. La empresa organizará las acciones de formación correspondientes en orden a facilitar la adaptación de los trabajadores afectados a las modificaciones introducidas.
4. Una vez puesto en funcionamiento el nuevo proceso de trabajo, se establecerá un período máximo de un mes de adaptación en orden a la obtención de los niveles determinados de calidad y cantidad de unidades a producir.

Art. 7. *Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos.*—Se establece una Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos formada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores miembros del comité de empresa.

La Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos deberá conocer con carácter previo la implantación de cualquier nuevo sistema de organización del trabajo y, asimismo, atenderá todas las reclamaciones que se puedan plantear en relación a los sistemas de organización del trabajo.

Art. 8. *Productividad y eficacia mínima.*—Se establece como eficacia mínima individual o colectiva exigible el 90 por 100 conforme a los sistemas de medición actualmente establecidos en la empresa.

Capítulo III

Clasificación profesional, vacantes, promociones, ascensos y jubilación

Art. 9. *Clasificación profesional.*—La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos salariales.

Las divisiones funcionales se definen en los siguientes términos:

- Ingenieros y cuadros: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.
- Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia 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.

Se establecen seis grupos salariales en función del puesto de trabajo ocupado.

En los casos en los que se produzcan diferencias salariales entre su grupo salarial de origen y el grupo que le corresponda según el puesto de trabajo asignado, se les mantendrán mientras subsistan tales diferencias, y se abonarán con la clave “Plus Diferencia Grupo”.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

A los solos efectos de denominación de categoría profesional en nómina y cotización a la seguridad social se mantendrá la situación personal existente a la firma del presente convenio.

Grupo salarial 1:

Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Comprende los siguientes puestos de trabajo:

- Directores de Departamento.

Grupo salarial 2:

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo:

- Jefes de Departamento.
- Jefes de Área.
- Jefes de Proyecto.
- Responsable comercial.

Grupo salarial 3:

Criterios generales: Son aquellos/as trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con 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. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo:

- Compradores, ingenieros de calidad, ingeniero de proyectos, ingenieros de I + D, ingenieros de SPV, ingenieros de las funciones soporte, ingenieros de métodos, responsables de área, SQA, técnicos de prevención, supervisores de funciones soportes, de producción, etcétera.

Grupo salarial 4:

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos técnicos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Realizarán inspección de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después del mismo. Podrán ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realicen tareas de producción, manipulación y almacenamiento de materiales y labores auxiliares de línea.

Su formación de base se complementará con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo:

- Técnicos comerciales, de control de gestión, de administración, de contabilidad, de métodos, de informática, de logística, de laboratorio y de medio ambiente.
- “Team leader”, perseguidores, técnicos de mantenimiento, técnicos electrónicos, “Setter”, inspectores de calidad, inspectores de metrología, robotistas/fosfatistas.

Grupo salarial 5:

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. Se requerirá formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo:

- Documentación de proyectos, operador de almacén.
- Maqueteros, reparadores, operarios de mantenimiento, operarios de rotores, operarios que realicen inspección de calidad y envío directo a clientes, operarios de logística que manejan carretillas/trenes.

Grupo salarial 6:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo:

- Administrativos.
- Operarios de apiladores, peones de mantenimiento, operarios de montaje de líneas manuales y automáticas.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

Art. 10. *Vacantes y promociones.*—Los representantes legales de los trabajadores serán informados con carácter previo, de las plazas a cubrir.

En la medida de lo posible se dará preferencia al personal de plantilla, siempre que este reúna las aptitudes necesarias y realice las pruebas que por parte de la dirección se propongan que serán adecuadas al puesto a cubrir.

Art. 11. *Ascensos.*

- a) Derecho a reclasificación profesional: En el supuesto de que un trabajador desempeñe un puesto de grupo salarial superior al que tiene asignado durante un período de seis meses consecutivos durante un año o de ocho meses alternos durante un período de dos años, podrá solicitar de la dirección de la empresa el cambio de grupo salarial y la correspondiente reclasificación. Tras el análisis de la procedencia de la reclasificación, en caso de que el mismo se acepte, tendrá efectos del día 1 del mes posterior al de la solicitud.

- b) Trabajo de superior grupo salarial: En el supuesto de que un trabajador realice trabajos que correspondan a un grupo salarial superior, tendrá derecho a la percepción de la diferencia existente en la retribución entre el grupo salarial de origen y el que corresponda por el trabajo realizado.
- c) Movilidad de operarios a empleados: En el supuesto de que a un trabajador perteneciente a la División Funcional de Operarios se le proponga pasar a desempeñar un puesto de trabajo perteneciente a la División Funcional de Empleados la empresa le efectuará una propuesta por escrito en la que conste el período de prueba en el nuevo puesto de trabajo que no podrá ser superior a treinta días laborables y que de no ser superado supondrá el retorno a su anterior puesto de trabajo, así como la propuesta de retribución a percibir desglosada en los distintos conceptos salariales y comparada con los distintos conceptos salariales percibidos por el trabajador en el momento del cambio, debiendo producirse la aceptación voluntaria del trabajador, mediante la firma del documento de propuesta, antes de llevarse a efecto la movilidad.

Promoción al grupo salarial 5.

Todo trabajador que tenga una antigüedad de, al menos, un año en el grupo salarial 6, pasará automáticamente al grupo salarial 5.

Art. 12. *Jubilación*.—Se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años, siempre que se tengan cotizados treinta y cinco años como mínimo, todo ello conforme a lo que establezca la normativa sobre la materia en cuanto su regulación en negociación colectiva.

Capítulo IV

Jornada de trabajo y horarios, calendario laboral, vacaciones, permisos y licencias

Art. 13. *Jornada de trabajo y horario*.—Durante la vigencia del presente convenio se establece una jornada de 1.744 horas anuales de trabajo efectivo distribuidas en 218 días al año, fijándose en calendario laboral los días de libranza adicionales para alcanzar dicho cómputo.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio en la compañía, tendrán derecho al disfrute de los días de libranza proporcionales al tiempo trabajado.

- Jornada partida para las divisiones funcionales de Ingenieros & Cuadros y Empleados:

Se exigirá una presencia de ocho horas y quince minutos diariamente con una flexibilidad de treinta minutos.

- Entrada: de 8.00 a 8.30 horas.
- Salida: 13.00 horas.
- Entrada: 14.00 horas.
- Salida: de 17.15 a 17.45 horas.

Descanso para comer: Una hora.

La adscripción de empleados a la jornada partida es potestad de la compañía.

Viernes todo el año: Siete horas de trabajo efectivo, de 8.00 a 15.00 horas.

En las vísperas de puente fijados en el calendario laboral, los empleados de las divisiones funcionales Ingenieros & Cuadros y Empleados podrán finalizar la jornada a las 15.00 horas, con la obligación de compensar la diferencia entre la jornada efectivamente realizada y las ocho horas y quince minutos.

La realización del tiempo de compensación se fijará de acuerdo con el superior jerárquico.

- Jornada sujeta a turnos:

- Turno de mañana:
 - Entrada: 7.15 horas.
 - Salida: 15.15 horas.
- Turno de tarde:
 - Entrada: 15.15 horas.
 - Salida: 23.15 horas.

- Turno de noche:
 - Entrada: 23.15 horas.
 - Salida: 7.15 horas

Se establece la posibilidad de realizar contratos específicos de nuevo ingreso que contemplen la turnicidad incluidos los sábados y domingos, bien a tiempo completo o bien a tiempo parcial durante uno o más días a la semana, siendo informado previamente el comité de empresa.

— Cuarto turno:

El personal de plantilla que no tenga recogido en su contrato la cláusula del cuarto turno podrá acogerse al mismo de forma voluntaria, en las mismas condiciones que aquellos que tienen tal obligación contractual, siempre que las necesidades productivas así lo permitan.

En ningún caso la empresa podrá programar de forma obligatoria, la realización del cuarto turno por un período superior a dos semanas al mes.

Los trabajadores que vayan a realizar cuarto turno deberán ser avisados con una antelación de siete días naturales a la semana de inicio del citado cuarto turno.

En el caso de que la empresa necesite realizar cuarto turno de noche, con carácter previo a su implantación, se informará a los representantes de los trabajadores de las razones justificativas de tal decisión.

El personal que realice este cuarto turno percibirá el plus establecido en el artículo 18.r), y en el supuesto de realizar cuarto turno de tarde o de noche, percibirá también los pluses de tarde y noche, y nocturnidad establecidos en los artículos 18.m), 18.n) y 18.o) según corresponda.

Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años no realizarán turno de noche en las líneas en las que por razones de producción sea posible. Esta medida será implantada de forma progresiva durante la vigencia del presente convenio en función de las necesidades productivas, organizativas y formativas de los puestos de trabajo afectados.

Las madres con hijos menores de doce meses no podrán realizar su trabajo en turno de noche salvo adscripción voluntaria.

La organización y distribución de cada turno es potestad de la compañía.

En cada turno se podrá tomar el bocadillo en las áreas de descanso durante quince minutos sin afectar al proceso productivo dentro de los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 10.00 a 11.00 horas.
- Turno de tarde: De 19.00 a 20.00 horas.
- Turno de noche: De 2.00 a 3.00 horas.

Asambleas informativas: Las asambleas informativas que se celebren en la compañía podrán ser convocadas por el comité de empresa y las secciones sindicales reconocidas con una duración máxima de quince minutos por turno de trabajo.

La convocatoria, con expresión del orden del día y los convocantes, deberá comunicarse por escrito al Departamento de Personal con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

Cuando la dirección considere que la celebración de una asamblea informativa pueda perjudicar el normal funcionamiento y/o actividad de la compañía (como por ejemplo visitas de clientes a la planta), ofrecerá una fecha posterior para su realización.

El horario de asamblea será:

- Turno de mañana: De 10.00 a 10.15 horas.
- Turno de tarde: De 19.00 a 19.15 horas.
- Turno de noche: De 23.15 a 23.30 horas.

En caso de asamblea, el bocadillo se tomará de forma colectiva a la hora y lugar que la compañía defina al efecto dentro de la planta, salvo en el turno de noche, que se tomará en el horario habitual.

Reducción de jornada: Tanto el padre como la madre podrán pedir la reducción de jornada para el cuidado de un hijo hasta que este tenga la edad de ocho años.

Art. 14. *Control de presencia.*—El cómputo de la jornada laboral se efectuará de tal forma que, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, “a pie de máquina”, es decir, con ropa y útiles.

Art. 15. *Calendario laboral*.—“Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, una vez conocidas las fiestas oficiales, tanto a nivel nacional como local, confeccionará anualmente, previa consulta a los representantes de los trabajadores, el calendario laboral vigente Anexo II conforme a las necesidades de la compañía.

Art. 16. *Vacaciones*.—Las vacaciones serán de treinta días naturales y se disfrutarán con carácter general de acuerdo con el calendario laboral establecido, en los meses de julio y agosto. De esta norma se exceptuarán aquellas personas que por necesidades de servicio deban disfrutar las vacaciones en fecha distinta, de lo que serán previamente informados por sus mandos, al menos con dos meses de antelación.

En el supuesto de que concurriesen circunstancias excepcionales que motivasen un cambio en el período de vacaciones, la dirección de la compañía comunicará al comité de empresa, al menos, dos meses antes, el cambio de fecha de disfrute que procediera.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio, tendrán derecho a un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicios prestados en la compañía, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado.

Art. 17. *Licencias retribuidas*.—Sin pérdida de retribución se concederá licencia al personal para faltar al trabajo por las causas y el tiempo que a continuación se detalla:

- a) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, y cónyuge.
- b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hijos y hermanos políticos.
- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, cónyuge, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, hijos políticos, padres políticos y abuelos políticos.
- d) Tres días laborables por nacimiento de hijos.
- e) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos, siempre que dicho acto se celebre en día laborable o fuera de la provincia de Madrid.
- f) Un día natural para realizar el traslado del domicilio habitual del trabajador.
- g) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

Si por alguno de los supuestos previstos en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo, el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia de Madrid, tendrá derecho a dos días naturales adicionales.

- h) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores/as que estén cursando con regularidad estudios, para la obtención de un título académico o profesional. Estos tiempos serán concedidos por el tiempo necesario y mediante justificante de asistencia a los exámenes.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente.
- j) Se dispondrá de veinte horas anuales para asistencia a consulta médica general, o para acompañar a consulta de pediatría a un hijo o para acompañar a cualquier especialidad médica en el caso de padres a cargo que tengan reconocido un grado de dependencia por la Administración Pública de acuerdo a lo establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

Si se superase el límite de veinte horas anuales, se podrá:

- 1) Recuperar el exceso.
 - 2) Solicitar el cambio de turno para asistir a consulta, siendo en ambos supuestos el acuerdo con el Jefe del Departamento correspondiente.
- k) Para asistencia a médico especialista: por el tiempo necesario.

En todos los casos anteriormente citados, será necesario que el personal en cuestión comunique la ausencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a producirse y presente los oportunos justificantes dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su reincorporación.

La falta de justificación autorizará a la empresa a descontar los salarios correspondientes al período de ausencia y a sancionarla como falta injustificada al trabajo.

Los derechos recogidos en el presente artículo se reconocerán también a las parejas de hecho que puedan acreditar su condición mediante la inscripción en un registro oficial.

En la medida de lo posible, siempre que las necesidades productivas y organizativas lo permitan y previa aprobación del mando, se facilitará el cambio de turno para el acompañamiento de cónyuge a consultas médicas.

Capítulo V

Retribuciones

Art. 18. *Retribuciones*.—Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, son las siguientes:

- a) Salario Convenio (SC): Se establecen seis niveles en función de los grupos salariales definidos en el artículo 9, según se reflejan en la tabla salarial Anexo I.
- b) Complemento de Actitud (CA): Se trata de un complemento individual, con consideración de condición más beneficiosa de carácter individual, percibido por los trabajadores pertenecientes a las divisiones funcionales de Ingenieros & Cuadros, y Empleados, así como determinados trabajadores de la división funcional de operarios.

La cuantía será la que personalmente tenga consolidada cada trabajador, incrementándose la misma en los porcentajes pactados para el resto de los conceptos salariales.

- c) Antigüedad (Q): Por años sucesivos de servicio se devengarán quinquenios, siendo su importe reflejado en la tabla salarial Anexo I.

Para iniciar el cómputo de los quinquenios, se partirá de la fecha de antigüedad reconocida en la empresa, con independencia de la categoría profesional asignada en dicho momento.

A estos efectos, el personal procedente de otras empresas del grupo tendrá el mismo tratamiento.

- d) Plus de mando: Es un plus establecido por “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, que se abonará aquellas personas que realicen una función de mando reconocida en la compañía.

Los importes son los reflejados en la tabla salarial Anexo I.

Los trabajadores que ostentasen la categoría de jefe de equipo al 31 de diciembre de 1987 seguirán manteniendo ad personam el plus específico existente por tal concepto en la mencionada fecha, con independencia de la función que en cada momento realicen.

- e) Plus de horario de taller: Lo percibirán los mandos y personal de oficina con horario de taller. El importe mensual será el fijado en la tabla salarial Anexo I y se percibirá en catorce mensualidades.

- f) Complemento convenio: El complemento de convenio estará compuesto de:

- 1) Un complemento convenio lineal común para todos los grupos profesionales del convenio y cuyos importes son los reflejados en la tabla salarial Anexo I.
- 2) Un complemento convenio variable, adicional para el personal operario en función del grupo profesional al que pertenezca cada trabajador, al que se sumará a los importes del complemento de convenio lineal.

Los importes son los reflejados en la tabla salarial Anexo I.

Este complemento se percibirá en once mensualidades.

- g) Plus de multicompetencia: Se entenderá por multicompetencia la capacidad para realizar distintas funciones en un mismo puesto de trabajo. La multicompetencia, se obtendrá mediante el desarrollo de los siguientes módulos: Calidad (Q), Coste (C), Servicio (D) e Implicación (M).

Estos cuatro módulos se encuentran diferenciados en cuatro niveles en razón a su progresivo grado de cumplimentación.

Este plus no tendrá relación alguna con las categorías profesionales.

La cuantía del crédito mensual será la establecida en la tabla salarial Anexo I y se percibirá, en su caso, por once mensualidades.

- h) Plus de asistencia: Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, por no faltar al trabajo ni llegar tarde durante un mes percibirá las cantidades fijadas en las tablas salariales Anexo I para las divisiones funcionales de Ingenieros & Cuadros y Empleados y división funcional de operarios.

Las citadas cantidades no se computarán para el abono de las pagas extras y mes de vacaciones.

Este plus no dejará de percibirse en los siguientes casos:

- Permiso veterano-accidente laboral sin baja.
- Asunto sindical-presencia en mesas electorales.

- Permiso compañía-permiso lactancia.
- Permiso compensatorio (máximo dos al mes recuperados dentro del mes natural).
- Falta de asistencia al trabajo por fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad (padres, cónyuge, parejas de hecho reconocidas, hermanos e hijos).

- i) Pagas extraordinarias de julio y Navidad: Se abonarán en cada una de ellas, a todo el personal en plantilla en proporción al tiempo trabajado dentro del semestre natural en que se devenguen y a razón de treinta días de salario carta (salario convenio, antigüedad, complemento de actitud y plus de mando/jefe de equipo si los hubiera, plus horario taller, plus diferencia grupo si los hubiera y complemento de convenio lineal), abonándose adicionalmente el plus paga extra, cuyo importe se refleja en la tabla salarial Anexo I.

Se considerará como tiempo trabajado el de incapacidad temporal derivada de enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como los descansos por maternidad y riesgo para el embarazo.

- j) Complemento Vacaciones (CV): Se obtendrá teniendo en cuenta lo percibido por el concepto de complemento convenio variable en el trimestre natural anterior al período de disfrute de las vacaciones anuales. La fórmula para el cálculo del pago de este complemento será:

$$\begin{aligned} & (\text{Importe percibido complemento convenio variable trimestre natural anterior}) \\ & + (\text{Importe percibido nocturnidad trimestre natural anterior}) \\ & + (\text{Importe percibido tóxicos trimestre natural anterior}) \\ & + (\text{Nº horas extra realizadas trimestre natural anterior} \times \text{complemento hora extra Art. 20.2}) \\ \text{C.V.} = & \frac{\text{-----}}{\text{Días laborables trimestre natural anterior}} \times 30 \end{aligned}$$

Cuando por razones organizativas, productivas o porque así se fije en el calendario laboral anual, se disfrute un período de vacaciones cuyas fechas de comienzo y final no coincidan dentro del mismo mes natural, el complemento vacaciones se calculará de manera que no suponga merma económica para los trabajadores afectados.

- k) Plus de veteranos: El personal con más de veinticinco años de antigüedad, disfrutará anualmente de cuatro días de licencia retribuida no acumulables al período de vacaciones de verano, en fecha a convenir con sus respectivas jefaturas, o alternativamente y en función de las necesidades productivas, percibir la cantidad establecida en las tablas salariales del Anexo I
- l) Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad: Se abonará en este concepto por hora trabajada, el importe establecido en la tabla salarial Anexo I, más el complemento de antigüedad correspondiente a razón del 20 por 100.
- m) Plus de nocturnidad: Se calculará sobre el salario convenio, más plus diferencia grupo, más antigüedad, establecidos en el convenio, a razón 25 por 100. A efectos de este cálculo de nocturnidad se considerarán todos los meses de treinta días.
- n) Plus de tarde: El personal adscrito a este turno percibirá la cantidad establecida en la tabla salarial del Anexo I por día trabajado.
- o) Plus de noche: El personal adscrito a este turno percibirá la cantidad establecida en la tabla salarial del Anexo I por día trabajado.
- p) Plus de jornada partida esporádico: El personal operario que realice un horario con jornada partida, percibirá la cantidad establecida en la tabla salarial del Anexo I por día trabajado en jornada partida.
- q) Plus subvención comida: Para todo el personal que realice jornada partida se fija en la cantidad de 9 euros por día trabajado.
Para todo el personal que lo desee se establece la posibilidad de adherirse al sistema de vales de comida.
Dicho concepto no estará sujeto a revisión ni le serán de aplicación los incrementos pactados durante toda la vigencia del presente convenio.
- r) Plus de cuarto turno: El personal que realice cuarto turno percibirá las cantidades reflejadas en la tabla salarial Anexo I por cada sábado y domingo efectivamente trabajados en cuarto turno.
- s) Complemento función “Setter”: Es un plus que se abonará a aquellas personas que realicen la función de ajustadores de máquina.
Los importes son los reflejados en la tabla salarial Anexo I.

- t) Complemento técnico/operario de mantenimiento: Se abonará al personal de mantenimiento según desempeñe la función de técnico u operario.

Los importes son los reflejados en la tabla salarial Anexo I.

Art. 19. *Incremento salarial.*

- Año 2011: Con efectos 1 de enero de 2011 se efectuará un incremento sobre todos los conceptos salariales de convenio en un 1 por 100, resultando las tablas salariales que se reflejan en el Anexo I.
A excepción del plus subvención comida al que se le aplicará un 4,16 por 100 de incremento.
- Año 2012: Con efectos 1 de enero de 2012 se efectuará un incremento salarial sobre todos los conceptos salariales del convenio en un 1 por 100, salvo el plus subvención comida.
- Año 2013: Con efectos 1 de enero de 2013 se efectuará un incremento salarial sobre todos los conceptos salariales del convenio en un 1 por 100, salvo el plus subvención comida.
- Revisión salarial años 2012 y 2013: A la publicación definitiva del IPC real para los años 2011, 2012 y 2013 si el IPC real del año superase el 1 por 100 se actualizarán los valores de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre, con fecha de efecto 1 de enero de 2012, 2013 y 2014, respectivamente, sin que tal actualización tenga carácter retroactivo si bien las tablas actualizadas servirán de base para efectuar los incrementos correspondientes a 2012, 2013 y 2014.

Esta revisión se aplicará sobre todos los conceptos salariales del convenio colectivo revisados con efecto 1 de enero, excepción hecha del plus subvención comida y cesta de Navidad.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—20.1. En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento. La fórmula de cálculo de la hora extraordinaria es la que a continuación se indica:

$$\text{Valor hora} = \frac{(\text{SC} + \text{Q} + \text{PM} / \text{JE} + \text{H. Taller} + \text{Plus Dif. grupo} + \text{C. Convenio Lineal}) \times 12}{1.744}$$

Al valor hora individual, se le aplicará un recargo del 45 por 100.

20.2. Posteriormente se le añadirá en función del grupo de convenio al que pertenezca el trabajador, los complementos por hora extra realizada fijados en la tabla salarial Anexo I. La realización de las horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador.

20.3. La dirección de la compañía facilitará al comité de empresa un resumen mensual sobre las horas extraordinarias realizadas.

20.4. Las mismas fórmulas establecidas en el punto 20.1 se aplicarán para la obtención de los valores/hora individuales a deducir de los salarios, en los casos que legalmente proceda descontar las horas no trabajadas, excepto para las salidas particulares autorizadas que se descontarán por el valor del salario carta (salario convenio, más antigüedad, más complemento de actitud y plus de mando/jefe de equipo si los hubiera, más plus horario taller más plus diferencia grupo si los hubiera, más el complemento convenio lineal).

Art. 21. *Prima de progreso.*—Con el objeto de primar el cumplimiento de los objetivos de cada Zona Autónoma de Producción (ZAP) y los generales de la compañía, así como el cumplimiento del sistema de producción “Valeo”, se establece un bono de carácter variable que se percibirá con carácter mensual en función del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El importe mensual del bono será como máximo el importe reflejado en la tabla salarial Anexo I.

La prima de progreso, se percibirá en su caso por once mensualidades.

En el caso de trabajadores de soporte de unidades autónomas de producción, supervisores de fabricación, así como trabajadores de mano de obra indirecta no adscritos a actividad productiva, los objetivos correspondientes a la ZAP serán abonados en la media porcentual de los objetivos por las distintas zonas autónomas de producción.

Art. 22. *Forma de pago.*—Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria como único medio establecido para ello; a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la compañía los datos de cuenta en establecimiento bancario o caja de ahorros.

Capítulo VI

*Disposiciones varias*Art. 23. *Incapacidad temporal.*

- a) Al personal en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad y riesgo para el embarazo se le garantiza la percepción del salario convenio que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y actitud si lo hubiere, y los pluses de mando/jefe de equipo, horario taller, diferencia grupo, multicompetencia y complemento convenio variable en las cuantías siguientes:

- 1.^{er} y 2.^o día: 80 por 100.
- 3.^o al 90.^o día: 100 por 100.
- 91.^o al 120.^o día: 85 por 100.

Se establece la posibilidad de recuperar el 20 por 100 de los dos primeros días no abonados, previa justificación.

La recuperación se llevará a cabo cualquier día de la semana en cualquier turno de trabajo, una vez sea acordada con el Jefe del Departamento correspondiente.

Asimismo, no se descontará el 20 por 100 correspondiente a los dos primeros días de baja, cuando la incapacidad temporal esté derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o sea una recaída de un proceso anterior, y así se refleje en el parte de baja, expedido por el médico.

La empresa abonará al trabajador, por administración delegada, las prestaciones establecidas en las normas vigentes de la Seguridad Social.

- b) Los trabajadores que falten al trabajo por encontrarse enfermos, están obligados a ponerlo en conocimiento, con la mayor brevedad posible a la Dirección de Recursos Humanos y a presentar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes el parte de baja y/o consulta, debidamente firmado y sellado por el facultativo correspondiente.

Art. 24. *Accidentes de trabajo “in itinere”.*—El trabajador que sufriese un accidente de trabajo en el recorrido normal de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, vendrá obligado a ponerlo inmediatamente, por sí mismo o por otra persona, en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos y del servicio médico de la empresa.

Si el accidente fuese atendido en primera instancia por facultativo distinto del servicio médico de la empresa, deberá presentar un certificado del médico o clínica donde recibió la asistencia, en el que se expresen las circunstancias de dicho accidente y hora en que se prestó la asistencia, que deberá ser inmediata al accidente.

En el caso de que por parte del centro asistencial se negara el certificado al trabajador, este lo pondrá en conocimiento del servicio médico de la empresa, que solicitarán el correspondiente certificado.

Art. 25. *Reconocimiento médico-tóxicos.*—Se realizará un reconocimiento médico semestral al personal en puestos de trabajo o tareas considerados como tóxicos.

Art. 26. *Traslado por embarazo.*—Las trabajadoras en estado de gestación, siempre que el puesto de trabajo sea perjudicial para el desarrollo normal del embarazo, deberán ser trasladadas a otro que no revierta peligro, a juicio del servicio médico de la empresa, mediante petición de la interesada o su facultativo. Las condiciones económicas del traslado serán las generales para los supuestos de traslado.

Art. 27. *Consulta ginecológica.*—El personal femenino que desee realizar el reconocimiento ginecológico anual, tendrá como licencia retribuida desde la hora de salida de fábrica hasta el final de su jornada laboral, viniendo obligada a justificar documentalmente las ausencias.

Art. 28. *Ayuda disminuidos psíquicos o físicos.*—Se establece una ayuda máxima de 1.338,65 euros brutos anuales a abonar, divididos en doce mensualidades, por cada hijo disminuido con una minusvalía calificada como superior o igual al 33 por 100 por el servicio médico competente.

Estas ayudas tienen carácter de compensación de gastos e irán disminuyendo su cuantía, conforme el Estado vaya aumentando su aportación en el futuro.

Art. 29. *Transporte.*—La empresa continuará facilitando los medios de transporte al personal con jornada de trabajo continuada y perteneciente a la plantilla de la empresa al 1 de enero de 1988.

Ambas partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a estudiar la posibilidad de adaptar el servicio de transporte a las necesidades de cada momento.

Art. 30. *Formación*.—“Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, tiene establecido un Plan de Formación que sirve de herramienta estratégica para perfeccionar los recursos humanos de la compañía, adecuando permanentemente los contenidos formativos a las necesidades reales de la empresa, con el objetivo de mejorar los niveles de competitividad y desarrollo personal, dentro de un proceso integrador de mejora continua y de calidad total.

La Dirección de Recursos Humanos coordinará los programas de formación que se estimen necesarios, organizando los mismos entre el personal que lo solicite y sus mandos inmediatos.

En la medida de lo posible se compatibilizarán los turnos de aquellos trabajadores que realicen estudios.

Se crea una Comisión Paritaria de Formación con el fin de estudiar los temas relativos a la misma, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de la dirección.

Art. 31. *Comisión mixta*.—Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Dicha comisión estará compuesta, de forma paritaria, por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la dirección de la empresa.

Art. 32. *Prohibición de fumar*.—Se establece la prohibición de fumar en toda la compañía, excepto en las áreas que se habiliten al tal efecto.

Art. 33. *Preaviso*.—Aquellos trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa o soliciten excedencia voluntaria deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con la antelación que a continuación se indica en función del grupo salarial de pertenencia:

- Grupos salariales I, II: Treinta días.
- Grupos salariales III, IV, V y VI: Quince días.

En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso la empresa tendrá derecho a deducir de la liquidación que corresponda al trabajador el importe correspondiente a los salarios del período de preaviso incumplido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Empleo*.—Durante la vigencia del presente convenio, la dirección de la compañía se compromete a utilizar las empresas de trabajo temporal únicamente para cubrir las sustituciones de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo y períodos de vacaciones anuales.

Segunda. *Cesta de Navidad*.—El valor de la cesta de Navidad se fija en los siguientes valores:

- Año 2011: 60,60 euros.
- Año 2012: 61,21 euros.
- Año 2013: 61,82 euros.

El devengo de la cesta de Navidad se producirá en la fecha de su entrega con motivo de las festividades navideñas y como consecuencia de ello tendrán derecho a la misma todos los trabajadores que estén en alta en la empresa a 1 de diciembre de cada año.

Aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios a lo largo del año y no estén de alta en la fecha de entrega de la cesta no tendrán derecho a percibir parte proporcional alguna del importe de la cesta navideña.

Tercera. *Plan de Igualdad*.—La comisión creada para la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad continuará con el establecimiento de mecanismos para lograr la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, estableciendo en el convenio los criterios que han de seguirse para establecer el referido plan, así como los protocolos a seguir para los supuestos de acoso moral y acoso por razón de sexo.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA

En defecto de normas aplicables del presente convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación y, con carácter supletorio, el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 23 de septiembre de 2011.

(03/18.201/12)