SECCIÓN QUINTA

Núm. 9109

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Valeo Térmico, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Valeo Térmico, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Valeo Térmico, S.A., para el año 2020 (código de convenio 50100811012020), suscrito el día 22 de septiembre de 2020 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 28 de septiembre de 2020, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 1 de diciembre de 2020. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Clarés Puncel.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO VALEO TÉRMICO, S.A.U.
CENTRO DE TRABAJO DE ZARAGOZA
AÑO 2020

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales de Valeo Térmico, S.A.U. y el personal incluido en el ámbito de aplicación que a continuación se articula.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará al centro de trabajo que la empresa de Valeo Térmico, S.A.U. posee en carretera de Logroño km 8.900 en Zaragoza.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que compone la plantilla de la empresa y presta sus servicios en los centros de trabajos delimitados en su correspondiente ámbito, si bien al personal que este contratado con pactos individuales, no les será de aplicación el artículo 43 y el contenido del capítulo III de este convenio, dado que sus conceptos retributivos se fijan individualmente. Se respetarán sus condiciones económicas individuales vigentes hasta la fecha.

La dirección de la empresa facilitará al comité de empresa la relación del personal afectado.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2020, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, siendo requisito imprescindible su comunicación por escrito a la otra parte y a la

autoridad laboral competente con el plazo mínimo de un mes de antelación a su fecha de caducidad.

Solicitada la revisión, las deliberaciones darán comienzo a la mayor brevedad.

De no existir denuncia en el plazo hábil, se entenderá tácitamente prorrogado en todo su contenido por años completos, excepto las tablas salariales que se verán incrementadas en el tanto por ciento previsto en el IPC.

Artículo 6. *Prórroga provisional.*

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera del presente convenio, se entenderá este prorrogado a todos los efectos, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio o norma que lo sustituya, cuya regulación íntegra tendrá retroactividad a la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Para entender de cuantas incidencias puedan suscitarse sobre la aplicación del presente convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituye esta comisión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones:

• Interpretación del contenido de este convenio.

• Conciliación preceptiva previa en los conflictos colectivos.

• Seguimiento de la aplicación de este acuerdo

Su actuación se realizará sin merma de las atribuciones que, en orden a la aplicación e interpretación del presente convenio concede el artículo 91 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la jurisdicción competente.

Estará compuesta por diez vocales, cinco elegidos por el comité de empresa y cinco por la dirección, pudiendo asistirse de asesores. Las resoluciones de esta comisión se adoptarán por acuerdo y serán vinculantes para ambas partes. En el supuesto de desacuerdo sobre el asunto a aplicar, se planteará el posible acuerdo de someter la cuestión a un arbitraje, o cada una de las partes adoptará las acciones legales que a su derecho convengan.

Para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que dispone la legislación vigente, siempre en aras del buen entendimiento y consenso de las partes y al efecto se reunirá la comisión paritaria, en caso de que no haya acuerdo se estará a la legislación vigente.

La comisión se reunirá cuando sea convocada por una de las partes, en el plazo máximo de diez días. De las reuniones de dicha comisión se levantará acta y a tal efecto, se nombrará un secretario.

Artículo 8. *Unidad de convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su categoría, salvo disposición legal de obligatoria observancia.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera introducir en el convenio por cualquiera de las partes, daría lugar a la revisión total del mismo, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Artículo 9. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo o por cualquier otra causa.

Artículo 10. *Absorción.*

Habida cuenta la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica o retributiva únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados todos los conceptos en cómputo anual y sumados a los

vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total pactado de este convenio.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas, salvo disposición legal de obligada observancia.

Artículo 11. *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan del convenio manteniéndose estrictamente con carácter personal.

Mediante acuerdo y al objeto de adecuar las percepciones totales con cuanto establece la tabla de niveles salariales, por grupos profesionales y mes, se podrán modificar *ad personan* las cantidades acreditadas en los conceptos de prima profesional y otros devengos.

CAPÍTULO II

JORNADAS-HORARIOS-DESCANSO

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

Se pacta expresamente para la vigencia del presente convenio una jornada anual de 1.746 horas de trabajo efectivo, salvo disposición legal de obligatoria observancia. La jornada anual se cumplimentará en 223 días laborales/año.

Cada trabajador dispondrá además de días de libre disposición en función de su desarrollo profesional en la empresa según se indica en la tabla siguiente:

- Más de 6 meses trabajados en un año natural: Un día de libre disposición
- Antigüedad superior a 7 años: Dos días de libre disposición
- Antigüedad superior a 14 años: Tres días de libre disposición
- Antigüedad superior a 21 años: Cuatro días de libre disposición
- Antigüedad superior a 28 años: Cinco días de libre disposición

Los trabajadores indefinidos que actualmente tienen asignados tres días de libre disposición los mantendrán, aunque actualmente se encuentren en un tramo anterior. El personal indefinido que se traslade desde la planta de Martorellas o de otras plantas Valeo tendrá tres días de libre disposición.

El tiempo tradicionalmente destinado a bocadillo, no será considerado como de trabajo efectivo.

Se acuerda para el año 2020 que la distribución del calendario se realizará sobre la base de cálculo de 223 días de trabajo, de los que según la antigüedad de cada trabajador habrá que descontar los días de Libre disposición generados, el aumento de los días de libre disposición se efectuará en el mismo año que se supere el actual tramo.

El disfrute de los citados días de libre disposición se podrá realizar a voluntad del trabajador, con la única limitación de no coincidir en la misma fecha, más del 25% de las personas de cada UAP por este motivo. Estos días de libre disposición no se podrán disfrutar en el mes de diciembre. El disfrute solo se podrá realizar por días enteros, cuando se haya acreditado su derecho al disfrute.

Artículo 13. *Calendario laboral y cuadro horario.*

Ambas partes acuerdan que el calendario laboral que regirá para el año 2020 es el establecido de mutuo acuerdo, cuyo desglose se adjunta.

Cómputo y horarios, regirán para todo el personal de la empresa incluido en el ámbito de este convenio.

Las situaciones personales de IT en los días considerados como recuperables en nuestro calendario laboral, no darán lugar a redención a metálico ni posterior disfrute.

En el mes de noviembre de 2020 se reunirá la comisión paritaria (artículo 7) para acordar el calendario y horario de trabajo a aplicar, desde el 1 de enero de 2021. De no existir acuerdo, se estará a cuanto establece la legislación vigente.

Con independencia del artículo 59, y con carácter prioritario, se establece que cuando existan razones productivas referidas al cumplimiento de la programación de pedidos y con la finalidad de evitar acudir a los procedimientos de regulación de empleo, la empresa dará la información al comité de empresa y ambas partes establecerán si procede en un plazo de siete días naturales, la modificación del calendario laboral. De no existir acuerdo, se estará a cuanto establece la legislación vigente.

Artículo 14. *Turnos de trabajo.*

Durante la vigencia de este convenio, la plantilla prestará sus servicios en los horarios y turnos autorizados en la empresa.

Los turnos existentes en la empresa son: Turnos de mañana, tarde, noche, turno especial y el turno central.

La jornada anual del personal integrado en estos turnos será idéntica a la establecida en los calendarios laborales en cómputo anual, es decir en cuanto al número de días de trabajo y horas anuales.

La empresa previa comunicación a la comisión de organización y tiempos, y al trabajador afectado, con antelación mínima de tres días podrá por necesidades de servicio, adaptar el personal a los horarios y turnos de trabajo acordados, asegurando el respeto al descanso del trabajador establecido por la normativa vigente y procurando, en la medida de lo posible, que el nuevo turno empiece preferentemente el lunes.

El régimen de turnos rotativos, de mañana, tarde y noche, estará inspirado en la máxima rotación y alcanzará a la totalidad del personal adscrito a las secciones afectadas.

Con el objeto de mejorar la productividad en las líneas automáticas se podrán crear equipos de relevo para cubrir los tiempos destinados a pausas y bocadillo. Este personal efectuará el descanso inmediatamente después de haber terminado el relevo. Se dará prioridad a los trabajadores que de forma voluntaria acepten trabajar en las pausas. Así mismo la Comisión de Organización y Tiempos velará por el buen funcionamiento de los mismos.

Las líneas incluidas en este punto son las de montaje automático de EGR (líneas 8, 9, 10 y 11), la prensa Greco y las prensas de inyección de plástico.

Se informará a la comisión de organización y tiempos si se producen cambios en esta lista por la llegada de nuevas máquinas a la planta, la cual realizará el seguimiento de la situación en cada una de las ZAP.

El relevo de las pausas para el resto de líneas se realizará una vez que la comisión de organización y tiempos en el plazo máximo de tres días haya establecido las causas que motivan su necesidad, fecha de comienzo y duración. En el supuesto de no haber acuerdo en la comisión de organización y tiempos, la empresa aplicará dichos relevos. Sin perjuicio de que el comité de empresa adopte las medidas legales que procedan.

Para el personal de turno central se permitirá flexibilizar el tiempo de la pausa de la comida hasta en 45 minutos (de los 90 minutos existentes actualmente), adecuando por tanto la hora de finalización del turno en el mismo tiempo que se reduzca esta pausa. Así pues, el turno central empezará a las 8:00 y podrá finalizar a las 17:00 siempre que se utilicen únicamente 45 minutos para la pausa de comida. Para que esta flexibilización sea factible es necesario que se fiche correctamente al inicio y al fin del período de comida.

Para el personal de turno central, el horario de los viernes y de los días que sean víspera de puentes festivos, será de 8:00 a 14:00. El cómputo anual de las horas trabajadas será el establecido en el convenio colectivo. El cálculo del horario de presencia en la fábrica que establece la hora de salida del resto de los días, se hará anualmente al acordar el calendario laboral.

Artículo 15. *Turno especial.*

La prestación de servicios para este turno será de cinco días consecutivos a la semana, incluidos los respectivos sábados y domingos; en este supuesto el descanso semanal será continuado, preferentemente lunes-martes o bien jueves-viernes. El régimen de turnos será de mañana, tarde y noche, pudiéndose suprimir el turno de noche cuando las necesidades de fabricación lo posibiliten.

La implantación de este turno será comunicada al personal afectado con una antelación mínima de tres días, una vez que la comisión de organización y tiempos, haya establecido las causas que motivan su creación, las personas necesarias en cada turno, fecha comienzo, tiempo previsto de la duración del turno y parrilla de rotación de los trabajadores.

Los días señalados como festivos en nuestro calendario laboral, tendrán la consideración de días no laborables a todos los efectos para el turno especial. Las personas en periodo de lactancia podrán optar a no ser incluidas en estos turnos, durante dicho período.

Las modificaciones deberán ser estudiadas por la comisión de organización y tiempos; así como la interpretación o particularidades no previstas que pudieran derivarse de la aplicación del régimen de turnos.

Artículo 16. *Equipo flexible.*

Se entiende por equipo flexible al personal contratado específicamente para poder prestar sus servicios en el turno especial, durante cinco días consecutivos a la semana, donde pueden quedar incluidos los respectivos sábados y domingos, con el descanso semanal compensatorio.

El personal no contratado a tal efecto podrá solicitar su adscripción voluntaria al equipo flexible para realizar el turno especial.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Se establece para la vigencia de este convenio unas vacaciones anuales de treinta días naturales, a tenor del calendario laboral establecido.

El derecho a disfrute de este período vacacional se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa. En cuanto al período de disfrute, se está a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, el disfrute podrá hacerse efectivo hasta el 31 de diciembre.

Durante el período general de vacaciones establecido en el calendario laboral, se asegurarán las labores técnicas y de fabricación puntuales, comunicándose a los trabajadores el disfrute de las mismas con dos meses de antelación y dentro del período estival. En todo lo no previsto se estará a cuanto dispone artículo38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los conceptos retributivos que integrarán el importe de las vacaciones serán: Salario de convenio, prima profesional, otros devengos, plus de condiciones industriales, plus de poli competencia, antigüedad y los conceptos oportunos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 30 de este convenio.

Las situaciones de IT por cualquier causa, previa al disfrute de las vacaciones colectivas darán derecho al trabajador afectado a un nuevo señalamiento de fechas de disfrute durante el año natural.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo previsto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, sin el límite del año natural .

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria, reconociendo ambas partes la necesidad de continuar la política de limitar al máximo su realización.

Preferentemente las horas extraordinarias se computarán a razón de doce horas de descanso por cada ocho horas extraordinarias realizadas y su disfrute será dentro de los seis meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, excepcionalmente se abonarán de conformidad a lo establecido en la tabla anexa V.

Las horas extraordinarias realizadas en festivos, sábados y domingos, según nuestro calendario laboral se abonarán según tabla IX.

Con relación a este concepto, ambas partes entienden que las actuales modalidades de contratación temporal facilitan la incorporación en la empresa de personal de todas las especialidades; a tal fin, la empresa procurará limitar la ejecución de horas extraordinarias y, en su lugar proceder a la contratación de trabajadores.

Artículo 19. *Permisos y licencias.*

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

	MOTIVO	TIEMPO MAXIMO	JUSTIFICANTE
a)	Fallecimiento de padres, Hijos, abuelos, nietos, cónyuge, padres políticos, y hermanos.	**3 días laborables**	*Documento que acredite el parentesco.*
b)	Fallecimiento de hijos políticos, hermanos políticos, y abuelos políticos.	**2 días laborables**	*Documento que acredite el parentesco.*
c)	Enfermedad grave u operación que con tal carácter requiera internamiento hospitalario de padres, padres políticos, hijos, cónyuge y hermanos.	**3 días naturales**	*Justificante facultativo.* - Los tres días naturales se podrán usar en una franja de 7 días naturales desde el momento de la hospitalización siempre que la misma persista y utilizando para ello los mismos días laborables que si se tomarán consecutivamente desde el día de la hospitalización. Podrán ser días alternos siempre que se cumplan los demás condicionantes.
d)	Enfermedad grave o ingreso hospitalario de hijos políticos, hermanos políticos y abuelos. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario en parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	**2 días naturales**	*Justificante facultativo*
e)	Matrimonio del trabajador.	**15 días naturales**	*Libro de familia*
f)	Matrimonio de hijos, padres o hermanos.	**1 día natural**	*Documento que acredite parentesco*
g)	Traslado domicilio habitual.	**1 día laborable**	*Documento que lo acredite*
h)	***Enfermedad y Consultas Médicas***		
*	Consulta especialista, prescrita por el médico de cabecera	**El tiempo necesario max. 4 horas/día Hasta 18 horas/año**	*Volante médico cabecera de la Seguridad Social y justificante de asistencia a consulta. La justificante de asistencia a consulta. En el caso de acompañamiento a hijos menores, justificante que el cónyuge no puede acompañar y de que no hay alternativa horaria. En el caso de ascendientes deberán ser consultas de especialistas, ser mayores de 67 años o de menor edad con limitaciones físicas o psíquicas demostradas.*
*	Otras consultas médicas y acompañamiento Hijos menores de 16 años y ascendientes directos de primer grado (padre o madre)		
*	Visita a Urgencias	**El tiempo necesario max. 8 horas/día si coincide con el inicio del turno.**	*Justificante de asistencia a familiares de primer grado a urgencias con indicación de hora de salida. Este permiso será de aplicación cuando desde la hora de salida de urgencias al inicio de turno no medien 8 horas.*

i) <u>Deber inexcusable de carácter público.</u>

*	Elecciones	**El tiempo necesario**	*El Certificado mesa electoral.*
*	Tribunales ordinarios y de trabajo en calidad de testigo	**El tiempo necesario**	*Citación judicial, Documento de asistencia.*
j)	Operaciones con anestesia local del cónyuge e hijos	**Tiempo que dure la operación**	*Justificante facultativo.*
k)	Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	**Tiempo indispensable**	*Justificante facultativo.*

En los supuestos contemplados en los apartados a) b) c) d) y e), y tras el disfrute del permiso, si el trabajador tuviera que realizar algún desplazamiento, dispondrá de días adicionales sin que llegue a superar en ningún caso, los cinco días laborales, basados en los siguientes conceptos:

Desplazamientos en casos de permisos: se precisa el número de días según la siguiente tabla:

• Desplazamientos de más de 50 km de Zaragoza: Un día natural.

• Desplazamiento a provincias colindantes (Huesca, Navarra, La Rioja, Guadalajara, Soria, Teruel, Tarragona y Lleida): Dos días naturales.

• Desplazamientos de mayor recorrido: Tres días naturales.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el supuesto que la trabajadora o trabajador opte por la acumulación del permiso del para el cuidado del lactante, este será de catorce días de trabajo efectivo en aplicación del Calendario Laboral de este centro de trabajo. El disfrute deberá realizarse en fechas continuadas, e inmediatamente de finalizar el permiso maternal o paternal.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Para solicitarse, en el supuesto de que el cónyuge no trabaje en Valeo, será necesario acreditar que no hace él también uso de este derecho. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

*Para los permisos o licencias no enumerados anteriormente, se estará a cuanto dispone la Ley Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

*La retribución de estos permisos incluirá los conceptos de salario convenio, prima profesional, plus condiciones industriales, plus de policompetencia, otros devengos, plus asistencia y antigüedad si la acreditare.

*Todo tipo de permisos, salvo imposibilidad manifiesta, requerirá su autorización previa.

El cómputo de los días naturales y laborables de permiso se realizará de forma que este se inicie el día en el que se produce el hecho causante, excepto cuando el trabajador no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciaría el siguiente día laborable o natural, según los casos.

Los trabajadores en turno de noche podrán comenzar a disfrutar del permiso por intervención quirúrgica programada, en la jornada anterior a la de la intervención siempre que el número de días laborables de permiso resulte el mismo que si lo hubiesen comenzado a disfrutar el día del hecho causante.

CAPITULO III

Art. 20. *Incrementos salariales.*

Año 2020:

Para el año 2020, se acuerdan los incrementos salariales siguientes sobre las tablas de salarios

I – II – III – IV – V - VI – VIII - IX y X.

• A partir del 1 de enero de 2020, incremento porcentual del 0% sobre las tablas de salarios actualizadas a 31 de diciembre 2019.

La situación de IT por accidente o enfermedad no producirá descuento alguno, en las percepciones de este concepto

Art. 21. *Policompetencia.*

Se entenderá por policompetencia la capacidad para realizar las distintas funciones en un mismo puesto de trabajo. El ejercicio de la policompetencia se obtendrá, mediante el desarrollo de los módulos:

Calidad, producción, mantenimiento e implicación seguridad.

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

La administración de este sistema se efectuará conforme a un reglamento aprobado por el comité cinco ejes de la división.

Los trabajadores percibirán las primas por policompetencia ejercida en su puesto de trabajo en razón de los cifrados en la tabla núm. X y toda reclamación sobre la administración y reconocimiento que establece el sistema serán resueltos previa intervención de una comisión compuesta por el responsable de UAP y de implicación de personal, así como dos miembros del comité de empresa.

Art. 22. *Salario de convenio.*

La estructura salarial será la recogida en el capítulo III del presente convenio colectivo, y desarrollada en los anexos correspondientes a los grupos profesionales.

Nueva estructura salarial adaptada a la clasificación profesional por grupos.

La adaptación de las antiguas tablas salariales de categorías al nuevo salario de grupo operara siguiendo los siguientes criterios.

1. El presente convenio colectivo garantiza, a partir del 1 de enero de 2016, a todos los trabajadores y trabajadoras del sector como salario mínimo el fijado para su grupo profesional, clasificación funcional y nivel, consignado en el anexo correspondiente a los grupos profesionales de este convenio.

2. Todos aquellos trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa que provengan de una categoría profesional cuyo salario de tablas estuviera fijado en cuantía superior a la fijada en el nuevo salario de su grupo profesional de referencia devengarán un complemento «*ad personam»*, que a todos los efectos tendrá el mismo tratamiento que el salario base, con carácter personal.

Este complemento «*ad personam»* ascenderá a la cantidad resultante de restar del salario ponderado de las tablas de la extinta categoría a 31 de diciembre de 2015, el nuevo salario fijado para el grupo profesional de aplicación, y no será absorbible ni compensable.

Art. 23. *Prima profesional.*

Existe en la empresa una tabla de primas profesionales mínimas por grupos bilateralmente convenidas. Estas quedarán subsistentes con carácter de «*ad personam»*.

Art. 24. O*tros devengos.*

Tendrán este carácter las cantidades que los trabajadores acrediten por los siguientes conceptos:

a) Complemento del incremento salarial pactado en el art. 20 de este convenio.

b) Los preexistentes complementos de antigüedad derivados de acuerdos anteriores.

c) Aquellas cantidades que por este concepto estaban acreditadas. Dichos conceptos adquieren el carácter de «*ad personam»* y sus cuantías mínimas quedan reflejadas en la tabla núm. IV.

d) Aquellas cantidades que con carácter de «*ad personam»* provengan del cambio a grupos profesionales de una categoría profesional cuyo salario de tablas estuviera fijado en cuantía superior a la fijada en las nuevas tablas de su grupo profesional de referencia.

Art. 25. *Plus de policompetencia.*

Para el año 2020, se establece para cada trabajador la cantidad mensual de 30,51 euros por doce mensualidades

El presente complemento salarial no es compensable ni absorbible por ninguna condición económica pactada, o que en el futuro se pudiera crear.

Art. 26. G*ratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se devengarán semestralmente y se harán efectivas antes del día 15 de cada mes citado.

Se abonarán a razón de treinta días naturales, sobre los conceptos de salario de convenio, prima profesional, otros devengos y antigüedad. Siempre a tenor de las cuantías vigentes en la fecha de su devengo.

El importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, salvo los supuestos contemplados en el art. 19.

Las situaciones de IT por enfermedad o accidente, no producirán descuento alguno, en las percepciones por este concepto.

Art. 27. *Gratificación extraodinaria de octubre*.

Para el año 2020, se asigna a cada trabajador fijo en plantilla a partir del grupo profesional 7 una gratificación consistente en una paga de 1.142,37 euros.

Estas cantidades se abonarán en la primera semana del mes de octubre, su devengo será proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Las situaciones de IT por enfermedad o accidente, no producirán descuento alguno, en las percepciones por este concepto.

Art. 28. *Gratificación extraordinaria de abril.*

Para el año 2020, se asigna a cada trabajador fijo en plantilla a partir del grupo profesional 7 una gratificación consistente en una paga de 1.142,37 euros.

Estas cantidades se abonarán en la primera semana del mes de abril, su devengo será proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Las situaciones de IT por enfermedad o accidente, no producirán descuento alguno, en las percepciones por este concepto.

Art. 29. *Antigüedad.*

El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% sobre el salario convenio (tabla I) correspondiente a la categoría que está clasificado, por quinquenio reconocido. El cómputo de antigüedad se reconocerá por la fecha de ingreso en la empresa.

Se limita la percepción de quinquenios al número máximo de seis. Excepcionalmente aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 1995, tuvieren acreditados seis o siete quinquenios acreditarán un quinquenio más a su correspondiente vencimiento.

Los trabajadores con ingreso posterior a uno de enero de 1996, no acreditarán el derecho a percibir quinquenios.

Art. 30. *Trabajos excepcionalmente penosos, toxicos o peligrosos.*

Los trabajadores/as que desempeñan puestos que tengan asignados tal carácter, serán retribuidos, en cómputo horario, a tenor de las tablas núm. III.

Art. 31. *Plus de condiciones industriales.*

Para el año 2020, se establece para este plus la cantidad de 39,04 euros. Este plus afectará a todo el personal de taller.

El presente complemento salarial no es compensable ni absorbible por ninguna condición económica pactada, o que en el futuro se pudiera crear.

Art. 32. *Trabajos nocturnos.*

Se establece un plus nocturno cuya cantidad para 2020 será de 14,46 euros, por jornada completa para el personal que hubiera de realizar su jornada de trabajo en horario de noche.

En cuanto al personal excluido y demás peculiaridades se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 33. *Plus de turnicidad y asistencia.*

Se establece un plus de turnicidad, que se devengará por jornada trabajada en el horario establecido para el turno de tarde, para el año 2020 de 3,76 euros.

Plus asistencia: Este plus se abonará por la asistencia al trabajo, incluso en casos de permisos retribuidos (excluyendo vacaciones, baja IT, paternidades, maternidades), se establece la cantidad de 2,53 euros al día como plus de asistencia a partir del año 2020, que se devengará por jornada trabajada.

Este plus se devengará con independencia del número de horas trabajadas cada día.

Art. 34. *Plus de equipo flexible y plus de turno especial.*

El personal perteneciente al equipo flexible que preste servicio en sabados y domingos, con el correspondiente descanso semanal compensatorio, percibirá el plus de equipo flexible por jornada de trabajo efectivo realizada en los citados días. Se abonará en las siguientes cantidades:

—Para 2020: 65,48 euros.

Para el personal no adscrito al equipo flexible, siempre que realicen el turno especial, percibirán en concepto de plus de turno especial, por jornada de trabajo efectivo realizada en los citados sábados y domingos, las siguientes cantidades:

—Para 2020: 65,48 euros.

Estos pluses son incompatibles con la realización de horas extraordinarias, con las labores de guarda o vigilancia de las instalaciones y para aquellos casos en que la prestación de servicios viniera derivada de una contratación a tiempo parcial, así como la nacida expresamente para sábados, domingos o festivos.

Art. 35. *Compensación comida turno central.*

La empresa implementará un comedor colectivo lo más rápido posible siempre que las circunstancias, su viabilidad y requisitos así lo permitan.

Hasta que este se implemente el personal que preste servicios en turno central, percibirá durante el año 2020 en concepto de compensación de comida, para 2020 será de 8.80 euros.

Las personas que a causa de la realización de horas extraordinarias o cursos de formación que coincidan sus horarios con las horas de las comidas, tendrán esta compensación.

Art. 36.*Dietas.*

La empresa abonará en este apartado el pago de gastos justificados.

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 37. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se mantiene el seguro de vida como cobertura de todo el personal de la empresa contra los riesgos de:

—Muerte por enfermedad o invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad o accidente cubierto con un capital mínimo, para el año 2020 la cantidad asciende a diecinueve mil seiscientos veintidos con cuarenta y ocho centimos de euros (19.622,48 euros).

—Muerte por accidente o invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad profesional o accidente laboral cubierto con el doble capital, para el año 2020 la cantidad asciende a treinta y nueve mil doscientos cuarenta y cuatro con noventa y seis centimos de euro (39.244,96 euros).

—Muerte por accidente de circulación cubierto con el triple de para el año 2020 la cantidad asciende a cincuenta y ocho mil ochocientos sesenta y siete con cuarenta y cuatro centimos de euro (58.867,44 euros).

Tendrán derecho, en su caso, a este seguro, los trabajadores que pertenezcan a la plantilla de la empresa en el momento del hecho causante, entendiéndose por este, el de óbito o la resolución por los órganos competentes de Invalidez Absoluta y Permanente.

Los trabajadores en situación de invalidez provisional, a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la plantilla, atendiendo que su contrato se encuentra temporalmente suspendido.

El costo del seguro de vida correrá a cargo de la empresa, si bien los impuestos que individualmente correspondan, serán a cargo del trabajador.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto los derechohabientes.

Art. 38. *Premios de nupcialidad y natalidad.*

Las percepciones por dicho premio para el 2020 serán de 58,57 euros.

Para el cobro de dicho premio será necesario haber preavisado a recursos humanos al menos con siete días de antelación para ambos casos.

Art. 39. *Ayuda a personas con discapacidad y ayuda escolar.*

Como complemento a las prestaciones para estas contingencias por la Seguridad Social, los trabajadores/as con cónyuges o/e hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial, incapacitados para el trabajo o con educación especial, tendrán derecho a percibir una ayuda mensual de para el 2020 de 92,72 euros, siempre que acrediten mediante certificación oficial dicha condición en un porcentaje mínimo de 33%.

El derecho a la percepción se entenderá surgido con supeditación y en el momento en que sea reconocida la situación por la Seguridad Social.

Se establece una cantidad de ayuda para personas con hijos en edad escolar entre los 3 y los 16 años como ayuda escolar: 50 euros por hijo para el año 2020.

Esta ayuda se pagará en la nómina de septiembre al personal con contrato de trabajo en ese momento el día 15 de septiembre de cada año.

Art. 40. *Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.*

La Empresa garantiza la percepción del salario real a todos aquellos trabajadores que se hallan en situación de IT de enfermedad o accidente desde el primer día. Las percepciones serán del 100% del salario medio de los últimos treinta días.

En los casos de enfermedad o accidente, el trabajador informará, en el plazo de veinticuatro horas desde la fecha de la baja, al Servicio Médico de Empresa. El incumplimiento del plazo, excepto casos de fuerza mayor, será causa suficiente para dejar de percibir el complemento.

En los casos de baja por enfermedad o accidente, el jefe del Servicio Médico citará a revisión al interesado, debiendo este personarse y aportar cuantos datos le sean requeridos, así como someterse a las pruebas y reconocimientos que el Servicio

Médico estime oportunos. La no presentación a esta revisión, sin causa que lo justifique, así como toda irregularidad o simulación, será motivo de supresión del complemento de enfermedad o accidente, sin perjuicio de las responsabilidades laborales a que hubiere lugar.

La comisión de seguimiento para un mayor control de absentismo en los casos de enfermedad y accidente, que estará compuesta por el jefe del Servicio Médico, cuatro miembros del departamento de Recursos Humanos y cuatro vocales del comité de empresa, entenderá de cuanto establece el párrafo anterior y podrá fijar los límites de absentismo que, en caso de superarse, quedarán en suspenso las prestaciones económicas complementarias.

Cuando se cojan bajas por enfermedad de forma reiterada, la Comisión podrá hacer comparecer a las personas de forma individual, estudiar su situación y decidir el porcentaje de sus prestaciones complementarias a la Seguridad Social por enfermedad, la falta de presentación sin causa que lo justifique, será motivo de supresión de las mismas.

Art. 41. *Fondo social y deportivo.*

Este fondo tiene por objeto la promoción de las actividades deportivas, culturales y sociales de los personales/as. Para efectuar el presupuesto anual de este fondo, se acuerda la cantidad para el 2020 la cantidad de 160,36 euros.

En estas cantidades no está comprendida la adquisición de los relojes que se entregan a los trabajadores al cumplir los 25 años de antigüedad en la empresa.

En la segunda semana del mes de noviembre del año 2020, la comisión administradora para el Fondo Social y Deportivo se reunirá para calcular el montante inicial y éste se certificará en la primera semana de diciembre en base al número real de trabajadores en plantilla en esa fecha, y así calcular conjuntamente con el representante de la empresa el montante definitivo del mismo, multiplicando los citados importes por el número real de trabajadores.

Art. 42. *Comisión administradora del fondo social y deportivo.*

La administración de todos los asuntos del fondo social, corresponde a la comisión creada a tal efecto y que estará formada por un representante de la Empresa y tres vocales del comité de empresa. Entre las personas que forman la comisión, se elegirá una que actuará como tesorero-secretario de la misma. La comisión se reunirá periódicamente cuando existan razones que así lo aconsejen.

Serán funciones de esta comisión, la administración de los fondos asignados, la planificación y el desarrollo de las actividades y ayudas proyectadas.

Art. 43. *Desplazamientos.*

La empresa contratará para el traslado del personal al centro de trabajo los medios de transporte colectivo para una prestación del servicio racionalizada.

Asimismo, la empresa velará en todo momento para que este servicio de transporte colectivo reúna las condiciones más favorables para el personal en cuanto a calidad, limpieza, puntualidad y seguridad en el mismo.

El personal que habitualmente no haga uso de estos medios o en caso de imposibilidad o ausencia de prestación del servicio de transporte colectivo, percibirá una compensación económica por jornada de trabajo o trayecto completo de ida y vuelta en función de la situación de su domicilio habitual, que para el año:

• Para el 2020. Domicilio situado dentro de la zona de un radio de 12 Km alrededor de la planta: 1,59 euros.

Domicilio situado fuera de la zona de un radio de 12 Km alrededor de la planta como referencia, se indican las poblaciones a partir de las cuales se aplicarán:

• Dirección Logroño: Pinseque.
• Dirección Huesca: San Juan de Mozarrifar.
• Dirección Castellón: La Cartuja.
• Dirección Teruel: Cuarte de Huerva.
• Dirección Madrid: La Muela.
• Dirección Barcelona: Montañana, Movera y Santa Isabel.
• Para el 2020 domicilio situado fuera de la zona de un radio de 12 Km alrededor de la planta, la compensación será de 3,57 euros.

Aquellas personas que pretendan modificar su condición de usuario del transporte colectivo, deberán comunicárselo previamente a la empresa.

CAPÍTULO V

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES - ACCIÓN SINDICAL

Art. 44. G*arantias sindicales.*

La empresa reconoce a los Sindicatos su función de instrumentos catalizadores de la comunidad laboral e igualmente asume los derechos de sus trabajadores/as.

• La libre sindicación.

• No sufrir discriminación

• La realización de reuniones y distribución de propaganda, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la empresa.

Art. 45. *Acción sindical en la empresa.*

Con relación a la presencia en la empresa de los sindicatos y su derecho al ejercicio de la acción sindical en la comunidad laboral, la empresa prestará la debida colaboración para el ejercicio de las funciones y derechos de la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical establece:

La recaudación de las cuotas de los afiliados/as a los distintos sindicatos implantados podrá ser materializada por la empresa a través de la nómina. A tal fin los trabajadores/as afiliados/as dirigirán al departamento de Recursos Humanos un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa practicará la antedicha detracción, salvo indicación posterior en contrario del interesado.

Una vez practicada la transferencia del total de las cuotas retenidas, la empresa entregará al delegado sindical el resguardo bancario que acredite tal extremo.

Art. 46. *Comité de empresa.*

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as para la defensa de sus intereses. En cuanto a sus competencias, funciones y responsabilidades se estará en todo cuanto establece la legislación aplicable.

En aplicación de cuanto establece el artículo 64 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sobre información al comité de empresa, ambas partes establecen que en el transcurso del presente convenio colectivo se efectuarán reuniones trimestrales con la dirección de la empresa, al objeto de informar en materias económicas y sociales de la entidad.

Las horas sindicales serán acumulables con carácter anual por la totalidad de sus miembros, según criterio del comité de empresa.

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 47. *Norma general.*

La organización del trabajo corresponde a 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.

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

Las órdenes que tengan por sí mismo el carácter de estables deberá ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad. La organización del trabajo, tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

La representación legal de los trabajadores velara 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.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal y mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente convenio.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas, tanto de máquinas y utillajes como de material.

Art. 48. *Medida del trabajo.*

Para la medida del trabajo se empleará el sistema MOST.

Art. 49. *Procedimiento para la implantacion, modificacion o sustitucion de los sistemas de organización de trabajo.*

La dirección de la empresa en uso de sus facultades de organización y control del trabajo, podrá realizar:

a) Estudio de los tiempos de trabajo.

b) Estudio de los métodos de trabajo.

c) Cuantas acciones pudieran derivarse de sus facultades de organización y dirección.

A tal efecto cuando la empresa modifique el estudio de tiempos y/o métodos procederá de la siguiente forma:

a) La dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) Ambas partes, sin perjuicio de su aplicación práctica, podrán constituir la comisión de organización y tiempos. Dicha comisión, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disentirá razonadamente de la medida adoptada.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del Sistema se ajustará en cuanto a su aprobación a lo previsto en la Legislación Laboral Vigente.

Art. 50. *Comisión de organización y tiempos.*

La comisión a que se refiere el artículo anterior, estará compuesta por un máximo de seis miembros. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por estos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa.

Serán competencias de esta comisión:

• Las establecidas en el artículo 47 y concordantes del presente convenio colectivo, en orden a la implantación o modificación de un Sistema de Organización del Trabajo.

• Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes

• Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

• Las partes de la comisión podrán recabar asesoramiento externo.

Las reclamaciones presentadas por escrito, serán resueltas en el plazo de quince días, cuyos acuerdos serán comunicados al interesado, y a la dirección de la empresa.

La citada comisión conocerá de la valoración de los tiempos gama con los siguientes criterios

• Se tomarán los tiempos gama aplicando el método MOST.

• Los tiempos gama serán respetados salvo las incidencias no imputables al trabajador (paro logístico, averías, falta de material, etc.).

• En caso de discrepancia, podrá revisar los tiempos y arbitrar soluciones.

Esta comisión tendrá igualmente asignadas, las competencias derivadas del artículo 14 de este convenio colectivo, en materia de turnos de trabajo.

Art. 51. *Revisión de tiempos y rendimientos.*

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquel.

d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución de los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión, podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Art. 52. *Sistema de produccion Valeo.*

Valeo Térmico como empresa encuadrada en el Grupo Valeo, adopta y se compromete a desarrollar la estrategia de los siguientes «5 Ejes de acción».

- Implicación de personal.
- Sistema de Producción.
- Integración de proveedores.
- Innovación constante.
- Calidad total.

La puesta en funcionamiento de esta estrategia de forma simultánea en sus cinco ejes de acción requiere la iniciación de un proceso de mejora continua y la completa colaboración de todas las funciones de la organización y del colectivo humano que la integra.

Nuestro objetivo es conseguir la concepción y fabricación de nuestro producto bajo aspectos más innovadores y de mayor calidad, siendo éstos suministrados a nuestros clientes dentro de los plazos acordados y a precios más competitivos.

Cada uno de los ejes de acción se desarrollará bajo los principios definidos y mediante las técnicas y sistemas operativos más adecuados para lograr sus objetivos.

Sobre el eje de implicación de personal se apoyan los otros cuatro ejes.

—Implicación del personal:

Para desarrollar este eje estratégico, definimos como principios de acción:

- Motivar al equipo.
- Responsabilizar a los operarios.
- Facilitar la escucha y atención de lo cotidiano.
- Utilizar medios de concertación formalizados.
- Suscitar permanentemente las iniciativas de progreso.
- Acortar los circuitos de información y comunicación.
- Tener una estructura jerárquica simple.
- Formar para aumentar la competencia y la autonomía.
- Desarrollar la ergonomía y consolidar la seguridad.
- Ayudarse mutuamente.

Mediante el desarrollo simultáneo de estos principios se logrará mayor grado de motivación del personal y una profunda transformación de nuestra cultura industrial.

—Medios de acción:

La filosofía general y sus medios de acción se sitúan dentro del ámbito general de mejora continua o KAIZEN.

Todos los útiles de análisis y específicos de esta nueva concepción del orden industrial serán adoptados y en consecuencia, formado el colectivo humano para ejercer su función dentro de este nuevo concepto.

Como medio específico para desarrollar a la persona y su profesionalidad se constituirá un Plan de Formación, con el objetivo de potenciar el desarrollo de la persona como profesional y, específicamente en el desarrollo de su polivalencia y poli competencia.

La organización física y humana de la estructura productiva se construye en UAP y EAP. Una UAP (Unidad Autónoma de Producción) es una zona homogénea dentro de un taller:

Homogénea geográficamente, homogénea en cuanto a los productos y procesos y homogénea en cuanto a las responsabilidades y competencias. Una UAP está

definida por sus máquinas equipos y útiles, contando con su espacio destinado a efectuar las reuniones y sus medios de comunicación (tablones de información, objetivos, etc.). La UAP integrará, como funciones soporte, a métodos, calidad, logística y mantenimiento.

Una UAP es, pues, una pequeña fábrica en el interior de la fábrica, con sus clientes y proveedores internos. Una UAP alberga en su seno a uno o varios EAP (equipos autónomos de producción) y que, normalmente, agrupa a un equipo de alrededor de diez personas.

Los departamentos técnicos y administrativos se igualmente en ZAP (zona autónoma de prestaciones) y su esquema organizativo será similar a los anteriormente descritos.

Estas UAP'S adaptarán su actividad bajo los principios de organización de la producción o entre otros, harán uso de las técnicas de:

Justo a tiempo:

Como principio simplificado, obedece a producir una pieza o producto con calidad perfecta, en cada etapa del proceso de fabricación de forma más fácil, más rápida, más eficaz, más segura y más económica; así como suprimiendo todo posible derroche o despilfarro durante su proceso de fabricación.

Flujo tendido:

Cuyo objetivo es la supresión de los stocks intermedios en la fabricación.

Kanban:

Para lograr el correcto abastecimiento de piezas y componentes en las líneas de producción.

Método 5 S:

Como sistema de organización conducente a convertir el puesto de trabajo en un lugar limpio, claro, agradable, mejorando el mantenimiento de los equipos e instalaciones y propiciando la aplicación de las normas de trabajo estandarizadas.

—Los útiles estadísticos de calidad:

Los siete útiles estadísticos de calidad: Para la resolución analítica de los problemas que surgen en la producción, se hará uso de:

- Diagrama de Pareto.
- Diagrama causa-efecto.
- Histogramas.
- Cartas de control.
- Diagramas de "nubes de puntos".
- Gráficos.
- Hojas de control.

Comunicación visual:

Cuyo modo de comunicación utiliza los elementos visuales, tales como imágenes, tableros, esquemas, gráficos, textos cortos, símbolos, signos, colores, diagramas etc.

Métodos de resolución de problemas:

Como el PDCA, que permite analizar y resolver los problemas en cuatro etapas:
P = Planificar la acción.
D = Desarrollar la acción.
C = Controlar la acción.
A = Asegurar resultados.

Q.R.Q.C:

Es un método para administrar la calidad a diario que se basa en el Sangen Shugi o "Tres realidades". Estas son entender lo que está pasando realmente, ir al lugar real de los hechos en producción y verificar las piezas reales.

Propuestas de mejora:

Este sistema es la base de la dinámica de mejora continua. Una propuesta de mejora es una idea que permite el progreso en calidad, costo, plazo, condiciones de trabajo o de seguridad, proceso, emitida por una persona o grupo de personas encuadradas en el taller, o servicios técnicos y administrativos.

Como norma general una propuesta de mejora contiene la identificación de un problema y una propuesta de solución.

SMED:

Mediante la aplicación de este método se logrará la reducción del tiempo de parada de producción de las máquinas a causa del cambio de útiles.

TPM:

Para lograr la mejora de la fiabilidad de las máquinas e instalaciones.

Reunión de cinco minutos:

Es aquella que mantiene todos los días, dentro de la jornada de trabajo, todos los componentes de cada EAP o sector de servicio funcional. Su objeto es trasmitir las instrucciones al equipo entrante, en caso de relevo de turnos, así como definir el programa y la organización de la jornada de trabajo, de comentar las dificultades y problemas surgidos durante la jornada precedente, así como de trasmitir las informaciones y contestar a las preguntas de los asistentes.

Despligue de la estrategia de la empresa:

Para asegurar una aplicación progresiva de la estrategia de los "5 Ejes " a nivel de departamento, UAP y EAP, el Comité 5 Ejes definirá por cada eje de acción los respectivos objetivos semestrales y su seguimiento será mensual.

La dirección general de la división informará al comité de empresa y a las unidades de producción y servicios acerca del grado de cumplimentación de los objetivos preestablecidos.

Prima de progreso:

Tras el período de experimentación desarrollado se institucionaliza mediante el presente documento una prima colectiva, denominada "Prima de progreso".

Su objetivo es hacer partícipe al personal de las ganancias obtenidas por la aplicación del proceso de "Mejora Continua" y del trabajo desarrollado por cada unidad autónoma de producción.

Las cantidades acreditadas en este concepto tendrán carácter salarial, estando sujetas a las preceptivas aportaciones de IRPF y Seguridad Social.

El Comité "5 Ejes " dictará el reglamento que regula la prima de progreso y los objetivos de cada semestre serán hechos públicos para general conocimiento.

El Comité de Empresa será informado de los indicadores a aplicar y del objetivo a alcanzar en el periodo semestral considerado.

Comité 5 Ejes:

Es el órgano máximo de gestión de este nuevo sistema de organización humana y productiva de esta empresa., emanando de él las directrices y metas a alcanzar la Empresa en su conjunto, así como por los distintos UAP.

Este Comité está integrado por:

- Director General.
- Director de Recursos Humanos.
- Director de Producción
- Director de Estudios.
- Director de Calidad.
- Director de Compras.
- Manager SPV.
- Implicador de personal.
- Un miembro designado por el Pleno del comité de empresa.

El comité de empresa, como órgano representativo de los trabajadores, entiende que la dinámica de progreso es el exponente de un nuevo orden industrial, que mediante su aplicación progresiva nos conducirá a la calidad total, así como a la mejora de productividad, y a los trabajadores les propiciará nuevas expectativas profesionales.

Para trabajar dentro de este orden, se incorpora al Comité 5 Ejes un miembro del comité de empresa.

Art. 53. *Promoción del personal.*

Todas las vacantes de puesto que no sean mandos de libre designación se proveerán por concurso-oposición entre todo el personal de la empresa que lo solicite.

La convocatoria de las mismas, se anunciará en los centros de trabajo y con antelación no inferior a quince días. En dichos anuncios deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacante o puesto a cubrir y categoría a que corresponda.

b) Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar a ellas, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes. Se efectuarán los exámenes antes de que se produzca la vacante, cuando esto sea posible.

Para los casos de promoción individual a las pruebas de aptitud asistirá un sindical si así lo solicita el interesado.

Art. 54. *Tribunal de examen para concurso-oposición.*

La composición del tribunal de examen tendrá la siguiente estructura:

—Como presidente, será el jefe de la División donde exista la plaza a cubrir o persona en quien delegue.

—Dos vocales, uno designado por la empresa, y otro por el comité. Este último deberá ser entre sus miembros y se procurará que sea de la categoría profesional del cargo o vacante a cubrir, pudiendo ser asesorado en la calificación de ejercicios, por quien proponga el comité de entre sus miembros, como más apto para este cometido.

—Un secretario, sin voz ni voto, nombrado por el departamento de Recursos Humanos el cual se limitará a dar fe en el acta, que deberá ir firmada por todo el tribunal y a la que deberán adjuntarse los ejercicios debidamente firmados de los concursantes, de cuantos extremos hayan ocurrido en el examen, resultado del mismo (calificación, media individual obtenida por cada opositor), así como las incidencias producidas si las hubiese.

En un plazo máximo de diez dias hábiles a partir del examen, deberán ser puestas en conocimiento de todos y cada uno de los candidatos, relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

En igualdad de puntuación, será factor dirimente la mayor antigüedad en la empresa.

En todo caso, cuando obtuviesen la calificación de aprobado, ocuparán por riguroso orden de puntuación, sin necesidad de nuevo concurso, las plazas de vacantes para idéntico puesto o cargo que en los seis meses sucesivos pudieran producirse.

En el caso de que ningún candidato obtenga la puntuación mínima exigida o bien por ausencia de candidatos, la empresa podrá contratar directamente del exterior, cumpliendo los mismos requisitos de conocimientos que con el personal de plantilla, reservándose el derecho de una mayor exigencia.

Art. 55. *Consolidación de la plaza.*

El personal que haya superado el examen de ascenso a un puesto superior, estará sujeto a un periodo de adaptación de cuatro meses, al finalizar el cual, el tribunal de examen confirmará el ascenso. En el período de adaptación, tendrá derecho a percibir el salario del nuevo puesto.

Art. 56. *Formación profesional.*

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que conlleve a lograr la necesaria conexión entre las calificaciones de los trabajadores y los requerimientos de puestos de trabajo.

Y en una perspectiva más amplia, ser un fenómeno dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de la Empresa en el ámbito internacional, y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

1. Colaborar estrechamente para detectar las necesidades formativas y asegurar la correcta ejecución de los planes que se establezcan.

A este fin se constituirá una comisión asesora integrada por miembros del comité de empresa y del responsable de la función de formación.

2. El comité de empresa mantendrá estrechos contactos con la Diputación General de Aragón (DGA), Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), FORCEM y otros Organismos Oficiales, para recabar las ayudas, de todo orden, que la labor formativa requiera.

Por su parte, la dirección de la empresa, dotará de los necesarios medios materiales y docentes, para asegurar el buen fin del Plan de Formación Anual.

3. Finalmente, y reconociendo los derechos individuales que asisten a los trabajadores, ambas partes convienen que la inscripción a los cursos de formación será de carácter voluntario.

En lo no dispuesto en este artículo y en materia de formación se estará a los acuerdos existentes.

Art. 57. *Empleo.*

La negociación colectiva para este periodo tiene como fin fundamental la mejora de la competitividad de la planta, al mismo tiempo que se consolida su futuro y la creación de la estabilidad en el empleo.

La dirección de Valeo Zaragoza y la representación legal de los trabajadores en Valeo Térmico son conscientes de la necesidad de alcanzar acuerdos para poder combatir eficazmente la situación de competencia continua en nuestro sector industrial, por medio de medidas razonables, y con la finalidad de poder asegurar un proyecto industrial que permita mejorar la competitividad de la planta a través de la consolidación de proyectos actuales y futuros.

Para asegurar la continuidad y perfeccionamiento de los trabajos de marcado carácter técnico se suscribirán contratos de formación y prácticas con jóvenes procedentes de las escuelas profesionales.

Los trabajadores de nueva contratación a partir de la publicación del convenio colectivo, mientras no pasen al grupo profesional 7, no percibirán las gratificaciones extraordinarias lineales de abril y de octubre, reguladas en los artículos 27 y 28 del convenio colectivo.

Con el objeto de disminuir la realización de horas extraordinarias, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener, en aplicación y con la extensión que por Convenio Colectivo Sectorial del metal se pacte, una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y en tanto perdure la vigencia del citado Convenio Colectivo Provincial del Metal de Zaragoza.

Las contrataciones de carácter temporal podrán ser suscritas bajo la modalidad de jornada completa o de tiempo parcial. En el contrato deberá figurar la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluidos los días en que se debe prestar el servicio, no pudiendo realizarse horas extraordinarias, salvo por fuerza mayor.

Asimismo, la empresa, durante el período de vigencia de este convenio, aplicará los criterios de contratación acordados en la comisión de empleo, respetando en cualquier caso las disposiciones legales al respecto, procediendo prioritariamente a la contratación de trabajadores directos mediante contratos de trabajo propios de Valeo.

A los trabajadores que, sin tener el carácter de fijos, hayan ostentado en algún momento en esta empresa la categoría de peón especialista, se les respetará el grupo 7 en posteriores periodos de contratación, excepto pacto.

Los trabajadores con contratos temporales, se contratarán para los horarios establecidos en los diferentes turnos de trabajo, mañana, tarde, noche, especial y turno central, reseñados en el calendario laboral vigente.

Mensualmente, la empresa informará al comité de empresa de la evolución probable del empleo y del movimiento de altas y bajas experimentado en el trimestre anterior. La empresa no hará uso de los pactos individuales en las nuevas contrataciones del personal de taller.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la comisión de empleo compuesta por cuatro miembros, dos miembros en representación del comité de empresa y dos por la dirección, mantendrá contactos para adaptar las necesidades de contratación de trabajadores fijos (CDI), la evolución en la contratación de trabajadores con contrato de duración determinada (CDD) y, para adecuar las necesidades de empleo de la empresa a la normativa legal.

Art. 58. T*iempos de paro por causas de fuerza mayor.*

Toda pérdida de tiempo de trabajo ocasionada por causa de fuerza mayor, no imputable a la empresa, ni a los trabajadores, será recuperada de mutuo acuerdo.

La comisión de organización y tiempos que establece el artículo 50 de este convenio colectivo establecerá, si fuese necesario, la modalidad de recuperación de estos tiempos improductivos.

Art. 59. *Flexibilidad de jornada.*

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as, para adecuar su actividad productiva a las demandas del mercado, acuerdan la posibilidad de flexibilizar la jornada anual de trabajo prevista en el artículo 12 del convenio colectivo, aplicable a toda la plantilla, en un máximo cuatro días laborales en positivo y cuatro días laborables en negativo (de 1 de enero a 31 de diciembre) de una forma irregular conforme a los siguientes criterios:

• La flexibilidad será aplicable a toda la plantilla.

• Se priorizará la voluntariedad de la plantilla.

• El preaviso deberá formularse con un mínimo de siete días naturales de antelación a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores/as.

• Estas jornadas de flexibilidad se aplicarán por departamento o sección en estructura y por EAP y turno en producción.

• La empresa no podrá asignar días de flexibilidad en la misma semana que previamente se hubiera convocado por parte de los trabajadores/as o sus representantes legales jornadas de huelga legal en días laborables de la misma semana.

• Los días señalados como festivos en nuestro calendario laboral, tendrán la consideración de días no laborables a todos los efectos.

• La nómina mensual no se verá afectada en los periodos de flexibilidad en negativo y positivo, salvo por la compensación establecida.

• La situación de exceso o defecto de días de flexibilidad deberá regularizarse en un plazo de un año desde su utilización, salvo pacto entre empresa y trabajador.

• A las personas que causen baja en la empresa con un saldo de días tanto de flexibilidad negativa como de flexibilidad positiva se les liquidarán esos días (a pagar o descontar) en el finiquito correspondiente.

Flexibilidad en negativo:

• Antes de la utilización de estos días ante una bajada de nuestra actividad productiva la empresa intentará reubicar a las personas afectadas en otras zonas de producción.

• Los días de flexibilidad en negativo se realizarán en lunes o viernes preferentemente.

• Estas jornadas se recuperarán siempre que los requerimientos del mercado así lo demanden incrementando los días de producción o mediante la realización de turnos de recuperación en fin de semana, en sábado (principalmente, turno de mañana) y viernes por la noche (turno de noche) con la compensación correspondiente.

• La regularización de los días de flexibilidad negativa al cabo del año de su utilización podrá realizarse también mediante cambio, siempre por jornadas completas, compensando con días acumulados de flexibilidad en positivo o en caso de no existir, en la proporción uno por uno, mediante compensación con días de libre disposición, días de fiesta de quinto turno, vacaciones o descuento en nómina.

Flexibilidad en positivo:

• La empresa no podrá asignar individualmente a cada persona más de dos días al mes de flexibilidad en positivo.

• La empresa no podrá asignar jornadas de flexibilidad en positivo a aquellas personas que dicho sábado o viernes noche sea su inicio de vacaciones de verano, la empresa tampoco podrá asignar jornada de flexibilidad en positivo a aquellas personas que con una antelación de 10 días hubieran solicitado permiso para el viernes anterior o lunes posterior a dicho sábado.

• La compensación de los días de flexibilidad en positivo o de recuperación será por jornadas completas, previa comunicación del trabajador al departamento de RRHH, de la siguiente forma alternativa:

—Con la proporción de 1,5 día por día trabajado.

—Con el abono de la cantidad indicada en el artículo 34 del convenio colectivo por día trabajado.

• Para devolver los días pendientes de una flexibilidad negativa tendrán prioridad, dentro de la misma sección, los trabajadores que deban días sobre cualquier otra posibilidad de quinto turno, horas extras o voluntariedad.

• Los días de compensación de flexibilidad en positivo podrán ser acumulados por el trabajador durante un período máximo de seis meses con el objeto de ser compensados, si existe el caso, por días de flexibilidad negativa. Estos días podrán ser disfrutados, del mismo modo, a partir del día siguiente de ser trabajados.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Art. 60. *Seguridad y salud laboral*.

El comité de seguridad y salud desarrollará las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

La empresa deberá dotarse de un plan de prevención en materia de Salud y Seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores (comité de empresa, comité seguridad e higiene) y/o las organizaciones sindicales participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Los trabajadores, sus representantes legales (comité de empresa, comité de seguridad y salud) y/o sus organizaciones sindicales participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad y salud laboral en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de Salud Laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente a través de cursillos, conferencias, seminarios, etc.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos deberán contemplarse medidas preventivas especiales, cambio de puesto de trabajo, etc.

En las secciones con riesgos para la salud de los trabajadores deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquellos con preferencia respecto a las personales.

En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente, a la vez que la empresa se obliga a tener siempre las prendas y el material de seguridad que se precise para la protección del trabajador.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el puesto de trabajo.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, la Empresa deberá dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Art. 61. *Norma de funcionamiento del comité de seguridad y salud.*

Al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables, y concretamente del artículo 38.3, que prevé la adopción por el propio C.S.S. de sus normas de funcionamiento, se establece:

1. La composición del C.S.S. será la siguiente: Delegados de prevención en el número indicado en el artículo 35 de la LPRL, y la representación de la empresa que estará compuesta por director de Producción, director de Recursos Humanos y director de Ingeniería y otro miembro a designar.

Podrán asistir a las reuniones del CSS con voz, pero sin voto, los delegados sindicales, así como cualquier otra persona que se convoque perteneciente o no a la empresa, cuando se estime que su presencia puede ser beneficiosa para el funcionamiento del CSS.

2. Dada su calidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actividades deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito, y con representación de ambas partes. Será designado un secretario de entre sus miembros que podrá recaer, alternativamente en cada una de las partes representadas para periodos de tiempo determinados. (Un año).

3. El CSS participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, y promoverá iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos:

a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.

b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.

c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.

d) El estudio previo del impacto en Salud Laboral de los proyectos en materia de organización del trabajo, incluyendo la inclusión de nuevas tecnologías, nuevas implantaciones y nuevos métodos de trabajo.

e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad.

f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de la corrección de las deficiencias existentes a propuesta de algunas de las partes.

g) La designación por el empresario de trabajadores para ocuparse de las funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.

h) La selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del servicio de prevención propio, o para la concertación del servicio externo, así como de la planificación de actividades que éste debe desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.

i) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el Art. 22.4 de la LPRL.

j) La determinación de los puestos en los que el reconocimiento médico es obligatorio, según lo dispuesto en el art. 22.1 de la LPRL.

k) Cualquier otra cuestión relacionada con la organización y puesta en práctica de la prevención en la empresa.

4. En el ejercicio de sus competencias, el CSS estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes del servicio de prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.

c) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.

e) Conocer y asistir a las investigaciones sobre evaluación y control de riesgos, y daños producidos en la salud de los trabajadores.

f) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

g) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándoles durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

h) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

5. El CSS se reunirá de forma ordinaria al menos trimestralmente a convocatoria de cualquiera de las partes y en sesión extraordinaria, cuando lo solicite la mayoría de los representantes de una de las partes que lo constituyen, especialmente cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

1) Accidentes o daños graves.

2) Incidentes con riesgo.

3) Requerimientos de la administración.

6. Las reuniones del CSS se convocarán por escrito con setenta y dos horas de antelación, excepto en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia en los que este plazo se podrá acortar.

7. El secretario cursará las convocatorias y levantará acta de cada reunión, recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo y los motivos de discordia.

Las actas de reunión se difundirán a las partes interesadas en un periodo no superior a setenta y dos horas del fin de la reunión.

8. Tanto las convocatorias, como los acuerdos del CSS deberán darse a conocer entre los trabajadores de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus propuestas y sugerencias al CSS verbalmente o por escrito, a través de los delegados de prevención.

9. Anualmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al CSS un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

a) Memoria anual del servicio de prevención, que incluirá el nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención, resultados de los eventuales controles ambientales y condiciones de trabajo, y actividades de vigilancia de la salud.

b) Estadística y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Daños derivados del trabajo.

10. A fin de facilitar la coordinación en materia preventiva de las actividades desempeñadas por las empresas subcontratistas, según el artículo 24 de la LPRL, el CSS será conocedor de dichas actividades, pudiendo convocar a las reuniones a personal de dichas empresas.

11. El CSS podrá constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en este artículo.

12. Tendrá la consideración de trabajo efectivo, y por lo tanto, no se computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68 e), del ET, el tiempo dedicado a reuniones del CSS y el desempeño de las funciones propias de presidente y secretario.

Art. 62. *Servicio médico.*

El servicio médico de empresa constará de un turno completo de mañana y se reforzará con servicio de DUE en turno de tarde y noche con un mínimo de cuatro horas por turno, cuando la plantilla supere los 500 trabajadores.

La empresa a través del Servicio Médico suministrará todos los años a partir del 2016 un conjunto de pantalón, camiseta y sudadera al personal de taller y una prenda al personal de oficina. La ropa se repartirá de manera equitativa, entre toda la plantilla, en divisiones trimestrales.

Además, en el caso del personal que utilice de forma continua chaleco reflectante, en el momento de la entrega del resto de la ropa de trabajo se verificará el estado de dicho chaleco, procediéndose a la entrega de uno nuevo si su estado así lo requiere.

Será obligación de los beneficiarios utilizarlas, cuidar de su limpieza y conservación.

En algunos puestos de trabajo, se sustituirá la ropa normal, por prendas especiales, o de abrigo, según el trabajo a realizar. (entrada y salida de las naves en épocas de frío o invierno).

Art. 63. *Ley de igualdad.*

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Asimismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en especial, todo lo recogido en el título IV de la ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Así como el cumplimiento de Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La empresa se compromete a respetar y a realizar un seguimiento el plan de igualdad firmado y publicado con fecha 11 de agosto 2012 conjuntamente con la representación de los trabajadores, a través de una comisión de igualdad efectiva creada a tal efecto. Dicha comisión será formada por siete miembros, tres miembros designados por la empresa y cuatro miembros designados por el comité de empresa.

Este plan de igualdad fija los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Todo ello en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo.

Claúsula por un lenguaje no sexista

Las partes firmantes de este convenio, en su compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que:

En el texto del presente convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores sin que en ningún caso pueda ser considerado como discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

La empresa Valeo Térmico, S.A.U., se sujeta en su régimen disciplinario en la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los siguientes artículos de acuerdo con el III Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19/12/2019).

Art. 64. *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar como falta laboral las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 65 del presente Convenio.

Art. 65. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

i) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas

Art. 66. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras

Art. 67. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora

Art. 68. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Todas las sanciones calificadas como muy grave, requerirán previamente a su imposición, escuchar las alegaciones del interesado.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de imposición.

Art. 69. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por faltas leves.

a) Amonestación por escrito.

Por faltas graves.

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves.

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

c) Despido.

Art. 70. *Prescripción.*

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 71. *Parejas de hecho.*

Estas tendrán el mismo derecho y un tratamiento igual a los matrimonios convencionales, siempre que acrediten en la empresa, estar legalmente inscritas en el Registro de su Ayuntamiento

Disposición final

En todo lo no previsto expresamente en este convenio será de aplicación el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007,de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, la Orden de 29 de julio de 1970, la Ordenanza laboral de la Industria Siderometalúrgica y de aquellos acuerdos o disposiciones de ámbito general que afecten el presente convenio colectivo.

Acuerdos

I – Tabla salario de convenio (núm. 1).

AÑO 2020

En esta tabla se recogen los salarios de convenio colectivo por grupos profesionales que regirán a partir del 1 de enero de 2020.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2020 incremento porcentual del 0%, sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2.019 actualizadas.

II. — Tabla primas profesionales mínimas (núm. 2).

Las primas profesionales surgen de la aplicación de los siguientes incrementos según art. 23.

AÑO 2020

En esta tabla se recogen las primas profesionales de convenio colectivo por grupos profesionales que regirán a partir del 1 de enero de 2020.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2020 incremento porcentual del 0%, sobre las tablas de primas profesionales vigentes al 31 de diciembre de 2019 actualizadas.

III. — Pluses excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos (núm. 3).

Se establece la cuantía de los mencionados pluses obteniendo del salario de convenio el tanto por ciento correspondiente a una contingencia (20%), dos (25%), o tres contingencias (30%).

La base de cálculo para el año 2020 se sitúa en una jornada laboral de 6 horas 47 centésimas (6,47) que resulta de dividir la jornada anual pactada 1.746 horas por el número de días naturales que tiene el año, deducidos de estos las vacaciones anuales y los festivos. (365 -95 = 270)

IV. — Otros devengos (núm. 4).

El concepto de otros devengos surge de la aplicación de los siguientes incrementos:

AÑO 2020

En esta tabla se recogen los otros devengos de convenio colectivo por grupos profesionales que regirán a partir del 1 de enero de 2020.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2020 incremento porcentual del 0%, sobre las tablas de otros devengos vigentes al 31 de diciembre de 2019 actualizadas.

V. – Tabla de horas extraordinarias (núm. 5).

El valor de la hora extraordinaria resulta de aplicar los siguientes incrementos:

AÑO 2020

En esta tabla se recogen los horas extraordinarias de convenio colectivo por grupos profesionales que regirán a partir del 1 de enero de 2020.

VI. – Anticipos (núm. 6).

Se podrán solicitar anticipos a cuenta de los trabajos realizados de conformidad a cuanto dispone la normativa aplicable. Se abonarán, los días 20 de cada mes y se harán efectivos mediante transferencia bancaria.

Especialmente se podrán conceder anticipos, con independencia de los previstos en el párrafo anterior, que deberán concertarse con el Departamento de Personal.

VII. — Módulo horario de descuento por absentismo.

La deducción a aplicar para 2020 por hora perdida no pagada será de 0,182, a descontar sobre los días teóricos a pagar.

Dicho módulo es resultante de:

$$\text{Por dias laborables} = \frac{270}{1.746} = 0{,}1546$$

$$\text{Por domingos} = \frac{1}{6{,}47 \times 6} = 0{,}025$$

$$\text{Total} = 0{,}182$$

Para los casos de huelga por convocatoria nacional o sectorial en el ámbito nacional, aplicar exclusivamente el descuento del tiempo de parada efectiva, es decir, el módulo 0,1277.

Independientemente, las pagas extras sufrirán una deducción en sus conceptos salariales, en función del absentismo no pagado habido en cada semestre, con excepción hecha de los casos contemplados en el artículo 26 de este convenio.

VIII.- Grupos profesionales y niveles.

Clasificación profesional.

Se acuerda sustituir las actuales categorías profesionales por un nuevo sistema de clasificación profesional basado en los grupos profesionales y divisiones funcionales.

Los trabajadores con contrato laboral con Valeo Térmico Zaragoza, S.A.U., a partir de la fecha de publicación del presente convenio, serán clasificados en grupos profesionales en función de los criterios generales del acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la Industria del Metal y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar y podrán incluir tanto las anteriores y/o diversas categorías profesionales como las distintas funciones, puestos o especialidades profesionales.

El paso de categorías profesionales a grupos profesionales y divisiones funcionales se realizará sobre las categorías profesionales con personal asignado, existentes en la planta a la firma del convenio, respetando los acuerdos asociados vigentes en el XVI Convenio Colectivo de Valeo Térmico Zaragoza, S.A.U., y según las tablas salariales que figuran en los anexos.

La estructuración de grupos profesionales garantizará en todo momento la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Descripción de las funciones en los grupos profesionales.

El presente acuerdo sobre clasificación profesional de Valeo Térmico Zaragoza, S.A.U., se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y el acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la Industria del Metal, fija para la existencia del grupo profesional.

La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este acuerdo, estarán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

La nueva estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo de Valeo Térmico Zaragoza, S.A.U., consta de ocho grupos profesionales. Cada trabajador y trabajadora, debe ser adscrito a un grupo profesional, y a una determinada división funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo. Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo, que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales. El encuadramiento de las actuales categorías profesionales en grupos profesionales y divisiones funcionales queda acordado tal como se refleja en el anexo I.

A efectos de aplicación de este convenio se considerará como división funcional el conjunto de funciones y cometidos que por el carácter de su actividad dotan a un trabajo de diferenciación frente a otros en naturaleza y contenido. Las divisiones funcionales, en que los trabajadores afectados por el presente convenio quedarán encuadrados, son las siguientes:

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

2. Técnicos y administrativos. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

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

Factores de encuadramiento.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado:

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Garantía «ad personam».

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que, a título personal, vinieran disfrutando de unas condiciones superiores a las aquí pactadas, se les respetará a todos los efectos, con estricta garantía «*ad personam»*. Esta garantía no será ni compensable ni absorbible y se revalorizará en igual porcentaje que los incrementos que se pacten en la negociación colectiva futura.

Nuevas tablas salariales.

Las nuevas tablas salariales producirán un complemento «*ad personam»* en el que figurarán las condiciones retributivas superiores a las mínimas pactadas en los

diferentes conceptos. El complemento «*ad personam*» se abonará en la categoría otros devengos incrementando las cantidades mínimas de las tablas salariales. Este complemento no tendrá carácter compensable ni absorbible y se revalorizará en igual porcentaje que los incrementos que se pacten en la negociación colectiva futura.

Niveles de clasificación profesional.

Con independencia de la división funcional en que estén encuadrados, los trabajadores afectados por el presente convenio se clasificarán, en los grupos profesionales que se definen a continuación

—Grupo profesional 1.

• Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que realizan tareas de la más alta cualificación, complejidad y experiencia técnica y/o contenido intelectual, con alto grado de iniciativa y autonomía. Tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales. Toma decisiones o participa en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Composición:

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Organización:

• Licenciado

Ejemplos de tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

• Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

• Responsabilidad y dirección de la explotación de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.

• Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

• Responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área que le sea asignada.

• Toma decisiones o participa en su elaboración, así como en la determinación de los objetivos concretos de su equipo.

• Ejerce la función de Director General de la Empresa.

—Grupo profesional 2.

Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la dirección de un departamento con el equipo personal que se le asigne, siguiendo las directrices globales fijadas por el director de la Planta. Tienen la responsabilidad directa de la gestión, planificación, integración y coordinación del área que le sea asignada. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de los objetivos concretos de su equipo. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Composición.

Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Organización:

• Jefe organización de 1.ª

Ejemplos de tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas de alto contenido técnico, consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, mantenimiento, vigilancia y control de procesos industriales.

—Grupo profesional 3.

Son aquellos trabajadores/as que realizan tareas que requieren alta cualificación, experiencia y/o contenido intelectual, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, siguiendo las directrices globales fijadas por el director del departamento al que esté adscrito. Supervisan funciones realizadas por otros colaboradores en una misma área funcional. Experiencia dilatada en el ejercicio de su sector profesional. Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa o experiencia adquirida por su trayectoria profesional dentro de la empresa.

Composición.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Organización:

• Jefe Organización de 2.ª

• Jefe Administrativo de 2.ª

Técnicos y administrativos:

• Ingeniero Técnico.

Ejemplos de tareas:

En este grupo se incluyen a titulo enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

• Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc.

• Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

—Grupo profesional 4.

Aquellos trabajadores con alta cualificación que, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento condicionados a la aprobación de un nivel superior. Pueden realizar tareas técnicas de complejidad media, con objetivos globales definidos, que tienen contenido medio-alto de actividad intelectual o de interrelación humana. Para alcanzar sus objetivos pueden gestionar un equipo y tener un presupuesto asignado. Se incluyen tareas propias de producción, calidad, procesos industriales, etc. Habilidades especializadas, no puramente teóricas adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por calificaciones profesionales. Titulación superior o equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Composición.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Organización:

• Encargado.

Técnicos y administrativos:

• Técnico Organización de 1.ª.

Ejemplos de tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

• Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando de procesos productivos o de mantenimiento.

• Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

• Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

• Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

—Grupo profesional 5.

Aquellos trabajadores/as con amplios conocimientos de su profesión. La habilidad la adquieren a través de un entrenamiento formal de un oficio. Realizan sus tareas según los procedimientos establecidos por la empresa, con autonomía y responsabilidad para solucionar los distintos problemas que les plantea la función con iniciativa y razonamiento, orientado a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas que actúan bajo su supervisión. Su trabajo es supervisado de forma genérica en base a los resultados alcanzados. Suelen ejercer mando en operarios de labores auxiliares. Tienen amplia experiencia en la función requerida. Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Composición.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Taller:

• Oficial de 1.ª.

Técnicos y administrativos:

• Oficial administrativo de 1.ª.

Ejemplos de tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

• Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

• Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

• Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

• Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

• Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

—Grupo profesional 6.

Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que poseen una alta formación y experiencia dentro de la empresa, con un alto grado de conocimiento y experiencia en un área funcional, estando capacitados para desarrollar trabajos que pueden incluir la destreza en el uso de equipos y maquinaria de cierta complejidad y especialización sobre situaciones en que la solución requiere elección entre cosas aprendidas. Realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con instrucciones que deben seguir y grado medio de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales que admiten una pequeña variación o interpretación del titular en las instrucciones de trabajo establecidas. Realizan tareas consideradas genéricamente técnicas o de administración. Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Composición.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Taller:

• Oficial de 2.ª.

Técnicos y administrativos:

• Analista de 2.ª.

Ejemplos de tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

• Tareas de mantenimiento con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio con responsabilidad y calidad.

• Recogida de muestras y realización de pruebas o ensayos con medios específicos que requieran un nivel de conocimiento adecuado.

• Realización de tareas administrativas de elaboración de documentación, seguimiento y control de indicadores básicos.

• Realización de tareas organizativas de forma supervisada.

• Realización de tareas de mantenimiento correctivo y preventivo.

—Grupo profesional 7.

Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que poseen una amplia formación y experiencia dentro de la empresa, con un grado medio de conocimiento en un área funcional, estando capacitados para desarrollar trabajos especializados y estandarizados, normalmente rutinarios, que pueden implicar el uso de equipos o máquinas complejas. Realizan el trabajo con instrucciones claras bajo la dependencia de un mando o personal con más cualificación dentro del esquema de la empresa y un nivel de autonomía medio. Tienen conocimientos profesionales y normalmente necesitan un alto grado de supervisión. Formación equiparable a formación profesional o enseñanza secundaria obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Composición.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Taller:

• Oficial de 3.ª.

• Peón especialista.

Técnicos y administrativos:

• Oficial administrativo de 2.ª.

• Auxiliar administrativo C.

Ejemplos de tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

• Operaciones de ensamblado, montaje, soldadura, manejo de herramientas manuales, herramientas automáticas, cambios de utillajes, ajustes, etc. En general, todas las operaciones que conlleva la fabricación de nuestros productos.

• Operaciones de transporte de materiales, suministro a líneas de producción, manipulación de productos y en general todo aquello relacionado con el movimiento y almacenamiento del material de la empresa.

• Tareas de control de calidad, registro de datos, control de producción y similares que aseguran el correcto funcionamiento y control de la producción.

• Verificación del estado de los medios que utilice y reporte de cualquier incidencia que pueda afectar a la seguridad, calidad o productividad.

• Mantenimiento de los medios que utilice en el nivel definido por la empresa.

• Transmisión de los conocimientos al personal que se determine.

—Grupo profesional 8.

Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que desarrollan tareas simples y repetitivas bajo dependencia de mandos o personal con más cualificación dentro de la empresa. Realizan tareas generalmente pautadas, de diferentes especialidades, para las cuales reciben instrucciones detalladas y necesitan conocimientos básicos o bien un periodo corto de formación con alto grado de supervisión. No es necesaria experiencia. Formación equiparable a formación profesional o enseñanza secundaria obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Composición.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Taller:

• Peón ordinario A.

Ejemplos de tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

• Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales las que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

• Operaciones de ensamblado, montaje, soldadura, manejo de herramientas manuales, herramientas automáticas, cambios de utillajes, ajustes, etc. En general, todas las operaciones que conlleva la fabricación de nuestros productos.

• Operaciones de transporte de materiales, suministro a líneas de producción, manipulación de productos y en general todo aquello relacionado con el movimiento y almacenamiento del material de la empresa.

• Tareas de control de calidad, registro de datos, control de producción y similares que aseguran el correcto funcionamiento y control de la producción.

• Verificación del estado de los medios que utilice y reporte de cualquier incidencia que pueda afectar a la seguridad, calidad o productividad.

• Mantenimiento de los medios que utilice en el nivel definido por la empresa.

• Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo cualificado.

El cambio de categoría del grupo 8 al grupo 7 para el personal con contratos de duración indefinida (CDI) se producirá en un máximo de 48 meses, realizándose una revisión para subir al grupo 7 en un máximo de 24 meses asociada al cumplimiento de los factores recogidos en el grupo profesional.

Movilidad funcional.

En conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la formación y competencias precisas para el desempeño de la función y pertenencia al grupo profesional.

Sin cambio de grupo profesional.

La movilidad funcional de trabajadores dentro de su misma división funcional y mismo grupo profesional, será decidida por la empresa sin más limitación que la exigida por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral propia del puesto de trabajo.

Trabajos de distinto grupo profesional.

La dirección de la empresa podrá destinar a los/as trabajadores/as a realizar tareas de distinto grupo profesional, reintegrando a los/las trabajadores/as a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. Cuando un empleado/a realice trabajos en formación para un grupo profesional superior será tutelado y claramente identificada su situación en formación.

Trabajos de grupo profesional de nivel superior.

Los trabajos de superior grupo profesional tendrán una designación expresa. Cuando se trate de una función o tarea de nivel superior, este cambio no tendrá una duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho meses en dos años, salvo en casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia forzosa y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Grupo profesional de nivel inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior a la suya, se hará por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicando tal situación a los representantes legales de los trabajadores/as.

IX. Formación.

Todos los trabajadores que asistan a cursos de formación en la empresa o fuera de ella y que tengan carácter de subvencionados por el FORCEM, o bien por otro organismo oficial, percibirán la cantidad de 5.30 euros en el año 2020, por hora lectiva,

siempre que tengan relación con la actividad de la empresa y previa comunicación al departamento de RR.HH.

En aquellos supuestos que los cursos de formación comiencen previamente o con posterioridad al horario de su jornada laboral, percibirán las compensaciones por comida que establece el artículo 35 de este convenio colectivo y los desplazamientos que establece el artículo 43 de este convenio colectivo, será abonado al trabajador que habitualmente hace uso del transporte colectivo.

Estas ayudas se percibirán en los cursos organizados por la empresa, cuando la formación sea impartida fuera de la jornada de trabajo.

X. Adquisición de productos Valeo.

Todas las personas trabajadoras y pertenecientes a la plantilla de Valeo Térmico Zaragoza, S.A.U., de Zaragoza, podrán adquirir gratuitamente y en concepto de recambio, productos fabricados en la misma y siempre que existan en stock.

Dichos productos serán exclusivamente para montar en el vehículo propiedad del solicitante, y deberá ser solicitado al departamento de RR. HH de la citada empresa.

XI. Acuerdo de adhesion al servicio aragones de mediacion y arbitraje (SAMA).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Anexo 1

GRUPOS PROFESIONALES

	TALLER	TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	ORGANIZACIÓN
GRUPO 1			LICENCIADO
GRUPO 2			JEFE ORGANIZACION1ª
GRUPO 3		INGENIERO TÉCNICO	JEFE ORGANIZACION 2ª JEFE ADMINISTRATIVO 2ª
GRUPO 4		TECN. ORGANIZACIÓN 1ª	ENCARGADO
GRUPO 5	OFICIALES DE 1ª	OF. ADMINISTRATIVO 1ª	
GRUPO 6	OFICIALES DE 2ª	ANALISTA DE 2ª	
GRUPO 7	ESPECIALISTAS OFICIALES DE 3ª	AUX ADMINISTRATIVO C OF. ADMINISTRATIVO 2ª	
GRUPO 8	PEÓN ORDINARIO A		

AÑO 2020 SALARIO CONVENIO TABLA Nº 1

SALARIO DIARIO **ENERO - DICIEM**

	EUROS
PERSONAL TALLER	
G8.TALLER	28,13
G7.TALLER	34,84
G6.TALLER	38,52
G5.TALLER	42,02
PERSONAL ESTRUCTURA	
G7.TECNICOS Y ADMON.	1.211,34
G6.TECNICOS Y ADMON.	1.187,71
G5.TECNICOS Y ADMON.	1.282,35
G4.TECNICOS Y ADMON.	1.289,19
G3.TECNICOS Y ADMON.	1.614,81
G4.ORGANIZACIÓN	1.289,12
G3.ORGANIZACIÓN	1.388,00
G2.ORGANIZACIÓN	1.511,78
G1.ORGANIZACIÓN	1.655,73

AÑO 2020 PRIMA PROFESIONAL TABLA Nº II

CATEGORIA **ENERO - DICIEMBRE**

	EUROS	
PERSONAL TALLER		
G8.TALLER	394,01	422,16
G7.TALLER	445,34	477,16
G6.TALLER	474,10	507,97
G5.TALLER	486,73	521,50
PERSONAL ESTRUCTURA		
G7.TECNICOS Y ADMON.	353,67	378,93
G6.TECNICOS Y ADMON.	476,72	510,77
G5.TECNICOS Y ADMON.	523,61	561,02
G4.TECNICOS Y ADMON.	604,31	647,48
G3.TECNICOS Y ADMON.	766,45	821,20
G4.ORGANIZACIÓN	599,21	642,01
G3.ORGANIZACIÓN	817,51	875,92
G2.ORGANIZACIÓN	982,01	1.052,17
G1.ORGANIZACIÓN	911,90	977,04

BOPZ

AÑO 2020 TABLA III

PLUS DE PENOSO, TOXICO Y PELIGROSO

ENERO - DICIEMBRE

CATEGORIAS	20% EUROS	25% EUROS	30% EUROS
G8.TALLER	0,8973	1,0978	1,3090
G7.TALLER	1,1506	1,3828	1,6784
G6.TALLER	1,2456	1,4990	1,7840
G5.TALLER	1,3723	1,6467	1,9634

AÑO 2020 TABLA IV

OTROS DEVENGOS MINIMOS POR CATEGORIAS

CATEGORIA	ENERO - DICIEMBRE EUROS
PERSONAL TALLER	
G7.TALLER	26,5825
G6.TALLER	26,5825
G5.TALLER	26,5825
PERSONAL ESTRUCTURA	
G7.TECNICOS Y ADMON.	29,5781
G4.TECNICOS Y ADMON.	29,5781

AÑO 2020 TABLA V

HORAS EXTRAORDINARIAS - DIAS LABORABLES

* CATEGORIAS

	ENERO - DICIEMBRE
PERSONAL TALLER	**EUROS**
G8.TALLER	11,0736
G7.TALLER	13,5878
G6.TALLER	14,7191
G5.TALLER	15,8505
PERSONAL ESTRUCTURA	
G7.TECNICOS Y ADMON.	15,6677
G6.TECNICOS Y ADMON.	15,6677
G5.TECNICOS Y ADMON.	18,2847
G4.TECNICOS Y ADMON.	19,2903
G4.ORGANIZACIÓN	19,7589
G3.ORGANIZACIÓN	22,5130

AÑO 2020 TABLA VI

VALOR QUINQUENIO RECONOCIDO

	ENERO - DICIEMBRE
	EUROS
PERSONAL TALLER	
G7.TALLER	54,6597
G6.TALLER	58,4766
G5.TALLER	63,7677
PERSONAL ESTRUCTURA	
G7.TECNICOS Y ADMON.	60,5679
G5.TECNICOS Y ADMON.	64,1334
G4.TECNICOS Y ADMON.	64,4762
G4.ORGANIZACIÓN	64,4762
G3.ORGANIZACIÓN	69,4017
G2.ORGANIZACIÓN	75,5842

TABLA DE PERCEPCIONES ANUALES. AÑO 2020

	ENERO-DICIEMBRE							
								EUROS
	SALARIO	PRIMA	OTROS	CONDIC.	PLUS	GRAT EXT	GRAT. EXT	TOTAL
Grupo	CONVENIO	PROF.	DEVENG.	INDUSTR.	POLICOMP.	OCTUBRE	ABRIL	AÑO
G8.TALLER	11.953,27	5.910,22		468,44	366,08			C
G7.TALLER	14.808,39	6.680,18	372,12	468,44	366,08	1.142,37	1.142,37	24.979,96
G6.TALLER	16.370,28	7.111,58	372,12	468,44	366,08	1.142,37	1.142,37	26.973,26
G5.TALLER	17.859,32	7.301,04	372,12	468,44	366,08	1.142,37	1.142,37	28.651,75
G7.TECNICOS Y ADMON.	16.958,75	5.305,06	414,09		366,08	1.142,37	1.142,37	25.328,74
G6.TECNICOS Y ADMON.	16.628,00	7.150,81			366,08	1.142,37	1.142,37	26.429,64
G5.TECNICOS Y ADMON.	17.952,96	7.854,21			366,08	1.142,37	1.142,37	28.458,01
G4.TECNICOS Y ADMON.	18.048,66	9.064,77	414,09		366,08	1.142,37	1.142,37	30.178,36
G3.TECNICOS Y ADMON.	22.607,37	11.496,84						34.104,21
G4.ORGANIZACIÓN	18.047,61	8.988,19			366,08	1.142,37	1.142,37	29.686,63
G3.ORGANIZACIÓN	19.431,98	12.262,82			366,08	1.142,37	1.142,37	34.345,63
G2.ORGANIZACIÓN	21.164,95	14.730,36			366,08	1.142,37	1.142,37	38.546,15
G1.ORGANIZACIÓN	23.180,23	13.678,61						36.858,83

AÑO 2020 TABLA Nº IX

HORAS EXTRAS-SABADOS-DOMINGOS-FEST

* CATEGORIAS

ENERO - DICIEMBRE

PERSONAL TALLER

	EUROS
G8.TALLER	14,94
G7.TALLER	18,34
G6.TALLER	19,87
G5.TALLER	21,39

PERSONAL ESTRUCTURA

G7.TECNICOS Y ADMON.	21,15
G6.TECNICOS Y ADMON.	21,15
G5.TECNICOS Y ADMON.	24,68
G4.TECNICOS Y ADMON.	26,04
G4.ORGANIZACIÓN	26,67
G3.ORGANIZACIÓN	30,40

AÑO 2020 **TABLA X**

POLICOMPETENCIA

ENERO - DICIEMBRE

	CALIDAD	**PRODUCCION**	**MANTENIMIENTO**	**IMPLICACION**
TODAS CATEGORIAS	**EUROS**	**EUROS**	**EUROS**	**EUROS**
NIVEL 1	2,7868	2,7868	2,7868	2,7868
NIVEL 2	5,5736	5,5736	5,5736	5,5736
NIVEL 3	8,3604	8,3604	8,3604	8,3604
NIVEL 4	11,1472	11,1472	11,1472	11,1472