



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN
PROVINCIAL DE JAÉN

Notificación, Acta y Convenio Colectivo de Valeo Iluminación, S.A., de Martos.

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.

Convenios Colectivos.

Código Convenio: 23000761011989.

Expte.: 23/01/0001/2012.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Il'tma. Sra. Delegada Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para VALEO ILUMINACIÓN, S.A. de MARTOS en Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 4 de abril de 2012, suscrito por la Comisión Negociadora el día 20 de marzo de 2012, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.



Tercero.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, 16 de abril de 2012. La Delegada Provincial de Empleo. Por Ausencia Decreto 21/1985, de 5 de febrero, Secretaria General, M^a. del Mar Herreros Hueta.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL 15º CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE VALEO ILUMINACIÓN S.A., PARA SU PLANTA DE MARTOS (Jaén)

Reunidos de una parte, la representación de la Empresa en las personas de D. Ángel de la Torre Ocaña, Dña. Sonia Carbellido Lara y D. Manuel Cubero Roldán, asistidos por el asesor laboral D. Andrés González Fernández, y de otra, la representación de los Sindicatos firmantes de dicho Convenio, pertenecientes a UGT, CC.OO., ASMAVAM y USO, en las personas de D. Julio Ángel Pérez Almagro, D. José Rafael Checa Melero, D. José Manuel Sánchez Jiménez, Dña. Asunción Cardoso Sánchez, D. Ángel Mendoza Hernández y D. Antonio Castillo de la Torre por UGT; D. Manuel López Cabrera y D. Raúl Siles Milla por CC.OO.; D. Manuel Morante Fernández por ASMAVAM; y D. José Antonio Higuera Albín por USO. Actuando como Presidente de la Comisión Negociadora, D. Francisco Antonio Martos Pérez y como Secretario de la misma, D. José Miguel Morales Cuadros,

Manifiestan

Primero.- Que tras la firma del Preacuerdo al que se refiere el Acta de la Comisión Negociadora del 15º Convenio Colectivo de la Empresa VALEO ILUMINACIÓN S.A., para su centro de trabajo en Martos, inmediatamente anterior a la presente, el contenido de dicho Preacuerdo fue ratificado por la Asamblea de trabajadores convocada al efecto.

Segundo.- A su vez, de acuerdo con lo establecido en el punto cuarto del apartado "Manifiestan" del Acta anterior citada, los miembros de la Comisión Negociadora del 15º Convenio colectivo de Empresa, han considerado que la redacción del texto global del citado Convenio, se establezca en los términos y condiciones del ejemplar que, junto a la presente Acta, se suscribe.

En su virtud

Acuerdan





Primero.- Dar por finalizadas las negociaciones del 15º Convenio Colectivo de Empresa para su planta de Martos (Jaén), suscribiéndose el texto de dicho Convenio de acuerdo con el ejemplar que, junto a la presente Acta, se acompaña.

Segundo.- Facultar a don Manuel Cubero Roldán, para que gestione todo lo pertinente en relación con el depósito y publicación en el Diario correspondiente, del acuerdo alcanzado.

Tercero.- Determinar la condición estatutaria del citado Convenio, teniendo en cuenta que el mismo se suscribe por todas las representaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa, gozando por tanto de mayoría absoluta en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- A su vez acuerdan que, por economía de procedimiento, el texto del Convenio adjunto a la presente Acta, se firme por un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, en cuanto a la representación de los trabajadores, por la representación empresarial y por el Presidente y Secretario de la Comisión Negociadora.

Lo que en prueba de conformidad plena, firman las partes intervinientes en Martos, a veinte de marzo de dos mil doce.

15º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALEO ILUMINACIÓN, S.A., PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE MARTOS (JAÉN)

Preámbulo

El presente Convenio colectivo de empresa es el resultado de las negociaciones llevadas a cabo entre la Dirección de la empresa y el Comité de la misma bajo el principio de buena fe y supone el texto de referencia para las partes signatarias del mismo en materia de condiciones de trabajo.

El citado texto convencional es fruto de la refundición llevada a cabo de cualesquiera normas o prácticas anteriores a la vigencia de este Convenio, por lo que habiéndose refundido en su texto todo aquello que se ha considerado oportuno, cualquier otra sistemática que se hubiese venido aplicando con anterioridad a la vigencia de este Convenio quedará suprimida y sin efecto.

No obstante, en materia de cesta de Navidad, se estará a los usos y costumbres presentes en la empresa, si bien acomodando la entrega de dicha cesta a las obligaciones tributarias y de la seguridad social.





Las partes firmantes del presente Convenio se han inspirado en sus posiciones negociadoras en todo aquello dispuesto en el Acuerdo de Negociación Colectiva para los años 2012 a 2014, firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, de forma que admitiendo como válidos los fundamentos de dicho Acuerdo, han considerado oportuno introducir medidas de moderación de costes, que repercutan inmediatamente en la competitividad de la empresa, facilitando así la asignación de futuros proyectos a la planta de Martos. En ese sentido se ha tenido en cuenta que la mayor parte de la producción se destina al suministro de nuestros clientes en Alemania y España, por lo que se considera imprescindible relacionar nuestros costes productivos con la evolución económica y social de los países receptores.

En tal sentido, se ha tratado de acomodar el espíritu del AENC II a la letra de este Convenio, tanto en cuanto a los contenidos sobre flexibilidad interna, como a los criterios de moderación de la masa salarial, logrando así un instrumento de paz social que asegure la estabilidad industrial de la planta de Martos y un volumen de empleo adecuado a los proyectos presentes y futuros.

La Empresa y las centrales sindicales firmantes de este acuerdo 2011-2013, UGT, CCOO, ASMAVAN y USO han realizado un ejercicio de responsabilidad para conseguir mantener la competitividad de la planta de Martos, en un contexto de crisis económica mundial muy grave y de extrema gravedad en Europa, que está produciendo un entorno de lucha encarnizada entre todos los fabricantes de componentes del automóvil en el que estamos inmersos.

Las partes firmantes se comprometen a aplicar este espíritu de colaboración positiva en los próximos convenios para poder conseguir los pedidos correspondientes a los nuevos proyectos en aras de la preservación del empleo y del crecimiento futuro.

Capítulo primero. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio se aplicará única y exclusivamente al centro de trabajo de Martos (Jaén) de la Empresa VALEO ILUMINACIÓN S.A., afectando a los trabajadores que presten sus servicios en el desempeño de funciones técnicas, comerciales, administrativas, de compras, logísticas, de producción, de mantenimiento y cualesquiera otras radicadas en el centro de trabajo de referencia, y estén incluidos en el ámbito personal del mismo.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las disposiciones del presente Convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito territorial, si bien a los empleados clasificados como Cuadros o Asimilados, que hayan aceptado voluntaria e individualmente la propuesta de la Dirección para formar parte de estos colectivos, no les será de aplicación los



Artículos 29, 30, 31a), 32, 34, 35, 37 y 39, incluidos en el Capítulo Quinto, estableciéndose para estos colectivos un régimen salarial distinto.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de tres años, con inicio el 1 de enero de 2011 y terminó el 31 de diciembre de 2013, si bien sus efectos se entenderán de aplicación desde el día siguiente al de publicación del presente Convenio en el Diario Oficial correspondiente, salvo que expresamente se determine fecha de efectos distinta en relación al cualquier precepto del presente Convenio.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente Convenio deberá producirse con una antelación de 90 días a la fecha de su vencimiento. Este Convenio se prorrogará una vez denunciado y concluida la duración pactada durante las negociaciones para la renovación del mismo, si bien, transcurridos dos años desde su denuncia sin que se haya alcanzado un nuevo acuerdo, se estará a lo dispuesto en el párrafo 4º del punto 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por un máximo de dieciocho personas, nueve por cada una de las partes firmantes del mismo. Las decisiones de la Comisión Paritaria sobre los asuntos sometidos a la misma se adoptarán por acuerdo de las partes, teniendo tales decisiones carácter vinculante entre las mismas.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria sobre la decisión a adoptar, se decidirá por acuerdo entre las partes si se somete la cuestión a un arbitraje, que también será designado mediante acuerdo de las mismas, o bien cada una de ellas adoptará las acciones pertinentes que a su derecho convenga.



Esta Comisión Paritaria tendrá las facultades citadas en cuanto a la resolución de las discrepancias que puedan surgir en los términos indicados, y, especialmente quedará facultada para alcanzar los acuerdos necesarios en las materias establecidas en el artículo 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores. A su vez, en casos de discrepancia en la interpretación o aplicación del Convenio, será esta Comisión Paritaria quien intervenga con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo, en los procedimientos que puedan plantearse.

En materia de contratación temporal, la Comisión Paritaria intervendrá, si así lo consideran de común acuerdo las partes.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras condiciones de trabajo, establecidas por disposiciones legales, resoluciones de las autoridades administrativas, resoluciones judiciales, convenios colectivos o cualquier otra fuente, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Capítulo segundo. Organización del trabajo.

Artículo 8. Norma general.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, son facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, con la autorización administrativa en los casos en que ésta sea obligatoria y salvo lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

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

La Representación Legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 9. Facultades de la dirección.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.





- b) La exigencia de los rendimientos mínimos o de los habituales.
- c) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la Empresa, o de las específicas de determinado puesto o puestos de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.
- d) La adjudicación del número de máquinas de tareas necesarias para la saturación del trabajo, en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- e) La fijación de los índices de calidad y desperdicio admisibles a lo largo del proceso industrial o económico.
- f) La exigencia de una vigilancia, atención o diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de organización de la producción.
- h) La realización, durante cualquier período de organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambios, funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillaje, etc.
- i) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo y rendimiento a las condiciones que resulten del cambio de los métodos operativos, industriales o económicos, procesos de fabricación o manipulación, cambio de material, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los productores, expresada a través del Comité de Empresa, en espera de la resolución de los organismos competentes.
- k) Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que les vengan asignadas por la legislación vigente.

Artículo 10. Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la Empresa:

- a) Informar al Comité de Empresa acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, y negociar en aquellos casos en que lo estipule el ET, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- b) Limitar, por un período razonable, la experimentación de nuevos sistemas de organización.





- c) Tener a disposición de los trabajadores, la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.
- d) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
- e) Informar al Comité de Empresa de la evolución de todos los ratios establecidos por el Sistema de Producción Valeo.
- f) Velar por la salud física y mental de todos los trabajadores, ocupándose de eliminar toda circunstancia que razonablemente se entienda que puede desembocar en deterioro de la misma.
- g) Permitir y colaborar en una correcta conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores.
- h) Publicar y distribuir entre el personal el texto íntegro del presente Convenio colectivo, así como el la información sobre aspectos generales de la prevención de los riesgos laborales y el código ético del Grupo Valeo.

Artículo 11. Sistema de trabajo.

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

Los trabajadores afectados por este Convenio estarán adscritos a las diferentes unidades operativas o funcionales de que se compone la estructura organizativa de la Empresa. Dicha adscripción estará sujeta al ejercicio de las facultades organizativas de la Dirección con arreglo a las necesidades productivas de cada momento. A nivel de la estructura productiva, la célula organizativa básica será el Equipo Autónomo de Producción (E.A.P.), al que se le asignan las siguientes competencias:

1. Fabricación.

- 1.1. Lograr un nivel óptimo en cuanto a calidad y cantidad de unidades a producir conforme a los planes, programas e índices establecidos.
- 1.2. Realizar el aprovisionamiento de materiales conforme a la metodología Kanban.
- 1.3. Realizar el control y registro de las unidades producidas, interrupciones e incidentes.
- 1.4. Gestionar la organización del trabajo en lo referente a la distribución de





tareas, pausas y rotación de puestos entre todos los miembros, dentro del marco normativo del S.P.V. y del presente Convenio.

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

2. Calidad y autocontrol.

2.1. Realizar el autocontrol de la calidad del producto en las distintas fases de la operación, visualmente y/o mediante la utilización de patrones de medición directa.

2.2. Anotar los datos relativos a rechazos, elaborando gráficos simples de control estadístico y cumplimentar la matriz de autocalidad.

2.3. Aplicar las normas e instrucciones de control conforme a la regla de paro al primer defecto.

2.4. Verificar el adecuado funcionamiento de los instrumentos automáticos de control Poka-Yokes.

3. Mantenimiento.

3.1. Mantener las máquinas/herramientas y otros equipos de producción en estado de producir conforme a los estándares establecidos.

3.2. Realizar el mantenimiento de las máquinas y equipos de producción asignados, verificando niveles, efectuando engrases, sustituyendo componentes y piezas defectuosas, conforme a los manuales técnicos e instrucciones predefinidas.

3.3. Participar en el análisis de averías.

3.4. Aplicar la metodología 5 S.

4. Reglaje y cambio de serie.

4.1. Efectuar reglajes y cambios de utillajes o de serie, validando la primera pieza producida después de la operación.

4.2. Registrar los tiempos de cambio de serie.

5. Mejora de procesos/procedimientos.

5.1. Participar, a través de los Grupos de Resoluciones de Problemas (G.R.P.) y demás mecanismos previstos en el Sistema de Producción Valeo (S.P.V.), en el diseño y mejora del área de trabajo, así como en la simplificación y optimización





de los procesos productivos.

5.2. Participar en el Programa de iniciativas de Progreso, formulando propuestas de mejora.

6. Comunicación formación.

6.1. Buscar el auto-desarrollo del Equipo, mediante la adquisición progresiva de un conocimiento de todas las áreas y desarrollo de nuevas competencias.

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

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

6.4. Participar en la elaboración del Plan de Formación.

6.5.- Realizar la reunión diaria de 5' y la reunión mensual según el procedimiento establecido.

6.6. Rellenar los paneles de comunicación visual.

7. Seguridad, ergonomía e higiene industrial.

7.1. Cumplir las normas de seguridad, ergonomía e higiene en el trabajo.

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

7.3. Contribuir a la definición ergonómica de los procesos de trabajo. El Comité de Empresa y las secciones sindicales realizarán un seguimiento de las acciones a desarrollar y, junto con la Dirección, velarán por su cumplimiento. El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad en que deban de hacerse los estudios de los puestos de trabajo, siempre conforme a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Artículo 12. Implantación de sistemas de organización.

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

a) La Dirección informará con carácter previo al Comité de Empresa, de la implantación o cambio de gamas de trabajo que decida efectuar.

b) Se constituirá una comisión paritaria específica, que elaborará un informe en el que manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar, en un plazo máximo de 15 días.

c) Si no fuera posible el acuerdo, en los 15 días siguientes ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Capítulo tercero. Clasificación profesional.

Artículo 13. Grupos profesionales.

Existirán dos Grupos Profesionales: El Grupo Profesional de Operarios, G.P.1, en el que estarán incluidos todos los trabajadores ligados directamente a la producción, y el Grupo Profesional de Técnicos, G.P.2, en el que se incluirán los administrativos, técnicos, asimilados y cuadros. La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional se ajustará a lo establecido en el Artículo 55 de este Convenio.

Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales se establecen niveles retributivos que van desde el Nivel 1 al Nivel 14 en el de Operarios, y desde el Nivel 1 al Nivel 20 en el de Técnicos. Los Niveles 1 a 14 de ambos Grupos Profesionales serán idénticos, siendo compensadas las eventuales diferencias mediante complementos personales. El sistema a emplear para promocionar de un Nivel Salarial al Nivel inmediato superior viene descrito en el Artículo 54 de este Convenio.

Las tablas salariales donde se establecen las cuantías diarias y anuales para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial vienen indicadas en los Anexos núm. 18 y 20 de este Convenio.

Capítulo cuarto. Jornada, Licencias y Excedencias.

Artículo 14. Jornada laboral anual.

La duración de la jornada laboral anual de trabajo, se fijará siempre en horas efectivas de trabajo, sin que el tiempo de descanso que se establece para el bocadillo, tenga la consideración de tiempo de trabajo efectivo. La duración de la misma para todos los años de vigencia del Convenio será de 1.710 horas efectivas de trabajo, que se corresponden con 223 días laborables.

Artículo 15. Cambio de hora legal.

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

En el cambio horario de primavera, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la



empresa, se solapará el turno o se descontará del saldo de horas.

Artículo 16. Calendarios laborales.

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

- Calendario partido (jornada partida de lunes a viernes).
- Calendario continuado de mañana de lunes a viernes (limitación a 5 meses ininterrumpidos salvo continuación voluntaria del trabajador).
- Calendario continuado de tarde de lunes a viernes (limitación a 5 meses ininterrumpidos salvo continuación voluntaria del trabajador).
- Calendario continuado de noche de lunes a viernes (de adscripción voluntaria si supera los 15 días, o para personal contratado para este calendario).
- Calendario doble rotativo mañana y tarde, de lunes a viernes.
- Calendario triple rotativo mañana, noche, tarde, de lunes a viernes.
- Calendario de 4º turno (8 tipos), para cubrir los 7 días de la semana.
- Calendario de fin de semana (calendario a tiempo parcial en uno, dos o tres turnos).

Calendarios de 4º turno: A partir de 4 equipos rotativos que trabajan 7 días de tarde, descansando los lunes y martes, después 7 días de mañana descansando los miércoles y jueves, y después 7 días de noche descansando viernes, sábado y domingo. Para llegar a disfrutar de los descansos reglamentarios se establecen otros complementarios.

b) El calendario de trabajo de jornada partida efectuará durante 2012, una jornada diaria de 8,07 horas efectivas de trabajo de lunes a jueves. En el tramo de tarde el horario de trabajo podrá ser de 14,00 a 17,07, de 14,30 a 17,37 y de 15,00 a 18,07 horas. La jornada de los viernes será continuada durante todo el año, realizándose 6 horas efectivas de trabajo, sin descanso para bocadillo.

En los horarios de jornada continuada, el descanso para bocadillo será de 20 minutos.

Los distintos calendarios mencionados en el presente artículo vienen incluidos en los Anexos núm. 1 al 17, ambos inclusive, de este Convenio.

Artículo 17. Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo para los años de vigencia del Convenio, que determinan el





inicio y fin de la jornada en todos los calendarios, serán establecidos mediante Nota Interna, previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Las reuniones de 5' en los turnos de 24 horas en procesos continuos (Termoduro y Termoplástico) se realizarán antes de comenzar la jornada ordinaria.

La asistencia a las reuniones diarias de 5' es necesaria para el correcto desarrollo y seguimiento del trabajo, no obstante su asistencia es voluntaria. El tiempo empleado en las mismas no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

La reunión mensual se realizará por los EAPs fuera de la jornada laboral, preferentemente antes o inmediatamente después de la jornada. Su asistencia será voluntaria y no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

El tiempo de las reuniones citadas (diarias y/o mensuales) cuando se realicen fuera de la jornada, se abonará como horas de formación.

Artículo 18. Turnos de trabajo.

Cada trabajador quedará adscrito a un calendario de trabajo, que conocerá antes del comienzo del año natural correspondiente. Los cambios de calendarios normales (descanso semanal fijo) o de tipo/equipo en calendarios especiales de 4º turno, por causas organizativas, técnicas o productivas, deberán ser conocidos por Recursos Humanos y por los trabajadores afectados al menos con tres días de antelación, de forma que éstos conozcan las razones de dicho cambio y el número de horas que el mismo genera en cuanto a la cuenta particular de cada trabajador.

En las unidades operacionales en que el desarrollo de su actividad de lunes a viernes produzca una saturación de los equipos y medios técnicos existentes, que impida hacer frente a las necesidades productivas derivadas de las demandas de los clientes, se establecerán turnos especiales de trabajo, con una actividad semanal ininterrumpida. Dichos turnos se cubrirán, siempre que ello fuera posible, con personal adscrito a los mismos de manera voluntaria, o contratado específicamente al efecto, que realizarán su prestación de servicios en ciclos rotativos, disfrutando de los oportunos días de descanso compensatorio, previstos en el calendario laboral correspondiente.

Se abonará el plus previsto en el Artículo 34 de este Convenio, a los trabajadores contratados a tiempo completos, que presten sus servicios en turnos especiales previstos en dicho artículo.

Artículo 19. Modulación.

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



sistema se denomina: modulaciones.

A tales efectos, cuando por razones organizativas, técnicas o productivas deba efectuarse una modulación, podrá establecerse la misma en los términos que para cada situación se determinen, previa notificación a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa por parte del Dpto. de RRHH, que deberá realizarse con al menos 8 horas de antelación, salvo en casos de fuerza mayor (incendios, inundaciones, cortes de energía, atentados, etc.). El número máximo de modulaciones por la misma causa será de 5 por año natural.

Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más como consecuencia de la modulación realizada, serán resueltas mediante recuperación o descanso en el plazo máximo de finalización del semestre natural siguiente, es decir, modulación entre el 1 de enero y 30 de junio: Máximo 31 de diciembre; modulación entre el 1 de julio y el 31 de diciembre: Máximo 30 de junio del año siguiente, respetándose en todo caso los catorce días correspondientes a los festivos abonables del calendario oficial de fiestas.

Los trabajadores que se vean afectados por las citadas modulaciones, percibirán por cada una de ellas y precisamente en el mes en que se produzca la recuperación de las horas dejadas de trabajar, un importe de 21,12 euros por modulación durante la vigencia del Convenio.

En caso de controversia, la misma será resuelta por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 20. Permanencia en el puesto de trabajo.

Los trabajadores no podrán ausentarse de sus puestos de trabajo sin causa justificada, y previo conocimiento del Responsable jerárquico correspondiente. Las horas exactas de comienzo y finalización de la jornada laboral serán indicadas mediante toques de sirena, debiendo hallarse el personal en su sitio o puesto de trabajo, con la vestimenta adecuada.

La reiteración en el incumplimiento de dicha norma desembocaría en falta grave por ausencia o abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

El personal con saldo de horas a su favor podrá hacer uso de las mismas, previa comunicación al mando correspondiente, con al menos 24 horas de antelación.

El consumo de las citadas horas deberá efectuarse necesariamente mediante módulos horarios iguales o inferiores a la jornada diaria del trabajador.

Artículo 21. Otras alteraciones de la jornada.

Los saldos horarios que se deriven de la flexibilidad industrial establecida en el



Artículo 18, pasarán a formar parte de una bolsa única compuesta por el saldo personal (horas realizadas por el trabajador sin compensación dineraria) y por el saldo por cambio de calendario. Dicha bolsa se regularizará al 31 de diciembre de cada año natural dejando su saldo a cero, salvo acuerdo entre las partes, mediante el abono a precio de hora ordinaria del saldo a favor del trabajador o, a opción de éste, dicho saldo podrá compensarse a lo largo del año mediante descansos sustitutivos, mediando el preaviso indicado en el artículo anterior. El saldo de todas ellas en su conjunto no podrá ser superior a 24 horas.

En caso de saldo negativo, la realización de horas extras servirá para reducir dicho saldo hasta las mencionadas 24 horas. A partir de ese momento y aunque el saldo siga siendo negativo, se abonarán las horas extras realizadas si bien, como se indica en el párrafo anterior, el mismo se regularizará al 31 de diciembre de cada año natural.

El precio de la hora ordinaria se calculará de la forma siguiente: Salario base x 420 + antigüedad x 420 + complemento personal x 420 + prima de asistencia x 241 + plus de puntualidad x 241 + prima asistencia pagas extras x 2. El total de dicha suma se dividirá entre 1.710 horas y el resultado será el precio hora ordinaria.

Artículo 22. Vacaciones.

La duración del período anual de vacaciones será de 30 días naturales, debiendo el personal conocer dicho período al menos con dos meses de antelación. Las citadas vacaciones deberán ser disfrutadas dentro de cada año natural, con las excepciones previstas legalmente. El devengo de las mismas se realizará por años naturales: del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Los matrimonios (trabajadores ambos de Valeo Iluminación, S.A. en su centro de Martos), tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el mismo período.

El período general de vacaciones se establecerá en el calendario anual, respetándose para toda la plantilla como días de vacaciones, los establecidos por el Ayuntamiento de Martos para la Feria de Agosto, salvo casos de fuerza mayor o trabajos de carácter excepcional e imprevistos y realizados por trabajadores que acepten voluntariamente prestar sus servicios en tales días. El periodo general de vacaciones para el resto de los años de vigencia de este convenio se establecerá anualmente, coincidiendo con la determinación del calendario de trabajo para dichos años.

Los empleados que trabajen durante el periodo general por razones de suministro a nuestros clientes, disfrutarán sus vacaciones, preferentemente, durante los meses de junio, julio o septiembre, de forma rotativa.

Cuando el período vacacional fijado en el calendario correspondiente coincida en



el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de IT, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En los casos de IT por contingencias distintas a las señaladas con anterioridad que impida el disfrute vacacional de forma total o parcial durante el año natural a que correspondan, el trabajador tendrá derecho a dicho disfrute en fecha distinta a la programada, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Lo dispuesto en los dos párrafos inmediatamente anteriores, se acomodará a la Ley vigente en cada momento.

Artículo 23. Disfrute especial dedicación.

El personal incluido en el colectivo de Cuadros y Asimilados con especial dedicación en materia de jornada, disponibilidad, implicación e identificación con los objetivos de la empresa, podrá disponer de un permiso retribuido de hasta cinco días laborables al año. A este fin, el N+1 que considere a alguno de sus subordinados merecedor del citado permiso, cumplimentará la documentación que a tal efecto se establezca y dará traslado de ello al Departamento de Recursos Humanos con una antelación de 3 días a la fecha de disfrute del citado permiso. A este fin, el interesado se pondrá de acuerdo con su N+1 para adaptar sus necesidades a las del Departamento correspondiente.

Los trabajadores potencialmente afectados por tal permiso, deberán proceder a su disfrute antes del día 31 de diciembre de cada año natural, sin que los días correspondientes a este permiso puedan trasladarse al año siguiente.

El disfrute de este permiso es compatible con el devengo del Plus de Especial Dedicación (PED).

Artículo 24. Horas extraordinarias.

En la realización de las horas extraordinarias, la Empresa se ajustará en todo momento a lo establecido en la legislación vigente así como a lo previsto en el presente Convenio, distinguiéndose entre los siguientes tipos de horas extraordinarias:

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



b) Las que sean necesarias para atender períodos punta de producción, que no se hayan podido prever con la suficiente antelación y que constituyan una tarea inaplazable, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, las necesarias para hacer labores de reparación de máquinas e instalaciones y el mantenimiento y limpieza de las mismas, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley. Estas serán de realización voluntaria hasta un tope máximo de 80 al año.

Previo acuerdo con el trabajador, las horas extraordinarias realizadas dentro del límite legalmente establecido, podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso a disfrutar dentro del año natural, considerándose a tales efectos como 1 hora y 45 minutos de descanso, cada hora extra trabajada. La Empresa informará mensualmente al Comité sobre el número de horas extras pagadas individualmente a cada empleado y totalizadas por Secciones.

En el supuesto de realizar una jornada completa de horas extraordinarias, a efectos retributivos se computarán como ocho horas.

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador, no podrán destinarse a compensar los saldos negativos de la bolsa de horas del trabajador, que como consecuencia de los cambios de calendarios y modulaciones pudieran existir, siempre y cuando el saldo citado sea igual o inferior a 24 horas.

El valor de la hora extraordinaria se calculará aplicando el incremento resultante de multiplicar el precio de la hora ordinaria (ver Artículo 21) por 1,45.

En los casos en que el número de horas extraordinarias realizadas en términos anuales, supere los límites establecidos legalmente, el exceso sobre dicho límite deberá compensarse necesariamente con descanso sustitutivo. A tal fin, por cada hora realizada en exceso sobre el límite legalmente establecido que deba compensarse con descanso sustitutivo, se compensará a su vez mediante el abono de 7,50 euros por cada hora realizada y compensada.

Artículo 25. Licencias retribuidas.

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

##1*#

##2*#



Notas:

A) En los apartados donde figure como licencia el término en días completos (naturales o laborables), no se contará como permiso el primer día del hecho causante si el trabajador tenía completada su jornada laboral. De tener parte de la misma realizada al iniciarse el permiso, las horas trabajadas pasarán como permiso al primer día que le correspondiera trabajar, o bien dispondrá de ellas en su saldo acumulativo de horas.

B) Todos los permisos reconocidos como licencias retribuidas, se concederán igualmente a las parejas de hecho, inscritas en el registro público correspondiente.

Artículo 26. Permisos sin sueldo.

La Dirección podrá conceder permisos sin retribución por motivos personales, siempre que sean solicitados por escrito y debidamente justificados, a través de sus Responsables jerárquicos, para que éstos den traslado de los mismos al Departamento de Recursos Humanos con la antelación suficiente, salvo casos urgentes.

Artículo 27. Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La excedencia motivada por la realización de estudios universitarios o de formación profesional, tendrá la consideración de forzosa.

Artículo 28. Reducción de jornada.

En materia de reducción de jornada se estará a lo dispuesto en el Artículo 37, apartados 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo quinto. Régimen de retribuciones.

Artículo 29. Definiciones.

La retribución del personal de VALEO ILUMINACIÓN, S.A., estará estructurada por el Salario Base y los Complementos del mismo. Dichos Complementos podrán ser: Personales (Antigüedad, "Ad personam", etc.); de Puesto de Trabajo; por Calidad



o Cantidad (Prima de Asistencia, Pluses, Incentivos, etc.); y de vencimiento superior al mes, como son las Pagas Extraordinarias, así como cualesquiera otros establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 30. Salario base.

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que estará constituida por el valor que para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial, se establece en este Convenio y cuya cuantía, diaria y anual, figura recogida en los Anexos núm. 18 y 20.

Artículo 31. Antigüedad.

El Complemento Personal por Antigüedad que atiende a los años de servicio prestados en la Empresa, se abonará de conformidad con las siguientes reglas:

a) Personal fijo en plantilla al 31/Diciembre/1984:

Se abonarán dos quinquenios a razón del 5% cada uno, más un trienio del 3%, sobre el Salario Base de la Empresa vigente en cada momento (Artículo 31).

Al cumplir los 15 años de permanencia en la Empresa, se abonará un bienio por una cuantía igual al 2% del complemento que, a los únicos efectos de servir de referencia para el cálculo de la antigüedad, se establece para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial en los Anexos núm. 19 y 21 de este Convenio, continuando en quinquenios del 5% sobre dicho salario base.

b) Personal incorporado a la Empresa a partir del 1/Enero/1985, y personal clasificado como Cuadro o Asimilado:

Se devengará por quinquenios a razón del 5% cada uno del complemento que, a los únicos efectos de servir de referencia para el cálculo de la antigüedad, se establece para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial en los Anexos núm. 19 y 21 de este Convenio.

c) Personal con antigüedad inferior a 24 meses el día 1/Septiembre/2001:

No devengará el complemento personal por antigüedad, así como el personal con ingreso en la empresa en fecha posterior a la indicada, cualquiera que sea su status en la misma.

Las Tablas incluidas en los Anexos núm. 19 y 21, cuyos únicos efectos son de servir de referencia para el cálculo de la antigüedad a que se hace referencia en los apartados a) y b) de este artículo, se incrementarán linealmente en función de la diferencia que cada año se produzca en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir



del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio/trienio/bienio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde primero de Enero del año siguiente si es posterior.

En todo caso, para aquellos colectivos con derecho al complemento personal por antigüedad, el número máximo de años computables a tal fin será de 25.

Artículo 32. Prima de asistencia y plus de puntualidad.

El personal percibirá una Prima de Asistencia y un Plus de Puntualidad, cuyos importes a partir del 1 de enero de 2012, quedan fijados en 7,01 euros y 2,30 euros, respectivamente.

Ambos conceptos se devengarán todos los días laborables del año en los que el trabajador preste sus servicios, incluyendo el período de vacaciones. En el año 2012, los días de posible devengo de estos conceptos son 241.

- Asistencia: Esta Prima se devengará con independencia del número de horas trabajadas dicho día, salvo en los casos de contratos a tiempo parcial que se devengará de forma proporcional a la jornada de trabajo.
- Impuntualidad: La primera falta de puntualidad dará lugar a la pérdida de un día de Plus; la segunda y tercera falta de puntualidad en 30 días equivale a la pérdida de 2 y 3 días de Plus respectivamente. La cuarta y sucesivas en 30 días naturales darán lugar a la pérdida de 6 días de Plus cada una.

Estas pérdidas de Plus son acumulables en dicho periodo. El periodo computable a estos efectos será el de nómina.

Para su percepción o pérdida se aplicarán las siguientes normas:

- Permiso por matrimonio: Se perciben ambos conceptos.
- Permisos previstos en los apartados de B) a L), ambos inclusive, del Artículo 25: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso por traslado de domicilio habitual: No se percibe ninguno de los dos.
- Permiso por matrimonio de hijos o hermanos: No se percibe ninguno de los dos.
- Permiso por consulta al médico de cabecera: Si la ausencia no supera las 2,5 horas no se pierde la Prima de Asistencia, en caso contrario sí, salvo justificación.
- Permiso por consulta al médico especialista: Si la ausencia no es de toda la jornada se perciben ambos conceptos, si fuera total ninguno de ellos.
- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y





personal: Se perciben ambos conceptos.

- Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se realicen dentro de la jornada laboral: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso previsto en el apartado R) del Artículo 25: Se perciben ambos conceptos.
- Permiso por lactancia hijo menor de nueve meses: Se perciben ambos conceptos.

Artículo 33. Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. El complemento por trabajo nocturno será del 30% sobre el Salario Base más Antigüedad durante la vigencia del presente Convenio, regulándose de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período nocturno de 1 a 4 horas, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si éstas exceden de 4 horas, se cobrará el complemento correspondiente a una jornada completa.

Este Plus se devengará durante el periodo vacacional, por importe igual al promedio resultante de lo percibido por tal concepto en los tres meses anteriores al inicio de disfrute de las vacaciones.

Artículo 34. Plus de 4º turno.

Se establece un plus de 4º turno para aquellos trabajadores, a jornada completa, que de conformidad con lo establecido en el Artículo 16, estén adscritos a alguno de los tipos del Calendario de 4º turno y durante el tiempo que lo estén, y cuya cuantía será de 100 euros brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias, durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 35. Plus líder equipo autónomo producción (plus leap).

Los trabajadores que ejerzan la coordinación de otros miembros de un equipo autónomo de producción en calidad de líder del mismo por decisión de la empresa y libre aceptación del trabajador de que se trate, alternando las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe con lo referente a la organización y distribución de las tareas, programación de pausas, emisión de propuestas de mejora, registro de datos relativos a unidades producidas, rechazos, paradas de máquinas, averías, etc., así como el control de las operaciones inherentes al proceso productivo, suministro de componentes y/o evacuación de producto terminado, etc., percibirán por cada día que desempeñen de manera efectiva dicho cometido, a partir del 1 de enero de 2012, la cantidad de 14,17 euros. En esta cantidad queda





incluida la remuneración del tiempo necesario para cumplimentar la documentación del turno.

Artículo 36. Plus de especial dedicación (plus ped).

Este Plus podrá devengarse exclusivamente por aquellos trabajadores que ostenten la condición de Cuadros o de Asimilados que, ocasionalmente, deban prestar servicios los sábados, domingos y/o festivos de cualquier semana.

A este fin, los miembros del CODIR, emitirán semanalmente una autorización nominativa con indicación de los trabajadores afectados por tal incidencia que deban trabajar en dichos días, la cual deberá recibirse en el Departamento de Recursos Humanos antes de las 12 horas del viernes de la semana en que deban realizarse tales servicios.

Este Plus tendrá una cuantía, durante la vigencia del presente Convenio, igual a 136 euros por cada sábado, domingo o festivo, en que se presten los citados servicios en jornada completa, de forma que si la prestación se realiza con una duración inferior, el Plus se devengará proporcionalmente en función de las horas de prestación de servicios.

Este Plus es incompatible con cualquier otro de los establecidos en el presente Convenio por la prestación de servicios en los citados días.

Artículo 37. Pagas extraordinarias.

1. Se abonarán 30 días de Salario Base más Antigüedad, en su caso, más la cantidad de 271,67 euros en concepto de Prima de Asistencia, en cada uno de los meses de julio y diciembre de 2012 y en sus fechas habituales. La paga extra de julio se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio, y la paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de julio al 31 de diciembre de cada año natural.

2. En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, el devengo de dichas pagas estará en función de los días efectivamente trabajados en cada semestre natural, si bien, los trabajadores en situación de IT que han percibido un porcentaje de las mismas, como consecuencia de su inclusión en la base reguladora de la prestación correspondiente del sistema de la Seguridad Social, percibirán un complemento del 25% del importe que le hubiese correspondido en cada una de las pagas extraordinarias, de haberse mantenido en alta durante todo el semestre natural de devengo.

3. En los casos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, al percibirse el 100% de la base reguladora de la prestación, no existirá complemento alguno en las pagas extraordinarias.

4. No obstante lo establecido en los apartados 2 y 3 del presente artículo, durante

la vigencia del Convenio, el complemento a percibir en cada una de las pagas extraordinarias se verá afectado por la mejora de absentismo conforme queda establecido en el Anexo núm. 22.

5. En los casos de IT derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa abonará el importe de las pagas extraordinarias sin tener en cuenta los períodos no trabajados como consecuencia de dichas incidencias.

Artículo 38. Anticipo vacaciones.

El trabajador que precise disponer de dicho anticipo antes de sus vacaciones, deberá solicitarlo en el Departamento de Recursos Humanos con, al menos, 10 días de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 39. Incremento salarial anual.

1. Año 2011: Las tablas salariales vigentes al día 31 de diciembre de 2010, se mantendrán inalterables durante el año de referencia.

Año 2012: Con efectos 1 de enero de 2012 se efectuará un incremento salarial del 1%, sobre las cuantías salariales vigentes al 31 de diciembre de 2011 (ver tablas salariales establecidas en los Anexos núm. 18 y 20 del presente Convenio).

Año 2013: Con efectos 1 de enero de 2013 se efectuará un incremento salarial del 1%, sobre las cuantías salariales vigentes a 31 de diciembre de 2012.

Dichos incrementos no se verán revisados en modo alguno, en base a la evolución del IPC ni de ningún otro ratio, de cada uno de los años 2011, 2012 y 2013.

2. Con carácter extraordinario, se procederá al abono de un pago único, con efectos del 31 de marzo de 2012, al personal en alta en la empresa el día 21 de febrero de 2012, por importe de 150 € brutos. No obstante, el citado importe se devengará y percibirá a prorrata en función de la permanencia en la empresa del trabajador durante el año 2011. La citada cantidad no se incorporará a las tablas salariales del presente Convenio y, consecuentemente, no será consolidable.

3. Conceptos sobre los que se aplican los incrementos:

Los incrementos establecidos se aplicarán a las Tablas salariales, Prima de Asistencia, Plus de Puntualidad, Complemento pagas extras, Plus de Nupcialidad, Plus de LEAP, Plus de Escolaridad y Ayuda por cónyuge o hijos discapacitados.

Capítulo sexto. Ayudas Sociales y Complementarias.

Artículo 40. Seguro de vida.

La Empresa establecerá para todos los trabajadores, un Seguro de Vida Colectivo



que cubra los riesgos de fallecimiento y de invalidez permanente absoluta, duplicando o triplicando el capital asegurado en los casos de fallecimiento por accidente o por accidente de circulación, respectivamente.

Las cuantías del capital asegurado en el año 2012 son las siguientes:

a) Incapacidad Permanente Absoluta	18.423,50 euros
b) Fallecimiento	18.423,50 euros
c) Fallecimiento por Accidente	36.847,00 euros
d) Fallecimiento por Accidente de Circulación	55.270,50 euros

Los importes de los capitales indicados se actualizarán anualmente en función del incremento del IPC del año precedente.

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

Artículo 41. Servicio de autobuses.

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

Artículo 42. Grupo de empresa "Valeo Iluminación".

La Empresa subvencionará al Grupo de Empresa en un importe igual a 5.018,45 euros mensuales al objeto de que dicho Grupo continúe con el desarrollo de los objetivos culturales, deportivos, recreativos, formativos, etc. para los que fue creado y constan en sus Estatutos sociales.

Con independencia de la cantidad indicada en el párrafo anterior, la empresa subvencionará el servicio de guardería que el Grupo de empresa contrate, mediante la aportación de 4.000 euros mensuales.

La modificación de éstos en cuanto a los fines se refiere, precisará de la aprobación de la Empresa, al objeto de mantener la subvención citada.

Las diferencias que pudieran surgir entre el Grupo y sus afiliados, serán resueltas a través de sus propios Estatutos. La Empresa, a través de su Representante en la Junta Directiva, informará al Comité de Empresa de aquellos asuntos que por importancia, gravedad o trascendencia así lo aconsejen.

Artículo 43. Plus de escolaridad y enseñanzas universitarias.



Durante la vigencia del Convenio, la Empresa abonará un Plus de Escolaridad anual, por cada hijo que curse estudios conforme a la LOE, de acuerdo con la siguiente escala:

a) Educación Infantil y Primaria	122,70 euros
b) ESO, Bachillerato y FP, en la localidad donde se reside	139,48 euros
c) ESO, Bachillerato y FP, fuera de la localidad de residencia	221,55 euros

A su vez, la empresa abonará un Plus anual de Enseñanzas Universitarias por cada hijo que curse dichos estudios o por el empleado que igualmente los realice, por importe igual al de la matrícula de dichos estudios con un límite de 429,25 euros.

No obstante, aquellos beneficiarios cuya matrícula sea superior a dicha cifra, percibirán adicionalmente al importe que les corresponda, un 15% de la diferencia existente entre el importe real de la matrícula y la citada cantidad de 429,25 euros.

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

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

El abono del mismo se hará efectivo en el mes de Octubre para los incluidos en los apartados a), b) y c), y en el mes de noviembre para los estudios universitarios.

Artículo 44. Plus de nupcialidad.

Los trabajadores de ambos sexos que contraigan matrimonio durante el año 2012, percibirán en concepto de Plus de Nupcialidad, la cantidad de 322,37 euros, siempre que en la fecha de contraer matrimonio lleven un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa.

Artículo 45. Ayuda por cónyuge o hijos discapacitados.

A partir de primero de enero de 2012, la Empresa abonará a los trabajadores cuyo

cónyuge o hijos padezcan discapacidad física, psíquica o sensorial, una ayuda económica mensual de acuerdo con la siguiente escala:

Igual o inferior a 5%	0 euros
Del 6% al 17%, inclusive	78,03 euros
Del 18% al 33%, inclusive	124,86 euros
Del 34% al 55%, inclusive	156,07 euros
Del 56% en adelante	192,49 euros

Artículo 46. Fondo especial para anticipos.

Con el fin de que los trabajadores de esta Empresa puedan atender necesidades extraordinarias se mantiene dicho Fondo, que será administrado por una Comisión establecida a tal fin, compuesta por representantes de la Empresa y el Comité. La cuantía de dicho Fondo especial será de 84.141,69 euros.

Las normas de funcionamiento figuran como Anexo núm. 23 de este Convenio.

Artículo 47. Jubilación.

La empresa potenciará todo aquello relacionado con la jubilación parcial prevista en la Ley General de la Seguridad Social, así como lo relativo a la jubilación flexible. A tal fin, la empresa formalizará los contratos de relevo que sean necesarios para cubrir las jubilaciones parciales anticipadas que se produzcan en cuanto al personal MOD. En los casos de personal MOI, la empresa podrá no aceptar la jubilación parcial anticipada en aquellos casos en que, la vacante derivada de la misma, se cubra mediante el sistema de promoción interna, o se amortice la función que viniese realizando.

En la ejecución de la jornada de trabajo residual de los jubilados anticipadamente y de forma parcial, se tendrán en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, de forma que el número de horas de trabajo efectivo se ejecute de forma irregular durante el periodo de referencia.

En materia de contrato de relevo, para cubrir la jornada de trabajo dejada de trabajar por los jubilados parciales, se valorará de forma positiva la relación de consanguinidad hasta el primer grado con el trabajador jubilado parcial.

Por otra parte se establece la jubilación forzosa a la edad de 65 años hasta el 31 de diciembre de 2012 y hasta la edad de referencia según el año en que se cumpla el periodo cotizado y la edad exigida a partir del día 1 de enero de 2013, de acuerdo con lo previsto en la Ley 27/2011; la cual se producirá de manera automática -salvo pacto en contrario- y de acuerdo con lo establecido legalmente. No obstante dicha jubilación forzosa estará supeditada al cumplimiento de



objetivos de políticas de empleo encaminados a la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos y cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad en el mismo.

En ningún caso podrá jubilarse forzosamente a aquellos trabajadores que no cubriesen el periodo de carencia necesario para acceder a la jubilación contributiva, quienes retrasarán los efectos de la jubilación forzosa hasta la fecha en que acrediten la carencia necesaria.

Artículo 48. Ayuda por defunción.

En el caso de defunción de trabajadores en activo, se abonará una ayuda económica consistente en 45 días de Salario Base más Antigüedad, a favor del cónyuge viudo o, en su defecto, de sus herederos legales.

Artículo 49. Ropa de trabajo.

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

Artículo 50. Premio a la iniciativa.

La Dirección y el Comité de Empresa conscientes de la necesidad de que la CALIDAD TOTAL debe ser permanente realidad en esta factoría, así como que el progreso y la productividad proviene sobre todo de la voluntad de los hombres, quieren resaltar que las iniciativas y propuestas de mejora son el signo principal de la IMPLICACIÓN DEL PERSONAL. A tal efecto se ha creado un procedimiento para la presentación de propuestas de mejora en cualquier campo: Calidad, Productividad, Ergonomía, Seguridad e Higiene, Flexibilidad, Comunicación, Formación, Limpieza, Organización, Orden, Limpieza, Relaciones humanas, etc., así como para la resolución, premio o felicitación, reconocimiento e información de cuantas propuestas se presenten. De todas las resoluciones se dará copia al Comité de Empresa.

Capítulo séptimo. Ingresos, Promoción, Movilidad, Contratación, Suspensión y Extinción del Contrato.

Artículo 51. Ingreso de trabajadores.

Los ingresos de trabajadores se realizarán de conformidad con la legislación vigente, cuidando los aspectos de igualdad, méritos y capacidad. Los trabajadores temporales se contratarán con el nivel salarial del último contrato, salvo que haya transcurrido un período superior a 24 meses fuera de la Empresa.



Artículo 52. Promoción de grupo profesional.

A efectos de aplicación del presente Convenio, tendrá la consideración de promoción, el acceso a un grupo profesional superior desde otro inferior. Cuando se produzca una vacante y el empleo a cubrir no sea de los de libre designación por la Empresa, se convocará concurso-oposición entre el personal que lo solicite.

A tal efecto, serán considerados de libre designación por la empresa, todos los integrantes del colectivo de Cuadros y Asimilados.

Toda promoción se efectuará atendiendo a criterios profesionales en base a la aplicación de métodos objetivos, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación y formación adecuadas.
- b) Conocimiento del trabajo a desarrollar.
- c) Calificaciones obtenidas en las pruebas de aptitud que a tal efecto se establezcan.

La convocatoria se realizará con una antelación no inferior a 15 días naturales a la fecha en que tenga lugar el examen, efectuándose el mismo, cuando esto sea posible, antes de que se produzca la vacante. La correspondiente notificación se realizará mediante escrito que se publicará en los tablones de anuncios de la Empresa y del que simultáneamente se enviará copia a los representantes legales de los trabajadores; haciéndose constar en el mismo:

- 1) Descripción del empleo a cubrir.
- 2) Clasificación profesional.
- 3) Condiciones requeridas para poder optar al puesto (títulos, méritos y demás circunstancias que sean pertinentes).
- 4) Características de las pruebas a realizar, así como temario y/o prácticas a desarrollar y fecha de realización de las mismas.
- 5) Plazo de presentación de solicitudes.

La realización de las pruebas establecidas, así como la valoración de las diferentes candidaturas será efectuada por el personal competente designado por la dirección de la Empresa. El Comité de Empresa nombrará de entre sus miembros un representante por cada una de las Centrales Sindicales en él representadas, los cuales participarán en el proceso desde su inicio, velando por la objetividad del mismo, pudiendo hacer constar en el acta levantada al efecto sus salvedades.





Una vez realizadas las pruebas por todos los trabajadores que hubieran concurrido a las mismas:

a) Se procederá a calificar a cada uno de los aspirantes y en el caso de que varios trabajadores hubieran obtenido idéntica puntuación se otorgará el empleo al que tuviere mayor antigüedad en la Empresa.

b) Se levantará acta de todas las actuaciones, en la que además de los resultados del examen, quedarán expresadas todas las circunstancias que hubieran concurrido durante el proceso de selección.

Dichas actas a las que deberán adjuntarse los ejercicios debidamente firmados por los concursantes y cualquier otro documento relativo a los mismos que les hubiera sido solicitado, serán firmadas por los representantes de la Empresa y el de los trabajadores.

c) En el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha del examen, la Empresa publicará en los tablones de anuncios, la relación nominal ordenada por calificaciones obtenidas, de los trabajadores que hayan obtenido los empleos objeto de la convocatoria.

Para una mayor garantía de que el trabajador promocionado desempeñe las funciones de su nuevo empleo con la máxima eficacia, éste se incorporará al puesto en periodo de prueba por un plazo que no podrá exceder de los establecidos para los casos de nuevo ingreso, al término del cual, si el resultado es satisfactorio, será confirmado en la función y/o grupo profesional.

En el caso de que no logre superar dicho periodo, volverá a reintegrarse en el que venía desempeñando con anterioridad. La remuneración correspondiente al nuevo puesto y/o grupo profesional, comenzará a devengarla en el momento en que comience a desempeñar dichas funciones.

Cuando el empleo no haya podido ser cubierto porque ningún aspirante hubiera obtenido la puntuación mínima exigible o bien por ausencia de candidatos, la Empresa podrá contratar directamente del exterior, cumpliendo los mismos requisitos que con el personal de plantilla, reservándose el derecho a una mayor exigencia.

Artículo 53. Periodo de prueba.

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

Grupo Profesional de Operarios	30 días
Grupo Profesional de Técnicos (no titulados)	60 días
Grupo Profesional de Técnicos (titulados)	180 días



Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta en su contrato de trabajo. Durante dicho período, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante dicho período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 54. Promoción de nivel salarial.

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

Sistema promociona:

En función de lo establecido en el cuadro adjunto, los trabajadores irán consiguiendo créditos a lo largo del año por:

#*3*#

#*4*#

Precisiones:

1. Los créditos se contabilizarán anualmente, volviendo cada año el contador a 0.
2. Cuando se produzca empate en la parte inferior del “ranking” en el número de créditos para la promoción de un nivel a otro, tendrá prioridad el que no hubiera promocionado el año anterior pese a haber obtenido créditos para ello.

Si continuara el empate se tomará la antigüedad (personal fijo) o el tiempo acumulado en sucesivos contratos (personal temporal). Si persistiera el empate promocionaría el número de código inferior.

3. La Dirección informará en Noviembre de cada año (tras la aprobación del presupuesto), del número máximo de promociones previsto para el año siguiente, con un mínimo del 5% de la plantilla (excepto Cuadros y Asimilados). El cálculo se efectuará en relación a la media anual de dicha plantilla.

Una vez determinado así el número de promociones, se procederá a su distribución proporcional entre las Áreas y Departamentos siguientes: Upstream, Assembly, Logística, Utillaje y Resto, utilizando para ello el mismo criterio de la





media anual de cada uno de los mencionados colectivos.

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

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

#*5*#

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

7. Al personal que esté desplazado por razones de trabajo, más de 10 días laborables del mes, se le compensará con tantos créditos como sea preciso, hasta alcanzar los 16 créditos mensuales.

Subidas automáticas de nivel:

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

En los años 2012 y 2013 el número de subidas automáticas será del 3% anual, tomando como referencia para dicho cálculo la plantilla media (excepto Cuadros y Asimilados) del año que se trate, siguiendo como criterio de selección la antigüedad computada por días trabajados en la empresa.

Comisión de seguimiento y aplicación:

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

Otras precisiones:

1. En ambos Grupos Profesionales (Operarios y Técnicos), se percibirá el salario base anual distribuido en 14 mensualidades de 30 días (incluidas las extras de julio y diciembre).

2. El colectivo de Cuadros y Asimilados estará incluido en el Grupo Profesional de





Técnicos, si bien los sistemas de promoción de Grupo Profesional (Artículo 52) y Niveles salariales no les será de aplicación.

3. Las categorías actuales sólo se conservarán a los meros efectos externos relacionados con Seguridad Social, SEPE, certificados, etc.

Artículo 55. Movilidad funcional.

Por necesidades organizativas derivadas del funcionamiento de la actividad productiva y en orden a conseguir la máxima optimización de ésta, la empresa podrá llevar a término la movilidad funcional del personal 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 poli competencia de los trabajadores.

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 (poli competencia), con el objetivo de favorecer el enriquecimiento profesional y personal de los trabajadores/as, teniendo en cuenta siempre las posibles limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales con la participación del Comité de Seguridad y Salud, tal como prevé la legislación vigente, de manera que se garantice la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Artículo 56. Contratación laboral.

1. Los contratos suscritos al amparo de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período máximo de 18 meses, de acuerdo con lo establecido en el citado precepto, teniendo en cuenta lo suscrito en el presente Convenio en materia de derecho supletorio (Disposición Final Tercera). La ampliación de la duración y del periodo de referencia indicado en el párrafo anterior, tiene por motivo la necesidad de ajustar la plantilla de la empresa a los requerimientos industriales de sus clientes, destacándose en este sentido la alta fluctuación y la imprevisión de los mismos; motivando con ello la necesidad de contrataciones eventuales por causas productivas coincidentes con los incrementos de actividad requeridos.

La Empresa se compromete a realizar las contrataciones temporales directamente y no a través de ETTs.

Para facilitar la contratación directa, la Empresa tendrá una bolsa de candidatos para contrataciones donde se incluirán los trabajadores que por razón de la disminución de la actividad deban finalizar su contrato. Se irán incluyendo en esta bolsa otros candidatos que cumplan con los requisitos y superen las pruebas de contratación de la Empresa.





El Departamento de Recursos Humanos informará mensualmente al Comité de empresa de las contrataciones que se realicen mediante cualquier modalidad contractual.

2. La empresa procederá a la contratación/transformación de contratos temporales en indefinidos, en número total de 100, de los que 80 serán MOD y 20 MOI. La contratación/transformación de los citados contratos, se llevará a cabo de la siguiente forma:

a) 40 contratos/transformaciones MOD por año (2012 y 2013), realizándose 10 por cada trimestre vencido.

b) Los contratos/transformaciones podrán acumularse trimestralmente, siempre que se respete el cómputo global.

c) El mantenimiento de un mínimo del 25% de temporalidad.

d) 20 contratos/transformaciones MOI a lo largo de los años 2012 y 2013, en la forma que determine la Dirección de la empresa.

3. Se establece como criterio preferente para la contratación/transformación del personal MOD, el del mayor número de días trabajados en Valeo para el personal que haya prestado servicios durante el año 2011 o 2012, salvo aquellos trabajadores que, a criterio de la Dirección General y Recursos Humanos, no cumplan los requerimientos mínimos necesarios en materia de absentismo, seguridad, calidad e implicación, en cuyo caso, se transformará en indefinido el trabajador inmediatamente siguiente en el orden de días trabajados.

Artículo 57. Suspensión o extinción del contrato de trabajo.

La suspensión o extinción del contrato de trabajo estará determinada por lo especificado en los artículos 45, 47 y siguientes hasta el 56 inclusive, del Estatuto de los Trabajadores, y cuantas disposiciones legales sean concordantes en esta materia. Cuando un trabajador decida rescindir voluntariamente su contrato con esta Empresa, solicitará su baja en la misma con 10 días de antelación si se trata del Grupo Profesional de Operarios (G.P.1), 30 días si se trata del Grupo Profesional de Técnicos (G.P.2) y 60 días si son del colectivo de Cuadros y Asimilados.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso antes indicados, se procederá a la deducción de la liquidación correspondiente al trabajador, del importe del salario de los días de preaviso no cumplidos.

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

De todos los casos de rescisión por voluntad de la empresa, será informado el Comité de Empresa.

Capítulo octavo. Formación Profesional.

Artículo 58. Formación profesional.

La introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad con el fin de satisfacer las expectativas de nuestros CLIENTES, determinan que la Empresa considere la FORMACIÓN como un elemento vital para el futuro de la misma. La formación debe lograr, de una forma continuada, elevar el nivel de capacitación profesional, incentivando el aprendizaje y estimulando a todos los trabajadores, sin discriminación de sexo, edad u otra índole, hacia su progresión profesional y personal.

Para ello se elaborará anualmente un PLAN DE FORMACIÓN, con los siguientes objetivos:

- a) Elevación del nivel formativo.
- b) Mejora de la competencia profesional que elimine las deficiencias en el desempeño de funciones.
- c) Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.
- d) Capacitación para la promoción y progresión profesional y personal.
- e) Aumentar los niveles de POLIVALENCIA y POLICOMPETENCIA.

El Plan de Formación se desarrollará mediante la organización y realización de:

- Cursos y seminarios de capacitación y/o perfeccionamiento profesional, impartidos dentro y fuera de la Empresa y dirigidos por personal cualificado para este fin, o por Entidades u Organismos dedicados a esta especialidad.
- Conferencias, orientaciones y recomendaciones realizadas por personal cualificado de la Empresa.
- Proyección de películas, videos y documentales especializados.
- Redacción, publicación y distribución de manuales de funciones y/o procedimientos, en cuya redacción podrán participar los trabajadores y en los que se expondrán las instrucciones concretas sobre la realización de determinados cometidos.



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

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

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

El valor de la hora de formación realizada a instancias de la empresa y fuera de la jornada laboral, será de 11,61 euros, salvo para el colectivo de Cuadros y Asimilados.

En todo caso, la participación en las acciones formativas que se programen será de carácter voluntario, salvo la formación en materia de prevención de riesgos laborales, a realizar al ingreso y durante la relación laboral, que será obligatoria.

Capítulo noveno. Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 59. Normas generales.

La Dirección y el Comité de Seguridad y Salud Laboral velarán por la perfecta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) y de sus reglamentos de desarrollo, realizando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr el "derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".

El Servicio de Prevención anualmente propondrá una planificación de la acción preventiva en la empresa que deberá ser aprobada por la Dirección y consensuada con el Comité de Seguridad y Salud.

Al tratarse de un Servicio de Prevención propio, el sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales en Valeo Iluminación, S.A. de Martos deberá someterse a auditorías periódicas como establece la L.P.R.L. y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así pues el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los órganos especializados, internos de la empresa y encargados de verificar el cumplimiento de la planificación establecida, así como de velar por el cumplimiento de la L.P.R.L. en su aspecto de coordinación de actividades empresariales con las empresas contratistas de Valeo Iluminación, S.A. en Martos.





Las técnicas preventivas estarán encaminadas a la eliminación del riesgo en sus inicios tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso. Las protecciones para la eliminación de los riesgos, se realizarán generalmente de forma colectiva, en último caso, se emplearán las protecciones de tipo personal por el tiempo mínimo necesario.

Artículo 60. Obligaciones de la empresa.

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores, para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral (gafas, pantallas, guantes, trajes especiales, calzado, etc.). Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

Artículo 61. Obligaciones del trabajador.

Los trabajadores están obligados a utilizar todos los medios de seguridad puestos por la Empresa, procurando mantenerlos en buen estado y comunicando a su jefe inmediato cualquier anomalía detectada. A su vez, deberá cumplir con las normas e instrucciones en materia de Seguridad y Salud, de forma que su incumplimiento dará lugar a sanción disciplinaria.

Artículo 62. Normativas legales de aplicación.

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales. Ambas partes manifiestan su voluntad de regular a través de la negociación colectiva, aquellas normas que así vengán previstas en los diferentes Reglamentos de desarrollo de esta Ley.

Artículo 63. Ausencias por enfermedad, accidente no laboral, riesgo durante el embarazo, maternidad/paternidad y riesgo durante la lactancia natural.

Los trabajadores que no pudieran asistir al trabajo por cualquiera de las causas indicadas, deberán comunicar a su Responsable jerárquico inmediato con la mayor brevedad posible la razón de su ausencia, presentando posteriormente en el Departamento de Recursos Humanos, el correspondiente PARTE DE BAJA MEDICA oficial o documento sustitutivo, dentro de los plazos legales establecidos. Los partes semanales de CONFIRMACIÓN DE BAJA se entregarán también en dicho Departamento, igualmente en los plazos establecidos legalmente. La presentación del PARTE DE ALTA MEDICA oficial será imprescindible para la reincorporación al trabajo, debiéndose entregar en el citado Departamento en los plazos previstos legalmente.

La empresa abonará un máximo de 6 días de enfermedad a su cargo (50% del salario base más antigüedad), por cada año natural. Los restantes días de IT



serán abonados conforme a las normas establecidas por la Seguridad Social.

Las ausencias al trabajo por espacio máximo de 2 días consecutivos que sean autorizadas por el Servicio Médico de empresa se considerarán licencias retribuidas, abonándose el salario base y la antigüedad, que el trabajador viniese devengando.

Artículo 64. Accidente laboral.

En caso de accidente laboral, el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento del Responsable jerárquico correspondiente de forma inmediata, para que éste tome todas las medidas que el caso requiera (asistencia médica, medidas técnicas, etc.); responsable que también con carácter inmediato comunicará el accidente sufrido al Servicio de Prevención. En caso de baja por tal contingencia, el trabajador entregará los partes de baja, continuidad y alta en el Departamento de Recursos Humanos en los plazos establecidos legalmente.

El trabajador accidentado está obligado a someterse al tratamiento médico prescrito por los Servicios Médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo, sin perjuicio de que, en caso de disconformidad, pueda solicitar su modificación o anulación conforme a los trámites legales reglamentados.

Artículo 65. Reconocimientos médicos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen que los trabajadores podrán solicitar pasar reconocimiento médico de forma voluntaria.

Continuará siendo obligatorio cuando se produzca el retorno al trabajo tras haber permanecido ausente por Incapacidad Temporal (IT), en cualquiera de sus casos, por un tiempo igual o superior a 30 días naturales, o bien, cuando el puesto de trabajo ocupado pueda suponer algún tipo de riesgo para la salud del trabajador. Asimismo, también tendrá carácter obligatorio el reconocimiento médico para los trabajadores de nuevo ingreso.

Si por necesidades de producción fuera aconsejable llevar a cabo determinados reconocimientos fuera de la jornada de trabajo, el trabajador que voluntariamente aceptara dicha modificación, percibiría una compensación económica de 9,02 euros.

El Servicio de Vigilancia de la Salud dará copia de los resultados de los reconocimientos médicos practicados al interesado.

Capítulo decimo. Derechos Sindicales.

Artículo 66. Secciones sindicales.





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

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

Las Secciones Sindicales constituidas contarán con los medios que establece la Ley de Libertad Sindical.

Artículo 67. Comité de empresa.

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

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

Artículo 68. Acumulación crédito horario.

La acumulación de horas establecidas en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerse por períodos mensuales para la correspondiente Sección Sindical, con comunicación al Departamento de Recursos Humanos de la persona o personas implicadas y con la antelación suficiente.

Artículo 69. Cuota sindical.

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá escrito al Departamento de Recursos Humanos en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el núm. de cuenta en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. Tanto la orden de descuento como la supresión de la misma, deberá hacerse con al menos 15 días de antelación a la fecha de efectos.

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

Capítulo undécimo. Régimen Disciplinario.

Artículo 70. Facultad disciplinaria.



Los trabajadores 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 71. Definición y graduación de faltas.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que ocasionan daño o perjuicio, tanto material como moral, a la Empresa o a sus compañeros. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en LEVE, GRAVE y MUY GRAVE.

Artículo 72. Finalidad.

La finalidad de las sanciones es doble:

- a) Correctiva: Ha de servir como medio para corregir y reformar la conducta del trabajador sancionado.
- b) Punitiva: Sancionar un hecho punible.

Artículo 73. Faltas leves.

Se considerarán faltas Leves las siguientes:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación, en un período de 30 días naturales. En este sentido se considerarán faltas de puntualidad no sólo la asistencia al trabajo al inicio de la jornada, sino también los retrasos producidos en la reincorporación a su puesto de trabajo tras las pausas que se realicen durante la jornada.
- 2) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza e higiene de locales, etc., sin consecuencias perjudiciales.
- 5) La incorrección en el trato con el público, compañeros, subordinados o mandos, dentro de la jornada laboral, y siempre que de tal conducta no se deriven perjuicios.
- 6) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta Grave.





- 7) Realizar actividades durante la jornada de trabajo, que puedan provocar molestias a los compañeros o impida prestar la debida atención al trabajo.
- 8) La permuta de turno, puesto de trabajo o Sección, sin autorización, si no se produce perjuicio para la Empresa.
- 9) La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la Empresa.
- 10) No usar la ropa de trabajo o utilizarla para actividades particulares fuera de la empresa.
- 11) No avisar al Mando inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.
- 12) Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección.
- 13) Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado u objetos que aumenten el riesgo de accidente.
- 14) No llevar en lugar visible la tarjeta de identificación, salvo imposibilidad manifiesta.
- 15) Aparcar el vehículo en zona prohibida o hacerlo incorrectamente.
- 16) No someterse a los reconocimientos médicos preceptivos, o a las vacunaciones y/o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes.
- 17) La permanencia en el centro de trabajo una vez finalizada la jornada de trabajo, sin autorización expresa.
- 18) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 74. Faltas graves.

Se considerarán faltas Graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días naturales, en los términos establecidos en el artículo 73.1 de este Convenio.
- 2) Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta Muy Grave.





3) No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4) No presentar el parte de BAJA MEDICA oficial o partes de CONFIRMACION DE BAJA, dentro de los plazos legales establecidos.

5) Discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro de la factoría, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.

6) La desobediencia a los Mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y 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.

7) No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.

8) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

9) Las bromas de mal gusto malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o Mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

10) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta Muy Grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.

11) Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o hacer uso de máquinas, herramientas y material de la Empresa, aún fuera de las horas de trabajo.

12) Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar la factoría 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.

13) Entrar en zonas o dependencias ajenas, sin causa justificada.

14) Pasar listas recogiendo firmas cualquiera que sea su objeto, o realizar colectas o encuestas sin autorización previa, dentro del recinto de la factoría y aún fuera de la jornada de trabajo, salvo en tiempo de bocadillo y en los lugares destinados para ello.

15) 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.

16) Escribir letreros en las paredes de talleres, oficinas, retretes, etc., groseros u ofensivos.

17) Encubrir al autor/es de faltas consideradas Graves o Muy Graves.

18) Cambiar arbitrariamente el turno u horario de trabajo, que produzca perjuicio para la Empresa.

19) El incumplimiento de las Normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

20) No respetar las señales de circulación dentro de la factoría, que sea causa de accidente, o conducir carretillas de forma peligrosa, velocidad excesiva o con maniobras bruscas.

21) Proporcionar conscientemente información inexacta o modificar datos en documentos de la Empresa.

22) Solicitar un permiso alegando causas inexistentes o utilizarlo con distinto fin al solicitado.

23) Sacar materiales o herramientas de la factoría sin la debida autorización, o sin exhibir ésta al Servicio de Vigilancia.

24) Realizar transformaciones o manipulaciones en el material, etiquetas o embalajes, sin previa y expresa autorización.

25) La negligente utilización de los medios industriales facilitados por la empresa. Si como consecuencia de ello se produjera una situación de riesgo para la empresa en materia de calidad, rotura de moldes o daño a las instalaciones, será considerada como falta muy grave. Igual para las empresas contratistas y subcontratistas.

26) No comunicar de forma inmediata al Mando correspondiente, cualquier anomalía que pueda implicar perjuicio a la Empresa, ya sea económica o de prestigio.

27) Realizar acciones encaminadas a la alteración fraudulenta del número de créditos a efectos del sistema PROMOCIONA, bien en su propio beneficio o en beneficio de terceros.

28) La reincidencia en falta Leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.



29) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 75. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas Muy Graves las siguientes:

1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo período. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención gubernativa del trabajador.

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, cometidos fuera de la Empresa, que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

5) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea calificado como laboral o in-itinere.

6) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas en horas de trabajo, o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo sin la debida autorización.

7) Fumar fuera de los lugares destinados específicamente para ello.

8) 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.

9) 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.

10) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Mandos, compañeros, subordinados o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.



- 11) Actos de vandalismo realizados sobre bienes de la empresa o ubicados en la misma.
- 12) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- 13) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.
- 14) La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 15) Las frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- 16) La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier Expediente Disciplinario, cuya apertura haya sido acordada por la Dirección.
- 17) Infracciones por el uso indebido de los datos de carácter personal, según establece la Ley de Protección de Datos.
- 18) Facilitar la entrada al recinto de la empresa de personas ajenas a la misma, valiéndose de los medios de acceso propios del trabajador.
- 19) Las faltas consideradas como Graves, de mediar mala fe manifiesta u otras agravantes.
- 20) La reincidencia en faltas Graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 21) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 76. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas Graves y Muy Graves requerirá la comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

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

A partir del recibo de comunicación por falta grave o muy grave, el trabajador tendrá derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores, para su posible defensa o aclaración de los hechos ante la empresa, y de ser oído ante la presencia del Representante/s designado/s.





El régimen de sanciones previsto en el presente Convenio, guardará íntima relación con lo previsto en el Código Ético del Grupo Valeo, actuando éste como referente ante cualquier circunstancia prevista en el mismo.

En todo caso, de conocerse la filiación sindical del trabajador, se dará traslado al Delegado Sindical correspondiente de todas las sanciones que se impongan a sus afiliados.

Artículo 77. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Artículo 78. Prescripción.

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

Disposición adicional primera:

En cuanto al Plus de Policompetencia, se estará a las Normas que sobre la materia fije la Dirección del Grupo.

Disposición transitoria:





Al haberse suprimido el plus de festivos regulado en el artículo 32 del XI Convenio Colectivo de la empresa VALEO ILUMINACIÓN, S.A. para su centro de trabajo en Martos (Jaén), y no obstante lo establecido en el Artículo 34 (Plus de 4º Turno) del presente Convenio, en la medida en que este nuevo régimen resulte perjudicial en términos globales y anuales, se establece como derecho adquirido, personal y compensatorio, para aquellos trabajadores que con anterioridad a 20 de diciembre de 2001 tuvieran derecho a percibir este “plus de festivos”, con la finalidad de evitar una disminución en su capacidad retributiva, un complemento personal (complemento Plus 4º turno) por un importe mensual equivalente a la diferencia entre la cantidad fijada en el Plus de 4º Turno del mencionado Artículo 34 y lo que les hubiera correspondido percibir de acuerdo al citado “plus de festivos”, en las cuantías abonadas en el momento de la firma del presente Convenio (plus de festivos = 55,47 euros por día).

Disposición final primera:

Plan de Igualdad.

Al objeto de cumplir con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establecerá un Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la citada Ley, que se concretará una vez finalizada la negociación del presente Convenio.

En tal sentido, las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad en la empresa de su ámbito, en cumplimiento de la citada Ley.

Asimismo, la Comisión Paritaria del presente convenio se encargará de elaborar, evaluar y cumplir con el citado Plan.

En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del presente Convenio, se elaborará el correspondiente diagnóstico, facilitando la empresa los medios y la información necesaria para su realización, aportando los datos resultantes de forma desagregada por sexo.

El Plan de Igualdad contemplará necesariamente las siguientes materias:

Acceso al empleo; clasificación profesional; promoción; formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo; conciliación de la vida laboral, personal y familiar; prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; y cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Disposición final segunda:

Seguro médico.



El colectivo de Ingenieros y Cuadros (I&C) cuenta con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, con un seguro médico concertado por la empresa y de acuerdo a las condiciones pactadas en el mismo, que viene costeándose en los términos que constan en los certificados individuales de dicho seguro.

En el pasado Convenio, este seguro médico se hizo extensivo al colectivo de Asimilados, corriendo su coste a cargo del trabajador en un 60% y de la empresa en el 40% restante.

Disposición final tercera:

Derecho supletorio.

Lo dispuesto en el presente Convenio es prevalente sobre lo dispuesto en el resto de las normas legales o convencionales de aplicación, por lo que en caso de concurrencia, la regulación de las condiciones establecidas en el mismo tendrá prioridad aplicativa, respecto de cualquier otro convenio colectivo provincial, autonómico o estatal.

Se establece como norma supletoria convencional de lo dispuesto en el presente Convenio, en materia de contratación eventual por circunstancias de la producción, al amparo de lo indicado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto sobre tal materia en el Artículo 20 del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial, para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Jaén, con vigencia hasta el 31/12/2012, o en el Convenio colectivo de trabajo del mismo ámbito que lo sustituya.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que resulten de aplicación.

Disposición final cuarta:

Periodificación de conceptos retributivos variables (prima de asistencia, plus de puntualidad, horas extras, plus de nocturnidad, plus de 4º turno, plus Leap, etc.).

La liquidación de haberes por tales conceptos se efectuará mediante “el cierre” de nómina los días 15 de cada mes, de forma que tales conceptos se liquidarán del día 16 del mes anterior al de su pago hasta el día 15 del mes de su pago, y ello al objeto de periodificar dichos periodos de devengo, de acuerdo con las fechas de “cierre” de nómina citadas. El cierre de devengo en el mes de diciembre se producirá el día 31 de dicho mes.

Disposición final quinta:

Devolución por error en nómina.



Las cantidades a reintegrar por el cobro en exceso sobre los devengos correspondientes, se producirá a razón de 250 euros mensuales o cantidad inferior en su defecto, desde el mes siguiente al del cobro indebido o desde el mes siguiente a su detección.

Anexos

##*6*#	##*10*#	##*14*#	##*18*#	##*22*#	##*26*#
##*7*#	##*11*#	##*15*#	##*19*#	##*23*#	##*27*#
##*8*#	##*12*#	##*16*#	##*20*#	##*24*#	
##*9*#	##*13*#	##*17*#	##*21*#	##*25*#	

Anexo núm. 23

FONDO ESPECIAL PARA ANTICIPOS

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 1. Fines.

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

Artículo 2. Recursos económicos del fondo.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

Tendrán acceso a este Fondo Especial, todos los trabajadores de este Centro de trabajo con contrato indefinido.

Artículo 4. Comisión gestora.

Estará compuesta por 7 miembros, 6 en representación del Comité y 1 de la Empresa, actuando este último como Secretario. Sus facultades son, entre otras, las de estudiar y resolver las solicitudes que se presenten, recabar información

fuera del entorno del solicitante si lo considera necesario, controlar amortizaciones y saldos, etc..

Artículo 5. Plazos y requisitos.

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

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

Artículo 6. Importe de los anticipos y amortizaciones.

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

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

1) Anticipos hasta 3.000,00 euros.

- Compra de vivienda a plazos mediante contrato de compraventa.
- Amortización de préstamo, derivado de compra o construcción de vivienda.
- Gastos derivados de la construcción o ampliación de vivienda.

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

2) Anticipos hasta 2.200,00 euros.

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



- Gastos derivados de la realización de estudios universitarios de los hijos de los empleados.

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

3) Anticipos hasta 1.850,00 euros.

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

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

4) Anticipos hasta 1.500,00 euros.

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

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

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

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

Artículo 7. Orden de concesión.

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

- a) Tendrá preferencia la solicitud que lo sea por primera vez.
- b) Ante dos solicitudes en las que se dé la circunstancia anterior, tendrá preferencia la presentada en primer lugar.
- c) Cuando se haya solicitado más de una vez, el que lo haya sido en dos ocasiones tendrá preferencia sobre el de tres, y así sucesivamente.
- d) Si las circunstancias que concurren son las mismas, se procederá como en el apartado b), es decir, tendrá preferencia la presentada en primer lugar.





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

Artículo 8. Abono del anticipo y su amortización.

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

Disposición final:

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

##28*#

