

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 10** *RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Valeo Service España, S. A. U. (Código 28103002012021).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Valeo Service España, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de diciembre de 2020, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 29 de marzo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

CONVENIO COLECTIVO DE VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U..**CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

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

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

ARTÍCULO 1 - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras que integran la plantilla, actual o futura, de VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO PERSONAL

Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todas las personas trabajadoras que durante su vigencia pertenezca a la plantilla de VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U..

ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TEMPORAL**3.1.- Vigencia:**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de tres años, por lo que extenderá su vigencia desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2021, con independencia del momento de su firma y de su publicación en el B.O.C.A.M.

3.2.- Denuncia

La denuncia del Convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita con dos meses de antelación al término de la vigencia del mismo, que la parte que la efectúa dirigirá a la otra parte firmante del mismo, enviando una copia de dicha comunicación a la Autoridad Laboral competente.

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 entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

3.3.- Prórroga

De no efectuarse denuncia del Convenio por ninguna de las partes en los términos expresados en el apartado anterior, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año.

ARTÍCULO 4 - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**4.1.- Compensación**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias viniese abonando VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U.. cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de las mismas.

4.2.- Absorción

Las condiciones resultantes de este Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o convencional y, en consecuencia éstas últimas únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total de este Convenio, en cómputo anual y el de los complementos que VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U., pudiera conceder hasta la entrada en vigor de dichas disposiciones legales o convencionales.

ARTÍCULO 5 - COMISIÓN PARITARIA

Se acuerda la creación de una comisión paritaria de vigilancia del Convenio Colectivo, que estará integrada por tres miembros por cada una de las representaciones social y Empresarial, firmantes del presente Convenio Colectivo.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
3. Conocimiento previo y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación/inaplicación e interpretación del mismo.
4. La resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación, o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82. 3º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("LET" en adelante).
5. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La Comisión, además de las funciones indicadas anteriormente y de cualquier otra que legalmente le pueda corresponder, tendrá competencia para el otorgamiento de los préstamos en lo que al fondo adicional se refiere según los términos descritos en artículo 29 la Comisión podrá disponer de los fondos pactados en este convenio Colectivo, bastando para ello la firma de dos personas por cada una de las representaciones.

Será requisito previo a la interposición de un procedimiento de conflicto colectivo el sometimiento previo de la cuestión a la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.

CAPÍTULO II - PRINCIPIOS DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 6 - CALIDAD TOTAL

Las personas trabajadoras y la Dirección, convencidos de que la Calidad Total es la fuente determinante del desarrollo y progreso de la Empresa y garantía para su perennidad, se comprometen a la puesta en común de sus competencias al servicio de una mejor comprensión y satisfacción de las necesidades de los Clientes.

ARTÍCULO 6 BIS – CÓDIGO ÉTICO

En el desempeño de sus funciones para la Compañía Valeo, el Trabajador asume el compromiso de cumplir en todo momento con el Código de Ética del Grupo, del que junto con el contrato de trabajo se le hace entrega de un ejemplar en el que se recogen todas las normas del referido Código de Ética. En caso de incumplimiento de lo establecido en el Código de Ética, la Compañía podrá efectuar las acciones que correspondan conforme a la legislación laboral vigente en España, pudiendo ser incluso causa de extinción del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 7 - RIGOR PROFESIONAL

El personal colaborará activamente con la Dirección para lograr un alto nivel de eficacia y productividad, actuando profesionalmente con rigor y determinación en el desarrollo de su trabajo, comprometiéndose a salvaguardar los intereses de la Empresa y adoptar las medidas establecidas por ésta para la protección de los bienes que les sean confiados, informando a sus superiores de cuantas deficiencias pudieran encontrar en los productos, materiales, equipos o útiles a fin de que los mismos puedan ser prevenidos o subsanados de manera inmediata por la Dirección.

ARTÍCULO 8 - RELACIONES DE COOPERACIÓN Y RESPETO MÚTUOS

El personal de la Empresa está especialmente obligado a mantener entre sí, así como con los Clientes y Proveedores, relaciones profesionales de cooperación siendo la cortesía, máximo respeto, consideración y trabajo en equipo, las condiciones exigibles.

ARTÍCULO 9 - MEJORA CONTINUA

Con el fin de lograr una mejora permanente de la competitividad de la Empresa, las personas trabajadoras y la Dirección consideran prioritarios la aplicación y cumplimiento estricto de los “5 ejes Valeo” (implicación de Personal, Integración de Proveedores, Sistema de Producción Valeo, Innovación Constante y Calidad Total), así como de las herramientas derivadas de los distintos métodos de trabajo; como por ejemplo la herramienta Selling Machine en ventas o marketing u cualquier otra análoga.

Igualmente, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de que el progreso y la productividad provienen esencialmente de los medios, el conocimiento y la voluntad de las personas que forman parte de la Empresa, se comprometen:

- a) Las personas trabajadoras, a contribuir activamente a la mejora continua de los procesos y sistemas de trabajo, mediante la aportación de iniciativas o sugerencias de progreso (“Sugerencias de mejora”), y su participación en la resolución de los problemas que surjan.
- b) La Empresa, a facilitar dicha contribución de las personas trabajadoras proporcionando a éstos la formación y medios necesarios para que la misma pueda llevarse a término y adoptando cuantas soluciones y sugerencias propuestas sean viables.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 10 - NORMA GENERAL

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, 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 emanación 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 las personas trabajadoras y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y comunicándolo al Comité de Empresa para su aplicación.

En VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U. está expresamente prohibida la contratación de personal menor de edad y se presta especial atención a las condiciones de trabajo del personal calificado como especialmente sensible.

VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U.. velará por la adecuación de los puestos de trabajo a las condiciones de las personas trabajadoras, y en especial a la de aquellas especialmente sensibles (personas con capacidad disminuida, embarazadas, etc).

ARTÍCULO 11 - FORMACIÓN

11.1 Propósito

La introducción de nuevas tecnologías, métodos y sistemas de organización de trabajo, criterios para la provisión de empleo, promoción y progresión profesional, la ordenación y asignación funcional, así como la mejora permanente de la Calidad para lograr un mejor cumplimiento de los compromisos adquiridos con los Clientes, determinan que la Empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para:

- Lograr un nivel formativo y una capacidad profesional más elevados de todo el personal.
- Incentivar el aprendizaje permanente en la Empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar profesionalmente.

11.2 Plan de formación

Se elaborará anualmente un Plan de Formación, cuya finalidad estará orientada hacia los siguientes aspectos:

- Elevación del nivel formativo de las personas trabajadoras..
- Mejora de la competencia profesional, cuando se observen de manera objetiva deficiencias con relación al desempeño de las funciones.
- Adecuación a nuevos cometidos y/o adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.
- Capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias.
- Incremento del nivel de polivalencia y policompetencia.
- Perfeccionamiento profesional.
- Reciclaje para ocupar un empleo diferente.

El Plan de Formación se elaborará sobre la base de un Presupuesto asignado anualmente que se comunicará al Comité de Empresa, de acuerdo con la situación económica de la Empresa.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ASCENSOS Y MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 12 - CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN

- 1º.- Las personas trabajadoras de la Empresa estarán clasificadas en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de coordinación, tal y como a continuación se definen:

Conocimientos:

Formaciones básicas y complementarias necesarias para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia

Autonomía:

Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica

Complejidad:

Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver, relaciones sociales a mantener y decisiones que es preciso adoptar.

Responsabilidad:

Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la Empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la Empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

Coordinación:

Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

- 2º.- Dentro de los Grupos Profesionales las personas trabajadoras estarán adscritas a un Grupo Funcional tal y como se determinará en los artículos siguientes.
- Por otra parte, dentro de cada uno de los Grupos Profesionales podrán existir varios niveles retributivos en función de la experiencia adquirida y de la capacidad de desempeño de funciones por parte de las personas trabajadoras adscritas al correspondiente Grupo Profesional.
- 3º.- Con carácter general las personas trabajadoras desarrollarán las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.
- 4º.- Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en esta norma, funciones propias de dos o más Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad dedique mayor tiempo.
- 5º.- La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 de LET.
- 6º.- El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica de las personas trabajadoras pudiendo fijarse para cada Grupo Profesional distintos niveles salariales.
- 7º.- En el anexo I se establece tabla de equivalencias entre los puestos de trabajo de la Empresa y los correspondientes Grupos Profesionales.

ARTÍCULO 13 - DEFINICIÓN DE LOS COLECTIVOS FUNCIONALES

A efectos de aplicación de este Convenio, se considerará como Colectivo 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.

Los Colectivos Funcionales, en los que las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio quedarán encuadradas, son los siguientes:

Colectivo a).- Cuadros Técnicos y Directivos

Quedan encuadrados en este Colectivo las personas trabajadoras que, estando en posesión de un título académico superior y con la competencia requerida para ello, desempeñan funciones de contenido técnico relativas a la investigación y desarrollo de los productos, procesos de trabajo o sistemas de gestión y/o desarrollan cometidos que impliquen planificar, organizar, coordinar e integrar las actividades rectoras del funcionamiento de la Empresa.

Colectivo b).- Técnicos y Profesionales de Organización y Gestión

Quedan encuadrados en este Colectivo las personas trabajadoras que, con la competencia adecuada para ello, desempeñen funciones especializadas de carácter comercial, técnico o administrativo que impliquen; el mantenimiento de relaciones con clientes y/o proveedores, la obtención y tratamiento de datos relativos a la gestión, realizar análisis y ensayos, supervisar y controlar actividades relativas a los procesos productivos o proporcionar a otras personas información, atención y servicio.

Colectivo c).- Profesionales de Centro de Distribución

Quedan encuadrados en este Grupo las personas trabajadoras que, con la competencia adecuada para ello, desempeñen funciones operativas relacionadas directa o indirectamente con el desarrollo de las actividades propias del Centro de Distribución, incluyendo las labores de mantenimiento de equipos e instalación.

ARTÍCULO 14 - DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES**GRUPO PROFESIONAL I**

Las personas trabajadoras incluidas en este Grupo Profesional, ostentan el cargo de Dirección General y Directores de Departamento y tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son miembros del Comité de Dirección de la Empresa.

Son personas con una formación básica equivalente a titulado universitario de grado superior y una especialización adquirida a través de una amplia experiencia en su actividad, complementado con formación específica especializada.

GRUPO PROFESIONAL II

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, están incluidos en la estructura de Cuadros y Asimilados de la Empresa conforme a las normas del Grupo Valeo y ostentan el cargo de Jefe/as de Departamento, Responsables de Área y asesore/as de venta o Responsables de Mercado y tienen la responsabilidad directa en la dirección, gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de niveles intermedios y tomar decisiones o participar en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se trata de personal con una formación básica equivalente a titulado universitario de grado superior y/o una especialización adquirida a través de una amplia experiencia en su actividad, complementado con formación específica especializada.

GRUPO PROFESIONAL III

Las personas trabajadoras incluidas en este Grupo Profesional son aquellas que con cierto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas técnicos o prácticas propios de su campo de actuación, realizan labores de coordinación de un área o negociado para lo cual tiene asignado un equipo de colaboradores o bien desempeñan cometidos relacionados con investigación, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otras de análoga naturaleza. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales) diseñadas por el Director del Departamento o Responsable de Área al que están asignados.

Se trata de personal con una formación universitaria superior, con un alto grado de especialización en una actividad específica y/o experiencia profesional acreditada en el ámbito de su actuación.

GRUPO PROFESIONAL IV

Las personas trabajadoras de este Grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones de carácter general, gozando de una cierta autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica. Se incluyen en este Grupo tanto aquel personal que desempeñe labores de trabajo técnico especializado con una autonomía subordinada en la toma de decisiones a la aprobación de personas del nivel o niveles superiores.

Se trata de personal con una formación universitaria superior o media que tienen experiencia profesional en su ámbito de actuación. Igualmente se incluyen en este Grupo al personal con formación en el ámbito de la ESO, Bachillerato o equivalente, o enseñanzas especializadas, con una acreditada experiencia en su ámbito de actuación.

GRUPO PROFESIONAL V

Las personas trabajadoras de este Grupo están sujetas al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados.

Desarrollan esfuerzo físico y preferentemente una actividad mental para abordar situaciones y problemas cuya resolución comportan una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que influyan positivamente en el comportamiento de otras personas.

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de la ESO, Bachillerato o similar, o Formación Profesional de 2º. Grado, o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria y con una experiencia en el sistema de gestión y en los procesos productivos de VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U..

GRUPO PROFESIONAL VI

Las personas trabajadoras de este Grupo están sujetas al seguimiento de prácticas y procedimientos de trabajo muy normalizados, con autonomía muy limitada a tomar iniciativas bajo una supervisión directa o sistemática y que se encuentran en fase de adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se incluyen en este Grupo tanto aquellas personas trabajadoras que en el desempeño de sus funciones requieren esfuerzo físico como aquellas en las que prime el trabajo de carácter administrativo.

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de la ESO, Bachillerato o Formación Profesional de 2º. Grado, o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria y con una experiencia en el sistema de gestión y en los procesos productivos de VALEO SERVICE ESPAÑA S.A. de como mínimo 12 meses.

GRUPO PROFESIONAL VII

Son personas trabajadoras que reuniendo básicamente los requisitos establecidos en el Grupo Profesional VI, no tienen un conocimiento de los procesos productivos y de gestión de VALEO SERVICE ESPAÑA S.A. y su experiencia en la Empresa es inferior a 12 meses de servicio, por lo que su trabajo se desempeña con un menor margen de autonomía e iniciativa sobre la base de la falta de experiencia.

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de la ESO Bachillerato o Formación Profesional de 2º. Grado.

En todo caso, las titulaciones mencionadas en cada uno de los apartados del presente artículo no pretenden sino definir el perfil deseable para cada uno de los grupos. No suponiendo en ningún caso la falta de posesión de dichos títulos académicos una limitación en lo relativo a la evolución profesional.

ARTÍCULO 15 – GRUPOS Y NIVELES: MOVILIDAD ENTRE GRUPOS Y NIVELES

- a) El ascenso del Grupo Profesional VII al Grupo Profesional VI tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante 12 meses en la Empresa en forma continuada, entendiéndose por tal la que se efectúa sin interrupciones superiores a seis meses, dado que la interrupción de la prestación, con baja en la Empresa por más de seis meses aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización de la Empresa. Están incluidas también, las bajas médicas superiores a seis meses, ya que ello también hace a la persona trabajadora alejarse de las innovaciones técnicas y de organización.

Se tendrá en cuenta, a efectos de movilidad funcional del grupo VII al grupo VI, la experiencia que el la persona trabajadora tenga si ha estado trabajando a través de un contrato de puesta a disposición con una ETT, siempre que, 1.- La experiencia a tener en cuenta sea para el puesto que se le va a contratar. 2.- No haya transcurrido más de un mes entre la contratación de Valeo y el contrato de puesta a disposición y 3.- Se tendrá siempre en cuenta hasta un máximo de 6 meses de experiencia a efectos de dicha movilidad.

- b) En los Grupos Profesionales VI, V y IV se crean niveles salariales respectivamente en función de los siguientes criterios:

Grupo profesional VI: Se crean 3 niveles en función de la experiencia en la Empresa.

Grupo profesional V: Se crean 3 niveles en función de la capacidad para el desempeño.

Grupo profesional IV: se crean 5 niveles de acuerdo con la responsabilidad de las funciones a desempeñar.

- c) Dentro del Grupo VI los niveles por Colectivo funcional estarán formados conforme al siguiente criterio:
- Nivel 3: Especialistas o Administrativos que tras haber superado el periodo a que se refiere el Grupo Profesional VII estén en situación de formación entre 0 y 1 año.
 - Nivel 2: Especialistas ó Administrativos que estén en periodo de formación entre 1 y 2 años.
 - Nivel 1: Especialistas ó Administrativos que tengan un nivel de formación entre 2 y 3 años.

En ambos Colectivos funcionales, a los efectos del cómputo del periodo de formación, se computará única y exclusivamente la antigüedad en el Grupo VI.

La movilidad entre los niveles de este Grupo VI, se realizará en función de la experiencia adquirida en VALEO SERVICE ESPAÑA S.A y una vez al año en función de la antigüedad cumplida antes del 1 de Julio de cada ejercicio.

- d) En el Grupo Profesional V, la clasificación en los distintos niveles se establece para los diferentes Colectivos funcionales de la siguiente manera:
- Para el Colectivo de “ Profesionales del Centro de Distribución” en función de los niveles de polivalencia y policompetencia adquiridos, estando compuesto el nivel 3 por aquellos operarios especialistas de tercer grado, el nivel 2 por los operarios especialistas del segundo grado y el nivel 1 por los operarios especialistas del primer grado.
 - Para el Colectivo de “Técnicos y Profesionales de Organización y Gestión” de acuerdo con la capacidad para el desempeño de determinadas funciones.

La movilidad entre los niveles de este Grupo VI, vendrá definida por sistema de movilidad y promoción salarial con los criterios objetivos y medibles definidos para los profesionales del almacén de los grupos VII, VI y V.

- e) En el Grupo profesional IV se crean 5 niveles de acuerdo con la responsabilidad de las funciones a desempeñar teniendo en cuenta los perfiles Junior de las nuevas incorporaciones. La movilidad en los niveles 4.2.2 y 4.1.1. se hará de acuerdo a la experiencia adquirida. Máximo dos años

La posible movilidad entre los niveles de este Grupo IV (4.1, 4.2, 4.3) se realizará de acuerdo con la evaluación del desempeño realizado por el superior jerárquico y aprobación por la Dirección funcional y Dirección de Recursos Humanos.

- f) En el Grupo profesional II se crean 3 niveles de acuerdo con la responsabilidad de las funciones a desempeñar teniendo en cuenta los perfiles Junior de las nuevas incorporaciones. La movilidad en los niveles 3.3 y 3.2 se hará de acuerdo a la experiencia adquirida. Un año cada uno de los grupos.
- g) La posible movilidad entre los Grupos III, II y I se realizará, de acuerdo con la evaluación del desempeño que realizará el superior jerárquico con la aprobación de la Dirección funcional y de la Dirección de Recursos Humanos.

SISTEMA PROMOCIONA PARA ALMACÉN.

El sistema de movilidad y promoción salarial vendrá determinado por los siguientes criterios objetivos y medibles, para lo que respecta a los Grupos V, VI y VII de Almacén.

El sistema consiste en una serie de créditos que las personas trabajadoras deberán ir consiguiendo durante el año en función de los siguientes criterios objetivos: Polivalencia y policompetencia, productividad, calidad, absentismo, implicación en la mejora continua, flexibilidad, seguridad, y respeto 5S y zoning.

Anualmente se realizarán las siguiente promociones basados en los resultados de la Empresa:

Una promoción anual independientemente de resultados siempre que se alcancen el número mínimos de créditos exigidos.

2 promociones anuales si se consiguen resultados (Budget y MO).

3 promociones anuales si estamos por encima del 110% presupuesto. (Budget y MO).

	CRITERIOS	FUNCIONAMIENTO /PUNTUACIÓN
1	Polivalencia & Policompetencia	<ul style="list-style-type: none"> - Panel P&P borrado con los equipos y contador a 0 en base a lo real y lo visto en entrevista (histórico 6 meses para borrar el indicador). - 60% de los puestos para tener 144 puntos máximo. (9 puestos) 4 puntos por lado y máximo 9 puestos 144 puntos - Modificación de puntos de 18 puntos a 144 puntos. KPI individual - Modificación del examen presentación ejemplo + Check list - Nuevo Check list.- incluye no más de 6 meses sin actividad en el puesto.
2	Productividad Indicador individual Seguimiento mensual Max: 36 créditos	<ul style="list-style-type: none"> - Individual a sumar en Panel P&P - DENTRO DEL P&P <ul style="list-style-type: none"> • Se definirá un criterio de valoración por línea. • Kitting media de piezas • Media productividad en Picking • Media productividad en Expediciones • Media productividad en zonas fuera EAP (Devoluciones, carcasas, kitting y lanzador). • Se descontarán los créditos a nivel P&P si no se llega al objetivo.
3	Absentismo Seguimiento mensual Max: 36 créditos	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento mensual Max: 36 créditos. KPI individual. - 0 ausencias al trabajo en un mes: 3 créditos - entre 0 y 1 día de ausencia al trabajo 2 créditos - entre 1 y 2 días de ausencia al trabajo 1 crédito - Más de 2 días de ausencia al trabajo 0 créditos - Se exceptúan como ausencias: vacaciones, LD, formación, horas sindicales y asistencia a medico especialista de la seguridad social.
4	Implicación. Contribución a la mejora continua Seguimiento mensual Max: 24 créditos	<ul style="list-style-type: none"> - Puntos de 24 créditos KPI individual - 3 o más sugerencias de mejora al mes: 2 créditos - 2 sugerencias de mejora al mes: 1 crédito.
5	Calidad Seguimiento mensual Max: 24 créditos	<ul style="list-style-type: none"> - Individual a sumar en Panel P&P . - DENTRO DEL P&P <ul style="list-style-type: none"> • Control de incidentes por Centro de Distribución con los objetivos de ppm. Se mide individualmente y las bases son distintas por EAP. (Preparación/Aprovisionamiento reclamaciones CD y correcto aprov.). • Inventarios ko por error de aprovisionamiento. • Errores de aprovisionamientos. • Reclamaciones. • Incorrecta colocación de piezas, no respeto del estándar. • Devoluciones incorrecto estuchado o etiquetado. • Errores en montaje de kitting. • Errores en selección de carcasas. • Se descontarán los créditos a nivel P&P si no se llega al objetivo.
6	Flexibilidad Jornada Seguimiento mensual Max: 45 créditos	<ul style="list-style-type: none"> - Individual. - Es un indicador individual pero que da las mismas oportunidades a todo el personal fijo de Valeo. - Disponibilidad para trabajar: 5 créditos por jornada para actividad productiva (Facturación, Descompactación, kitting),.. - Con el objetivo de no desvirtuar el indicador promocional las actividades extraordinarias siguientes: Fuenlabrada Agosto/fin de semana y actividades de Mantenimiento fin de semana no estarán incluidas.
7	Seguridad Seguimiento mensual Max: 36 créditos	<ul style="list-style-type: none"> - Individual a sumar en Panel P&P - Respeto a las normas y medidas de seguridad establecidas, así como utilización adecuada de EPIS . - Este indicador se mide individualmente con las auditorías semanales y/o diarias realizadas. Se publicará mensualmente y ante situaciones de riesgo de seguridad se comunicará al operador, al líder y al equipo. - Accidente por no respetar normas de seguridad: descalificación del programa. - Check list presentarlo en Face to face interview. • Se descontarán los créditos a nivel P&P si no se llega al objetivo.
8	5S zoning Seguimiento mensual Max: 24 créditos	<ul style="list-style-type: none"> - Modificación de puntos de 24 puntos a 44 puntos. Individual. - Auditoría mensual por EAP de 5S respeto por el zoning. - Auditoría ok 4 créditos. - Auditoría no ok 0 créditos para el Responsable 5s de la zona (detección D+3 por el Champion). - Auditoría no ok detectada por el Responsable 5s de la zona 0 créditos para el operador que no ha respetado las 5s. - Las auditorías se realizan mensualmente si se detecta un punto de la auditoría no respetado se exige plan de acción inmediato al EAP para mantener los 4 créditos del mes en D+3. - El Responsable 5s de la zona realizara la auditoría 5s y el día D+3 se verificará por parte del Champion 5s el respeto de las 5s.
9	Evaluación Anual de Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Para poder promocionar, es condición indispensable tener una evaluación de B, B+ o A en los últimos dos años. Es importante tener en cuenta que un B- o C no puede acceder al plan promociona. - La evaluación B se multiplica x1 - La evaluación B+1 se multiplica x1,25 - La evaluación A multiplica x 1,5

Precisiones:

- Los créditos se contabilizan anualmente volviendo el contador a cero cada año.
- En caso de empate para promocionar de un nivel a otro, tendrá prioridad entre ambos la persona el que mejor evaluación de desempeño tenga. Si continúa el empate, tendrá preferencia la que no haya promocionado en los dos años anteriores.
- Se establece un número mínimo de créditos para promocionar: el 75% de la máxima puntuación .

- Comisión de seguimiento: Se establece una comisión de seguimiento semestral, entre el comité de Empresa y la dirección para analizar el seguimiento del plan para promocionar.
- Las listas serán públicas para todos los empleados.
- Accidente por no respetar normas de seguridad: descalificación del programa.

ARTÍCULO 16- MOVILIDAD FUNCIONAL

Por necesidades de organización derivadas del funcionamiento de la actividad productiva y en orden a conseguir la máxima optimización de ésta, la Empresa podrá llevar a término la movilidad funcional del personal para desempeñar trabajos correspondientes al mismo Grupo Profesional. Dicha movilidad se realizará siempre atendiendo al criterio de la cualificación profesional exigida para ejercer la prestación laboral propia del puesto de que se trate, considerando a tales efectos el nivel de la polivalencia y policompetencia de las personas trabajadoras.

La Empresa promoverá una amplia y generalizada práctica de rotación por los diversos puestos de trabajo (polivalencia), y tareas complementarias en el seno de los equipos autónomos de producción, unidades y servicios funcionales (policompetencia), con el objetivo de favorecer el enriquecimiento profesional y personal de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 17 - PROMOCIÓN INTERNA

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo, se informará al Comité del perfil del puesto, publicándose en el tablón de anuncios la vacante a cubrir, pudiéndose presentar todas las personas trabajadoras que reúnan las condiciones exigidas.

CAPÍTULO V TIEMPO DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN**ARTÍCULO 18 – JORNADA Y CALENDARIO:**

Para el año 2019 se establece una jornada de 1.754 horas anuales de trabajo efectivo que se distribuirán conforme a lo dispuesto en los calendarios pactados, ajustándolo a la nueva situación.

Para los años 2020, 2021 y sucesivos, se distribuirá la jornada de 1754 horas anuales de trabajo efectivo en un calendario que se negociará, una vez se disponga de los calendarios de festivos oficiales.

Independientemente del calendario laboral, se dará un día extra de libre disposición a todas las personas trabajadoras bajo convenio, que no sean cuadro o asimilado, siempre que durante el año anterior no hayan tenido ninguna falta de asistencia al trabajo, tanto de nivel 1 (enfermedad común y accidente de trabajo) como de nivel 2 (permisos retribuidos), según las reglas de asistencia perfecta.

ARTÍCULO 19 - HORARIOS**19.1.- Horarios de trabajo:**

ALMACÉN: Con carácter general se establece un sistema de dos turnos rotativos de mañana y tarde, con los siguientes horarios:

TURNO	ENTRADA	SALIDA
Mañana	06:45 h	15:00 h
Tarde	15:00 h	23:15 h

Días de apertura del Centro de Trabajo durante 2019: 245 días

Días efectivos de presencia Almacén para 2019: 219 días.

Dichos días se adaptarán en función del calendario laboral vigente cada año.

La adscripción a tales turnos lo será con carácter rotativo, sin que las tolerancias que pudieran haber existido hasta la fecha de la firma del presente Convenio puedan tener la consideración de derechos adquiridos.

En ambos turnos se establece un descanso de 15 minutos para el bocadillo.

OFICINAS CENTRALES:

- A) Jornada partida: de lunes a jueves de 8:00 a 13:30 horas y de 14:30 a 17:30h
- B) Jornada continua: de lunes a viernes de 8:00 a 14:25 horas, con 15 minutos de descanso para el bocadillo.

Se adaptarán las jornadas, partida y continua, de acuerdo con las festividades locales y autonómicas que correspondan al año en cuestión.

Días de apertura del Centro de Trabajo durante 2019: 247 días
Días efectivos de presencia para oficinas 2019: 219 días.

Dichos días se adaptarán en función del calendario laboral vigente cada año.

OTROS HORARIOS:

Con independencia de los horarios anteriores que se establecen con carácter general en el presente artículo, la Empresa podrá crear otros horarios en función de sus necesidades de organización o productivas a los que se incorporarán las personas trabajadoras mediante adscripciones voluntarias o contrataciones específicas para la realización de horarios diferentes a los establecidos con carácter general.

Para el servicio de Atención Clientes y el Servicio de Atención Técnica (SAC y SAT) se acuerda mediante pacto individual un horario distinto, de modo que se pueda cubrir un servicio al cliente en horario ininterrumpido de 09:00 a 18:30 horas.

Las vacantes disponibles en dichos departamentos llevarán asociado un Plus de Cambio Horario, siempre y cuando la persona trabajadora provenga de otro departamento distinto dentro de Valeo Service España y cuyas condiciones horarias necesiten ser modificadas para el desempeño del nuevo puesto. El precio del Plus tendrá valores diferentes en función de:

- Si la persona procede de un proceso de reclutamiento externo, posterior a la firma del presente convenio colectivo, dicho plus no tendrá cabida, por no haberse producido modificación horaria alguna y al entender que aquel conoce y acepta las condiciones laborales y retributivas del puesto desde el inicio de la relación laboral.
- Si la persona procede de un puesto de operario de producción, el Plus de Cambio Horario tendrá un valor de 50 euros.
- Si la persona rota desde otra posición de oficinas, el Plus tendrá un valor de 200 euros.

ARTÍCULO 20 - HORAS EXTRAORDINARIAS

20.1.- Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Por ello se analizará la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de horas extraordinarias.

20.2.- Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 34 LET, la Dirección de la Empresa informará sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por áreas o departamentos.

20.3.- La base para el cálculo de su valor será:

Anual

(Salario Base Grupo Nivel + Complemento Personal + Antigüedad)
Horas anuales efectivas de trabajo

El porcentaje de incremento a aplicar sobre dicha base será el 75% con un límite máximo por cada hora extraordinaria de 28,87 euros.

ARTÍCULO 21 – FLEXIBILIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

Toda vez que el mercado está en continua evolución y en constante cambio, es necesario que la Empresa pueda adaptarse a él, aumentando la competitividad y organizándose de tal manera que pueda adaptarse a las necesidades, características y circunstancias reales del mercado y de nuestros clientes.

Por ello respecto a la organización del trabajo, para acomodarse a las circunstancias puntuales de ventas, se preverán de hasta 15 posibles adicionales jornadas de trabajo durante el año, que podrán utilizarse en jornadas completas o ampliación de jornadas en días laborables y de las que 10 de esas 15 jornadas, formarán parte integrante de la jornada ordinaria. En caso de ampliación de jornada en días laborables, se avisará con 5 días de antelación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Estas 15 jornadas adicionales serán compensadas de la siguiente forma:

OPCIÓN 1. Compensación económica de 170 euros/día de ampliación de jornada (8 horas) por flexibilidad

OPCIÓN 2. Compensación económica de 85 euros/día, más un día de descanso adicional por ampliación de jornada de trabajo (8 horas), siguiendo las reglas que se detallan a continuación.

OPCIÓN 3. Compensación de dos días de descanso por cada uno de ampliación de jornada (8 horas).

Para estas dos últimas opciones, se podrá elegir siempre que el trabajador no tenga acumulado más de 5 días de libre disposición por flexibilidad. Se consideran 5 días como máximo para una gestión optima del almacén, no obstante, en el momento que se vayan a solicitar los días, si la persona ya tiene validados formalmente alguno de esos 5 días con una fecha definida, podrá optar por esta opción, siempre que al final tenga como máximo 5 días “pendientes de validar” por su N+1 para disfrutar.

Podrá acumular más días a partir de 5 siempre que el total de días de Libre Disposición de toda la plantilla no sea superior a 130 días. Las necesidades de estas jornadas se estimarán en función de la producción hasta un máximo de 22 personas trabajadoras directas de Valeo, pudiendo completarse estas 22 personas con personal temporal. Para llegar a este número de 22 personas trabajadoras de Valeo en caso de que la producción o servicio lo requiera, en primer lugar tendrá carácter voluntario, y en caso de no llegar hasta el número necesario, la Empresa decidirá quién tiene que venir hasta completar el total de 22 personas trabajadoras directos de Valeo. Cuando por circunstancias realmente excepcionales (únicamente en cierre de trimestre), sea absolutamente necesario trabajar un sábado y un domingo seguidos, únicamente para las personas que trabajen ambos días y con el fin de no acumular 12 días seguidos trabajando sin descansar (evitando sobrecargas y posibles lesiones) se tomará como descanso el día inmediatamente siguiente lunes, o en su defecto, el que sea primero de mes. Para tomar este descanso siempre será necesario cubrir cómo mínimo el servicio de urgentes.

Con respecto a la organización para trabajar en sábados por la tarde, se propone que para todas las personas que se presenten voluntariamente a trabajar cuando se las requiera en sábados por la tarde, y siempre que escojan la opción 1, tendrán un suplemento excepcional de 60 euros adicionales por cada 4 sábados trabajados en turno de tarde. Para el cómputo de estos cuatro días, se tendrá en cuenta el año natural, siempre cumpliendo los requisitos de voluntariedad y opción 1, y el cómputo de esos días no será acumulable de un año para otro. Este suplemento excepcional, está limitado al igual que el artículo 21 para el presente convenio.

Por lo tanto, el artículo 20 en su totalidad, y los puntos 1,2,3 del apartado b, del artículo 21 quedan sin efecto durante la vigencia del presente convenio.

A) Modulación horaria.- Con el objeto de adecuar la actividad productiva a las demandas de los Clientes y cumplir con la programación de los pedidos, se establece que la jornada anual pactada en el presente Convenio podrá distribuirse de forma irregular en función de las necesidades de organización y productivas, con un máximo de 14 horas/persona/mes, procediéndose a prolongaciones de jornada hasta el máximo de 10 horas diarias, sin que ello suponga en ningún caso la consideración de horas extraordinarias, siempre que el exceso de jornada se compense a lo largo del trimestre siguiente mediante la elección de una de las siguientes opciones:

- a) Con una disminución de jornada en número de horas equivalente (14 horas).
- b) Día libre por cada 7 horas de prolongación acumulada sobre la jornada normal de 8 horas.

Ambas opciones se disfrutarán en periodos de baja actividad y con acuerdo de la Dirección del almacén.

Los días de jornada prolongada se pagarán vales de comida.

Durante el presente Convenio, la modulación horaria tendrá carácter voluntario.

La jornada de 8 horas realizada en sábado, tendrá como compensación dos días de libre disposición.

B) Trabajo en sábados. - Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, cuando por necesidades productivas sea preciso prestar servicios en sábado, las personas trabajadoras mediante adscripciones voluntarias o bien por razón de sus contrataciones específicas para la realización de horarios diferentes a los establecidos con carácter general, podrán optar voluntariamente por el siguiente sistema de compensación:

- 1) Horas Extraordinarias: hasta el límite legal de 80h/Año, según formula de valor hora extra de convenio.
- 2) Un día de descanso por cada jornada de trabajo realizada en sábado a disfrutar en las fechas que Empresa y trabajador establezcan de mutuo acuerdo, así como la cantidad de 12,65 Euros por cada hora trabajada-
- 3) Con dos días de libre disposición, de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

C) Retén - Se considerará retén todo equipo designado por el Jefe de Almacén, que por razones organizativas y de producción tenga que trabajar en puentes o jornadas especiales. Cuando dichas jornadas sean de 8 horas, se compensarán con dos días de libre disposición.

D) Compensación de Días de Libre Disposición - Los días de libre disposición generados por cualquiera de las causas anteriormente indicadas ó por otras que pudieran producirse, se disfrutarán preferentemente en periodos de baja actividad y de acuerdo entre la Dirección y la persona trabajadora, quienes lo comunicarán puntualmente al departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 22 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

Sin pérdida de retribución, se concederá licencia al personal para faltar al trabajo, previo aviso y justificación documental, por las causas y el tiempo que a continuación se detalla:

- a) Cuatro días laborables en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge.
- b) Dos días laborables por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) se disfrutará en días consecutivos y se podrá utilizar de manera no inmediata, mientras se mantenga la baja médica por esta causa.

Cuando por motivos de los apartados anteriormente citados, se ha de realizar desplazamientos de larga distancia, el plazo será de 2 días más. Se considera larga distancia las distancias que superen 50 kilómetros.

- c) Dos días laborables en caso de alumbramiento de la esposa.
- d) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos, siempre que dicho acto se celebre en día laborable o fuera de la provincia de residencia habitual.
- e) Un día laborable para realizar el traslado de domicilio habitual del trabajador.
- f) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

Los familiares citados en este artículo serán tanto los consanguíneos como los afines, hasta 2º grado de ambos. Los derechos recogidos en el presente artículo se reconocerán también a las parejas de hecho que puedan acreditar su condición de mediante la inscripción en un registro oficial.

- g) Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.
- i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- j) Para acompañar a hijos de hasta 14 años tanto a medico general como especialista por el tiempo realmente necesario, con un límite anual de 8 horas/persona, limitado a dos veces por año.

Podrán concederse permisos por motivos particulares, siempre y cuando lo autorice el superior inmediato y el Director de la función, los cuales a su vez acordarán con el interesado el momento de su recuperación, que deberá fijarse en un plazo máximo de 30 días.

El resto de permisos se regirán por lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación y en el artículo 37 de LET.

ARTÍCULO 23 - VACACIONES

Las vacaciones serán de 22 días hábiles en 2019. Para los años 2020 y 2021 se definirá el número de días hábiles de vacaciones una vez se concrete el calendario y se asignen las 1.754 horas de trabajo efectivas. En cualquier caso, los días de vacaciones mencionados, lo son para el personal que haya trabajado la totalidad del año, el resto del personal que no haya trabajado la totalidad del año disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, que se disfrutarán con carácter preferente durante los meses de Julio a septiembre, retribuidos a salario Base Grupo y Nivel, Antigüedad, Complemento Personal y Plus Lineal y previo acuerdo con la Dirección, ó en otros periodos del año. Igualmente se establecerá un periodo de vacaciones en Navidad y Semana Santa que se disfrutará según turnos que se establecen en el Anexo IV del presente Convenio. La adscripción a tales turnos se efectuará por la Empresa, según las necesidades de cada departamento. La Dirección de la Empresa comunicará con dos meses de antelación la fecha de disfrute de estos periodos publicando igualmente una lista en el tablón de anuncios para información del resto del personal.

CAPÍTULO VI - CONDICIONES SALARIALES

ARTÍCULO 24 - RETRIBUCIONES

24.1. Significado de la remuneración

Cada vez que en el texto del presente Convenio se utilice la palabra “remuneración”, se entiende por ésta, sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

ARTÍCULO 25. - INCREMENTO SALARIAL

El personal no incluido en la categoría Valeo de Cuadro o asimilado, tendrá un incremento fijo de 36 euros en el Plus Lineal (PL) para cada uno de los años de duración del presente Convenio. Para 2019, este incremento tendrá carácter retroactivo desde el mes de abril, de acuerdo con las directrices marcadas por el Grupo Valeo en materia salarial. Este plus de abonará en 14 pagas, quedando fijado de la siguiente manera:

- PL 2019: 94,94 euros.
- PL 2020: 130,94 euros.
- PL 2021: 166,94 euros.

ARTÍCULO 26.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Como consecuencia de la necesidad de moderación salarial, y de unir cualquier tipo de incrementos con los resultados de la división durante el presente convenio ninguno de los conceptos económicos tendrá incremento o revisión alguno durante los años de vigencia del mismo.

ARTÍCULO 27.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**27.1. Estructura salarial**

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U., son los siguientes:

1.- Salario Base Grupo Nivel (SBGN)**2.- Complementos salariales****2.1.- Personales**

- a) Complemento Personal (CP).
- b) Antigüedad: que podrá desglosarse en:
 - Antigüedad Grupo (AG), y
 - Complemento Personal Antigüedad (CPA).

2.2.- De cantidad o calidad de trabajo

- a) Plus de Asistencia (PA).
- b) Incentivo Ventas (PV).
- c) Prima de progreso.
- d) Plus Lineal (PL).
- e) Plus Nocturnidad (PN).

2.3.- Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

- a) Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

27.2 Salario base de Grupo y Nivel (SBGN)

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que las personas trabajadoras percibirán por razón de su clasificación profesional y su ubicación en el nivel correspondiente, estando constituido por la cuantía que para cada grupo y nivel figura recogido en el anexo III del presente Convenio Colectivo y se abonará anualmente en catorce pagas.

27.3 Complemento Personal (CP)

Este concepto incorporará las condiciones particulares de carácter exclusivo y personal más beneficioso que a título individual tienen las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio como consecuencia de las condiciones laborales que mantenían con anterioridad a la firma del mismo, así como aquellas cantidades que viniera abonando la Empresa o abone en el futuro por acuerdo o decisión voluntaria.

27.4 - Antigüedad Grupo (AG) y Complemento personal de antigüedad (CPA)

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, por cada cuatrienio que la persona trabajadora permanezca en servicio en la Empresa se abonarán los importes correspondientes según la tabla por grupos profesionales que a continuación se establece:

Grupo Profesional	Cuantía al año
Grupo Profesional I	961,17 euros
Grupo Profesional II	716,52 euros
Grupo Profesional III	666,03 euros
Grupo Profesional IV	570,06 euros
Grupo Profesional V	567,12 euros
Grupo Profesional VI	-
Grupo Profesional VII	-

El personal que como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios Colectivos hubieran percibido una cuantía superior por cuatrienio a la fijada en el presente artículo, continuarán manteniendo a título personal el derecho a percibir tal cuantía en los sucesivos cuatrienios que devenguen. Dicha cuantía de carácter personal se devengará por el concepto específico de "Complemento Personal Antigüedad".

El cuatrienio se abonará en catorce pagas desde el momento en que se cumpla el periodo de permanencia en la Empresa.

27.5 Plus de Asistencia (PA)

Se establece un plus de asistencia, condicionado a unos límites de horas de ausencia, respecto a las horas teóricas de presencia de cada periodo de liquidación de nomina (del 1 al 30 de cada mes). Los valores de este plus son los siguientes:

Hasta el 2% de absentismo	37,91 euros
Hasta el 2,5% de absentismo	28,41 euros
Hasta el 3% de absentismo	20,42 euros
Hasta el 4% de absentismo	14,83 euros
Más del 4% de absentismo	0 euros

Se computarán como asistencia, las licencias retribuidas especificadas en el artículo 22 del Convenio Colectivo, con la excepción de la letra g), y en este último caso, excluyendo las visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social, así como las ausencias debidas a fallecimiento de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad.

Aquellas personas que no se ausenten por ninguna causa durante el mes natural cobrarán 15,11 euros adicionales. A estos efectos computarán todas las ausencias salvo las vacaciones, los días de libre disposición, los "Avenants" y las salidas sindicales.

A partir del 1 de julio de 2019, el Plus de Asistencia no resultará de aplicación para el colectivo de M&P (anteriormente denominados "ingenieros y cuadros"), toda vez que la flexibilidad horaria de la que dispone dicho colectivo resulta incompatible con este Plus. No obstante, y para compensar su supresión, se integrará en el Complemento de Personal el importe de 364 euros divididos en 14 pagas.

El Plus de Asistencia permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio colectivo.

27.6 Plus de Nocturnidad:

El plus de nocturnidad (a partir de las 22 horas) tendrá un valor de 1,73 euros/hora. En el caso del turno de tarde, cuya jornada termina con tiempo de trabajo nocturno, se fija para todo el periodo el precio de 1'73 euros al día.

El Plus de Nocturnidad permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio colectivo

27.7 Plus Lineal (PL)

El personal no incluido en la categoría Valeo de Cuadro o asimilado tendrá un Plus Lineal de carácter mensual en 14 pagas, de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 25 sobre el Incremento Salarial del presente Convenio.

27.7 Plus de Sustitución (PS)

El personal que realice puntualmente actividades de sustitución en una posición diferente a su actividad habitual, recibirá una compensación económica por las siguientes funciones:

- Sustitución de mantenimiento.
- Sustitución de líder (Centro de Distribución).
- Sustitución de SAC y administración de almacén.

El precio del plus de Mantenimiento y de Líder será de 16 euros por jornada realizada, mientras que en SAC la sustitución tendrá un precio de 10 euros / jornada.

El Plus de Sustitución permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio colectivo

CAPÍTULO VII - BENEFICIOS SOCIALES

La persona trabajadora tendrá derecho como mínimo a un anticipo equivalente a lo devengado en el momento de solicitarlo, a descontar en la siguiente liquidación mensual de salarios.

ARTÍCULO 28 - ANTICIPOS PERSONALES

Se establece que, durante la vigencia de este Convenio, los anticipos personales quedan fijados en las siguientes cuantías:

- a) La cantidad máxima por persona que podrá ser solicitada queda fijada en 3 mensualidades netas, estableciendo un máximo de 6.500 euros y a devolver en el periodo máximo de un año desde la fecha de entrega.
- b) El fondo que se establece para estos anticipos queda fijado en la cantidad de 33.000 euros, constituyéndose una reserva adicional de 6.500 euros que se utilizará para anticipos de urgencia.
- c) Para la concesión de los anticipos se deberá tener como mínimo un año de antigüedad y siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el presente artículo bastará la autorización del Director de RRHH.

La solicitud de anticipos de urgencia será estudiada por la Comisión Paritaria y será necesaria la firma de dos miembros de la misma, uno por la parte social y otro por la parte Empresarial

- d) Desde la amortización de un anticipo hasta la petición de otro, deberá transcurrir un mínimo de seis meses.

Serán atendidos preferentemente los anticipos, en los que cumpliendo los requisitos generales, concurren en algunas de las siguientes circunstancias:

- 1.- Existencia de alguna enfermedad, bien en el empleado o en algún miembro de la familia que habitualmente conviva con él y origine gastos extraordinarios que no cubra la Seguridad Social.
2. El nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge.
3. El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.
4. La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado.

5. La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanente por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado.

En caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias se considerará preferencialmente y por este orden, las condiciones de:

1. No haber sido beneficiario de un anticipo con anterioridad.
2. Haber amortizado el anticipo con anterioridad al otro empleado.

3. Tener mayor antigüedad en la Empresa.

ARTÍCULO 29 - AYUDA DE ESTUDIOS

La Dirección de la Empresa fomentará la formación profesional de su personal, y en este sentido consignará en su presupuesto anual, durante la vigencia del presente convenio, un fondo de 4.500 Euros para ayuda de estudios.

Tal fondo será aplicable a:

- a) Estudios superiores e idiomas, siempre que los mismos estén relacionados con la tarea que la persona trabajadora tenga asignada o faciliten la posible promoción dentro de los puestos de la Empresa.
- b) Bachillerato, ESO, Formación Profesional y estudios de grado universitario.

La cuantía de la ayuda será del 100% de la matrícula y mensualidades de los estudios, con un máximo de 510 Euros por persona trabajadora, debiendo acreditarse el gasto efectuado.

Será requisito indispensable para tener derecho a la ayuda por estudios, que acredite mediante certificación fehaciente, el correcto aprovechamiento de los mismos al término del curso en que se encontraba matriculado.

ARTÍCULO 30 - SEGURO DE VIDA

Durante la vigencia de este Convenio se establece una póliza colectiva de Seguro de Vida con indemnizaciones de 19.915 Euros en caso de muerte natural, 39.830 Euros en caso de muerte por accidente y 59.745 Euros en caso de muerte por accidente de circulación.

La Dirección de Recursos Humanos asumirá la gestión de las indemnizaciones correspondientes, en caso de siniestro.

ARTÍCULO 31 - SUBVENCIÓN PARA COMIDA

La subvención para comida se regulará entre la parte social y la parte Empresarial, por cada día laborable trabajado en jornada partida.

Se establece una subvención de 10,00 euros por cada día de asistencia efectiva al trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, para todas las personas trabajadoras que tengan jornada partida de 8 horas en oficinas, excepto cuando se devenguen dietas de comida. El valor indicado resultará de aplicación a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Esta subvención se verá afectada por los incrementos pactados en el artículo 25 siempre que el resultado de tal aplicación no exceda del límite fiscal establecido como subvención, libre de impuestos para las partes.

El sistema de abono será por medio de vales.

ARTÍCULO 32 - AYUDA ESCOLAR Y GUARDERÍAS

En concepto de ayuda para colegios y guarderías, la Empresa aportará las cantidades siguientes de 134,03 euros por hijo menor de 18 años cumplidos, previa justificación por parte de la persona. Esta ayuda se incluirá en la nómina de septiembre

El devengo del mismo se realizará por cada persona trabajadora de Valeo, teniendo en cuenta que si dos personas trabajadoras comparten un hijo en común, esta ayuda será para cada uno de ellas.

El límite máximo de edad para pedir la ayuda por escolaridad para hijos, es la fecha de cumplimiento de 20 años. Tratándose de una edad de no obligatoriedad escolar, para el último tramo de 19 y 20 años, esta ayuda estará supeditada a que en el último curso académico, el hijo/a sobre el que se obtiene la ayuda, no repita curso o no se matricule de más de tres asignaturas iguales que el curso anterior. La oportuna justificación de esta situación, se realizará a través de la

matrícula del curso anterior y la matrícula del curso actual que será siempre obligación y responsabilidad del trabajador presentarla a Recursos Humanos para el pago de la ayuda.

ARTÍCULO 33- AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas trabajadoras beneficiarios de prestaciones especiales del INSS con esta calificación, o que tengan a su cargo familiares, hasta segundo grado de consanguinidad, beneficiarios de dichas prestaciones percibirán una prestación complementaria, durante toda la vigencia del presente convenio, de 160,52 Euros/mes.

ARTÍCULO 34 - OBSEQUIO DE NAVIDAD

La Empresa concederá un obsequio de Navidad equivalente a 100 euros.

CAPÍTULO VIII - SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 35 – RECONOCIMIENTO MÉDICO

La Empresa gestionará que a todo el personal le sea efectuado un reconocimiento médico obligatorio, al menos una vez al año. Asimismo, toda persona que no desee realizar dicho reconocimiento médico, deberá notificarlo por escrito, conforme al modelo establecido por la Dirección de RRHH.

Se incluye en los reconocimientos médicos las pruebas anuales PSA voluntarias y previa solicitud por escrito para mayores de 40 años, así como una revisión ginecológica voluntaria y previa solicitud por escrito para las trabajadoras de Valeo Service.

CAPÍTULO IX - REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

ARTÍCULO 36 - FACULTAD DISCIPLINARIA

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

ARTÍCULO 37 - CONCEPTO

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por la persona trabajadora de los deberes de cualquier índole para con la Empresa o con sus compañeros, o trasgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio, en el convenio sectorial de aplicación, en la reglamentación sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Código Ético de Valeo (Anexo 2).

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en Leve, Grave y Muy Grave.

ARTÍCULO 38 - FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un periodo mensual o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o habitualmente.
Si de estos retrasos se derivan, por la función especial de la persona trabajadora, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.
- 2.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.- El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- 4.- No atender al público y a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.

- 5.- Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- 6.- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- 7.- Descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales
- 8.- No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta Grave.
- 9.- Realizar actividades durante la jornada de trabajo, que puedan provocar molestias a los compañeros o impida prestar la debida atención al trabajo.
- 10.- La permuta de turno, puesto de trabajo o Sección, sin autorización, si no se produce perjuicio para la Empresa.
- 11.- La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la Empresa.
- 12.- No avisar al mando inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.
- 13.- Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección.
- 14.- Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado u objetos que aumenten el riesgo de accidente.
- 15.- Aparcar el vehículo fuera de las zonas asignadas o hacerlo incorrectamente con carácter habitual, así como no respetar las señales de tráfico dentro del parking.
- 16.- No someterse a las vacunaciones y/o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes.
- 17.- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

ARTÍCULO 39 - FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta Muy Grave.
- 2.- No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.- No hacer cursar a la Empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por incapacidad laboral transitoria o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.
- 4.- El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
- 5.- La embriaguez o el uso de drogas cuando no sea de manera habitual.
- 6.- Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 7.- El quebrantamiento del secreto profesional.
- 8.- Los daños o deterioros en las mercaderías o pertenencias de la Empresa, cuando se produzcan por negligencia.
- 9.- Discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro del centro de trabajo, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.
- 10.- La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, sería considerada como falta Muy Grave.
- 11.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecten a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.

- 12.- Las bromas malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.
- 13.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta Muy Grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.
- 14.- Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o hacer uso de máquinas, herramientas y material de la Empresa, aún fuera de las horas de trabajo.
- 15.- Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar el centro de trabajo sin autorización, si como consecuencia de ello se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo.
- 16.- Pasar lista recogiendo firmas cualquiera que sea su objeto, o realizar colectas o encuestas sin autorización previa, dentro del recinto del centro de trabajo y aun fuera de la jornada de trabajo, salvo en tiempo de bocadillo y en los lugares destinados para ello.
- 17.- Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes. De producirse alteración del orden o conseguir sus objetivos, sería considerada falta Muy Grave.
- 18.- Escribir letreros en las paredes del centro de trabajo, sean oficinas, retretes, etc.,
- 19.- Encubrir al autor/es de faltas consideradas Graves o Muy Graves.
- 20.- Cambiar arbitrariamente el turno u horario de trabajo, que produzca perjuicio para la Empresa.
- 21.- El incumplimiento de las Normas contenidas en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- 22.- Los malos tratos que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en LET.

ARTÍCULO 40 - FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- 2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de 30 días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo periodo. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención de la persona trabajadora, si ésta es absuelta, posteriormente, de los cargos que le hubieren imputado.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.
- 4.- Los delitos de robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito común, siempre y cuando se acredite perjuicio empresarial, directo o indirecto, y el acto imputado fuese relevante o tuviese vinculación con la actividad laboral, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea calificado como laboral o in-itinere.
- 6.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

- 7.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.
- 8.- Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la Empresa, aunque no sean constitutivos de delito.
- 9.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a mandos, compañeros, subordinados o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- 10.- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- 11.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.
- 12.- La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 13.- Las frecuentes e injustificadas riñas o peleas con los compañeros de trabajo.
- 14.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
- 15.- La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente disciplinario, cuya apertura haya sido acordada por la Dirección.
- 16.- Tomar, usar productos o artículos del centro de trabajo o que se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no sean aptos para su venta o comercialización.
- 17.- Ocultar o falsear datos de trascendencia laboral, fiscal u otros que deban ser facilitados a la Empresa dando lugar a percepciones improcedentes.
- 18.- Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.
- 19.- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- 20.- Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- 21.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- 22.- El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador o trabajadora.
- 23.- Las faltas consideradas como Graves, de mediar mala fe manifiesta u otros agravantes.

- 24.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 25.- Las actividades antisindicales de cualquier índole o aquellas que impidan o coarten los derechos de representación de las personas trabajadoras legalmente atribuidas.
- 26.- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

ARTÍCULO 41 – RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas Graves y Muy Graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta Muy Grave que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

ARTÍCULO 42 - SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - Despido.

ARTÍCULO 43 - PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X - DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 44 - ASAMBLEAS

Las personas trabajadoras afectados por este Convenio, tendrán derecho a seis horas anuales para la celebración de asambleas. Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y comunicadas con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Compañía, indicando en la comunicación el orden del día.

CAPÍTULO XI - LEGISLACIÓN SUPLETORIA

ARTÍCULO 45. LEGISLACIÓN SUPLETORIA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Con objeto de asegurar la calidad en la producción, la Empresa continuará con la política de estabilidad en el empleo mediante el fomento de la contratación de carácter indefinido, en función de la evolución de la actividad.

**DISPOSICION ADICIONAL
PLAN DE IGUALDAD**

En virtud de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019, de “Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, las partes desarrollarán el Plan de Igualdad en los plazos y términos establecidos legalmente.

ANEXO 1
EQUIVALENCIAS GRUPO- FUNCIONES PROFESIONALES

Grupos Profesionales	Nivel	Colectivos funcionales		
		Profesionales Centro de Distribución	Técnicos y profesionales de organización y gestión	Cuadros, técnicos y directivos
I	1			Directores
II	1		Asesor Comercial	Responsables de departamento (Contabilidad, Control de Gestión, Calidad, Post-venta, Comercial), Warehouse Manager, Key Account Manager
III	1		Gestor de Flujos, Jefe de Producto	Responsable de Gestión Clientes, Gestor de Flujos, Resp. de Métodos y SPV, Resp. Calidad, Jefe de Producto, Resp. de Implicación del Personal
III	2			Nuevas incorporaciones en Valeo, pasado 1 año en la función pasan de forma automática a nivel 3.1
III	3			Nuevas incorporaciones en Valeo, pasado 1 año en la función pasan de forma automática a nivel 3.2
IV	1		Delegados Comerciales, Adjunto Control de Gestión, Analista IT, Coordinador SAC, Métodos y SPV, Analista logística y calidad. Sales development Manager	
	1.1		Perfil sin experiencia en los procesos de Valeo	Nuevas incorporaciones en Valeo, pasados 2 años en la función pasan de forma automática a nivel 4.1
	2		Admón. Contable, Facturación, Responsable Operaciones Almacén, AdmonRRHH, Mantenimiento Almacén. Resp. Mantenimiento. Resp flujo carcasas, mapping y litigio.	
	2.1		Perfil sin experiencia en los procesos de Valeo	Nuevas incorporaciones en Valeo, pasados 2 años en la función pasan de forma automática a nivel 4.2
	3	Líderes de turno, producción y mantenimiento	Admon SAC, Admon SAT, Admon CD, Garantías	
V	1	Especialista 1 grado	Admvo Customer Service, Admvos depto Comercial, Compras generales, Operador informática	
	2	Especialista 2 grado	Administrativo de Gestión Clientes, Admón Almacén, Garantías, Calidad	
	3	Especialista 3 grado	Administrativo	
VI	1	Especialista en formación entre 2 y 3 años	Administrativo en formación entre 2 y 3 años	
	2	Especialista en formación entre 1 y 2 años	Administrativo en formación entre 1 y 2 años	
	3	Especialista en formación entre 0 y 1 año	Administrativo en formación entre 0 y 1 año	

ANEXO 2

TABLA DE SALARIOS BASE POR GRUPOS Y NIVELES

Grupo	Niveles	2019 Salario Base Grupo/Nivel
I		40.922,42
II		32.738,3
III	1	28.645,68
	2	24.962,28
	3	22.506,96
IV	1	24.962,28
	1.1	22.506,96
	2	23.735,18
	2.1	21.278,74
V	3	22.506,96
	1	21.279,86
	2	20.666,1
VI	3	20.092,8
	1	19.233,76
	2	18.834,76
VII	3	18.415,88
		13.913,76

ANEXO 3
IGUALDAD EN VALEO SERVICE ESPAÑA, S.A.U.
Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las del despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y Empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en al negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(03/11.958/21)

