



# **VIII CONVENIO COLECTIVO**

**VALEO CLIMATIZACION, S.A.U.**

**2013 – 2015**

**MARTORELLES**

# INDICE

## **CAPITULO I - AMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1	Ámbito Territorial	pág. 4
Art. 2	Ámbito Funcional y Personal	pág. 4
Art. 3	Derecho Supletorio	pág. 4
Art. 4	Vigencia y vinculación a la totalidad	pág. 4
Art. 5	Garantía "Ad Personam"	pág. 4
Art. 6	Complemento "Ad Personam"	pág. 5
Art. 7	Absorción y compensación	pág. 5
Art. 8	Comisión Mixta de vigilancia y arbitraje de convenio	pág. 5

## **CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DE TRABAJO – ACTIVIDAD – CALIDAD**

Art. 9	Organización del trabajo	pág. 5-6
Art. 10	Tiempos	pág. 6-7
Art. 11	Valoración de puestos de trabajo	pág. 7
Art. 12	Mandos de libre designación	pág. 7
Art. 13	Promoción de personal	pág. 7
Art. 14	Tribunal de examen para concurso-oposición	pág. 7-8
Art. 15	Ocupación de puesto de categoría, grupo profesional o nivel superior	pág. 8
Art. 16	Formación	pág. 8-9

## **CAPITULO III - INGRESOS Y BAJAS**

Art. 17	Ingreso de personal (Empleo)	pág. 9-10
Art. 18	Normativa y requisitos para el ingreso	pág. 10
Art. 19	Grupos profesionales, categorías y niveles	pág. 10-18

## **CAPITULO IV - PERMISOS**

Art. 20	Tramitación	pág. 18-19
Art. 21	Permisos retribuidos	pág. 19-20
Art. 22	Bolsa de horas por permisos no retribuidos a recuperar	pág. 20-21

## **CAPITULO V- CALENDARIO, HORARIO Y VACACIONES**

Art. 23	Jornada anual	pág. 21
Art. 24	Horarios	pág. 21-23
Art. 25	Pausas: Horarios y decalajes	pág. 23-25
Art. 26	Calendario laboral	pág. 25
Art. 27	Vacaciones	pág. 25-26
Art. 28	Fiestas "Ad personam" por antigüedad	pág. 26
Art. 29	Fiestas "Ad personam" Líderes/Jefes de equipo	pág. 26
Art. 30	Flexibilidad de jornada	pág. 26-27

## **CAPITULO VI - REPRESENTANTES DEL PERSONAL**

Art. 31	Comité de Empresa	pág. 28-29
Art. 32	Competencias y garantías del Comité de Empresa	pág. 29
Art. 33	Derechos de las Secciones Sindicales	pág. 29

## **CAPITULO VII - MOVILIDAD DEL PERSONAL, REVISIONES MÉDICAS E INCAPACIDAD LABORAL**

Art. 34	Movilidad de personal	pág. 30
Art. 35	Revisión en el servicio médico de Empresa	pág. 30-31

**CAPITULO VIII - SERVICIOS SOCIALES**

Art. 36	Seguro de vida o invalidez	pág. 31
Art. 37	Lote Navidad	pág. 31-32
Art. 38	Seguridad y salud laboral	pág. 32-33
Art. 39	Prendas y material de Seguridad	pág. 33
Art. 40	Ropa de trabajo	pág. 33
Art. 41	Comedor	pág. 33
Art. 42	Transporte colectivo	pág. 33-34
Art. 43	Prevención de incendios y normas de seguridad y salud laboral	pág. 34-35
Art. 44	Revisión de las condiciones de los puestos de trabajo	pág. 35
Art. 45	Normas de circulación en el recinto de fábrica	pág. 35
Art. 46	Control de entradas y salidas de fábrica	pág. 35-36
Art. 47	Aparcamiento turnos: mañana, tarde, noche y partidos: en interior de fábrica	pág. 36
Art. 48	Código de conducta	pág. 36-38

**CAPITULO IX - RETRIBUCIONES**

Art. 49	Principios generales	pág. 39
Art. 50	Salario base de convenio	pág. 39
Art. 51	Plus coordinador	pág. 39-40
Art. 52	Complemento de enfermedad o accidente / enfermedad profesional	pág. 40
Art. 53	Complemento bajas enfermedad durante embarazo	pág. 40-41
Art. 54	Plus nocturno-compensación turno de noche	pág. 41
Art. 55	Gratificaciones Extraordinarias	pág. 41-42
Art. 56	Anticipos	pág. 42
Art. 57	Comidas en horarios especiales	pág. 42
Art. 58	Horas Extras	pág. 42
Art. 59	Guardias mantenimiento	pág. 43
Art. 60	Kilometraje	pág. 43
Art. 61	Incrementos salariales	pág. 43
Art. 62	Complemento Cambio moldes Inyección	pág. 43-44

**CAPITULO X - VIDA FAMILIAR**

Art. 63	Parejas de hecho	pág. 44
Art. 64	Maternidad	pág. 44
Art. 65	Ampliación reducción Jornada	pág. 44-45
Art. 66	Ayudas especiales	pág. 45

**CAPITULO XI - EL ACOSO SEXUAL**

Art. 67	El acoso sexual en las relaciones de trabajo	pág. 45-46
---------	--	------------

**CAPITULO XII - CLAUSULAS ADICIONALES**

Disposición adicional 1ª	pág. 46
Disposición adicional 2ª	pág. 46
Disposición adicional 3ª	pág. 46

ANEXO I Salarios Base por Grupos Profesionales y Niveles para 2013 y 2014	pág. 47
ANEXO II Tablas salariales por conceptos para 2013 y 2014	pág. 48
ANEXO III Acuerdo ropa de trabajo 02.01.2012	pág. 49-50
ANEXO IV Actuación en caso no cobertura Servicio Médico	pág. 51-52

## **CAPITULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES**

### **ART. 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio es de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en la localidad de Martorelles.

### **ART. 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.**

Se aplican las normas del presente Convenio a todos los trabajadores que integran la plantilla de Valeo Climatización, S.A. U. en las distintas secciones, departamentos y centros productivos que conforman la Empresa, con las siguientes excepciones:

- El personal al que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (Alta Dirección y Consejeros).
- Los trabajadores que según clasificación interna del Grupo Valeo tengan la calificación de Ingenieros y Cuadros, siempre y cuando manifiesten expresamente su voluntad de excluirse de forma definitiva e irreversible de la aplicación del Convenio. No obstante, dicha exclusión lo será exclusivamente respecto del régimen económico-salarial previsto en el mismo.

A este respecto, la Empresa comunicará al Comité de Empresa las personas de dicho colectivo que, en cada momento, se mantengan afectadas por el Convenio Colectivo en su totalidad y las que hayan optado por la exclusión de su aplicación.

### **ART. 3.- DERECHO SUPLETORIO.**

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona o las normas legales de mayor rango y de general aplicación.

### **ART. 4.- VIGENCIA Y VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

El presente Convenio se establece por tres años, desde el 01.01.13 al 31.12.15.

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado de año en año, por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento ante la Autoridad laboral competente.

Se entenderá prorrogado el presente convenio durante el tiempo que media entre la fecha de terminación y la entrada en vigor del convenio que lo sustituya, salvo los efectos retributivos, que serán retroactivos a la mencionada fecha de terminación.

Las condiciones que se pactan en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, se han de considerar globalmente.

### **ART. 5.- 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.

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Mixta de Vigilancia y Arbitraje, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

#### **ART. 6.- COMPLEMENTO “AD PERSONAM”.**

---

Los trabajadores que disfruten de condiciones retributivas superiores a las pactadas en el presente Convenio en concepto de Complemento “ad personam” tendrán derecho al respeto futuro del mismo, que no tendrá carácter compensable ni absorbible y se revalorizará en igual porcentaje que los incrementos que se pacten en la negociación colectiva futura.

El complemento “ad personam” se abonará en las 14 pagas.

#### **ART. 7.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

---

Las condiciones económicas de este Convenio, consideradas en conjunto, comprenden y compensan las que en cualquier momento puedan existir, de acuerdo con las disposiciones legales y administrativas de Convenios y de cualquier otro origen, asimismo absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualesquiera que sean las normas de que se deriven.

En los supuestos de ascensos o promociones, provisionales o definitivas, a puestos de Técnicos y profesionales de organización y gestión o Cuadros Técnicos y Directores, el incremento de salario que se derive de dicho ascenso podrá ser deducido de los importes que, en su caso, el trabajador percibiese bajo el concepto de Complemento “ad personam”, por aplicación de la figura de compensación y absorción en el importe que trabajador y Empresa acuerden expresamente, para alcanzar el nuevo nivel salarial.

#### **ART. 8.- COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA Y ARBITRAJE DE CONVENIO.**

---

**COMPOSICIÓN.-** Cuatro miembros en representación de la Dirección y otros cuatro representantes de los trabajadores, que sean miembros del Comité de Empresa, y como suplentes los que en cada momento se determine.

**FINALIDAD.-** Atender, estudiar y tratar de resolver los problemas que sobre su interpretación y aplicación del Convenio pudieran surgir.

**FUNCIONAMIENTO.-** Cuando se plantee una duda, sobre la interpretación o aplicación del Convenio, se presentará por escrito a través de la Jefatura correspondiente, la cual tratará de solucionarlo.

De no ser posible la solución, se pasará el tema, sea por parte del Comité de Empresa o la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, a la Comisión Mixta de Arbitraje y Vigilancia del Convenio, Si sobre este tema se obtiene en la Comisión un acuerdo por mayoría, se levantará acta y dicho acuerdo será ejecutado, obligando a ambas partes.

De no producirse acuerdo o si resultara empate en la votación, se efectuará una consulta. Ambas partes podrán plantear demanda ante los organismos correspondientes.

### **CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DE TRABAJO-RENDIMIENTO-CALIDAD**

---

#### **ART. 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

---

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Empresa. Es voluntad de las partes adecuarla a los principios y normas del sistema de producción Valeo (SPV) (5 ESES), HOSHIN, SMED, TPM.

Es obligación de la Empresa:

- Proceder al cálculo de tiempos, métodos y sistemas de trabajo a través del Servicio de Tiempos, partiendo de valores reconocidos internacionalmente.
- Poner en conocimiento del Comité de Empresa los tiempos de adaptación y experimentación de nuevos productos y procesos de organización, así como las variaciones a las normas ya existentes, con 15 días de antelación.
- Recabar del Comité de Empresa el asesoramiento u orientación y propuestas, en todo lo relacionado con los cambios de sistemas de organización del Trabajo.
- Facilitar a petición de los trabajadores, las especificaciones de las tareas asignadas a cada fase de trabajo, así como los tiempos que corresponden.

- Establecer y redactar la fórmula que sirva para el cálculo de las retribuciones, de forma clara y sencilla, para que todos los trabajadores puedan normalmente entenderlas.

El personal de Valeo Climatización S.A.U. prestará la máxima colaboración dentro de las normas VALEO 5000 y VALEO 1000 para alcanzar los objetivos.

#### **ART. 10.-TIEMPOS.**

---

Se seguirán las siguientes normas de aplicación:

##### **Determinación y revisión de tiempos.**

El sistema de cálculo de tiempos de producción en la Empresa será el sistema MTM Internacional sin coeficientes a actividad 100.

El rendimiento 100 será el mínimo exigible, salvo por circunstancias no imputables al trabajador.

Se considerarán como tiempos de descanso por fatiga y necesidades personales, los cincuenta y cinco minutos (55') de pausas contempladas en el artículo 25 del presente Convenio, por tanto, la jornada a efectos de cálculo del rendimiento será la de presencia menos las pausas, así como el tiempo dedicado a los cinco minutos de limpieza y reunión y todas aquellas tareas asignadas por la Empresa que no estén recogidas en el sistema de cálculo de tiempos.

La modificación de tiempos se efectuará cuando se den algunas de las circunstancias siguientes:

- 1.- Por reforma o modificación de métodos, componentes y procedimientos.
- 2.- Cuando se haya incurrido en manifiesto error de cálculo.

Se informará a la comisión de tiempos de la fecha de aplicación de los tiempos, con un plazo de antelación de al menos tres días. Métodos dará las explicaciones necesarias sobre los tiempos a dicha comisión.

En caso de que la comisión no esté de acuerdo con los nuevos tiempos, se hará intervenir a expertos externos (tanto por parte de la Empresa como por parte de la comisión), con el objetivo de revisar los tiempos planteados resolviendo el litigio en un plazo máximo de 15 días naturales, a partir de la fecha de aplicación del tiempo.

Dentro de ese mismo plazo de 15 días naturales cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención del Tribunal Laboral de Catalunya, al que las mismas acuerdan someterse expresamente en trámite de arbitraje, de no haberse obtenido previamente acuerdo entre aquéllas en los procedimientos de conciliación y mediación de dicho Tribunal.

Resumiendo, en un plazo máximo de 18 días naturales, tres de información a la comisión y 15 para la revisión de los expertos, los tiempos tienen que estar resueltos o pendientes de resolución del Tribunal Laboral de Catalunya.

El tiempo necesario de formación en el puesto para una persona que lo ocupa por primera vez, será determinado por métodos, aceptado por producción y comunicado por escrito al Comité de Empresa.

##### **Período de adaptación por: tiempos nuevos, centros productivos, fases en cadena, manuales, automáticas y semiautomáticas.**

Cuando se empieza a trabajar en un artículo nuevo, modificado o en una nueva instalación, hasta que se determine el tiempo de la instalación, el trabajador no podrá ser objeto de sanción ni podrá ver modificado su salario (salario base más complemento "ad personam") que viene percibiendo habitualmente, con la condición de que el personal afectado permanezca las horas de trabajo en su puesto y trabajando normalmente. Este período ayudará a la adaptación del personal.

a) Fases en cadena o instalaciones automáticas o semiautomáticas:

Cuando el tiempo venga dado por la instalación, el operario percibirá el salario base más complemento "ad personam" que viene percibiendo habitualmente desde el primer día.

Si el tiempo de la cadena o instalación viene dado por una fase manual, el mando correspondiente facilitará el tipo de ayuda, formación y adaptación necesaria.

b) Tiempo de preparación, cambios, limpieza de máquinas e instalaciones y tiempos cortos (inferiores a 2 horas):

El tiempo empleado en estas funciones se abonará a razón de su salario (salario base más complemento “ad personam”) que viene percibiendo habitualmente.

#### **Tiempos de paro por causa de fuerza mayor.**

Los tiempos de paro improductivos, debido a fuerza mayor, es decir no imputables a la Empresa ni a los trabajadores, podrá suponer motivo de suspender el trabajo hasta su resolución. No obstante, si la Empresa decide que los trabajadores pueden permanecer en sus puestos de trabajo, se les abonará su salario (salario base más complemento “ad personam”) que viene percibiendo habitualmente desde el primer momento. Si por el contrario, se precisa de la suspensión de los trabajos, la Dirección juntamente con el Comité, acordarán la recuperación del tiempo no trabajado.

Por motivos ajenos al interesado y propios de la organización de la Empresa, ésta abonará el tiempo de inactividad a razón de su salario (salario base más complemento “ad personam”) que viene percibiendo habitualmente, con la condición de que el afectado se preste a trabajar en cualquier otro puesto. En cualquier otro caso, será siempre el afectado el que deje su puesto de trabajo, reintegrándose al mismo una vez superada la dificultad que creó el paro.

#### **ART. 11.- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

---

Ambas partes acuerdan la sumisión expresa a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para los eventuales conflictos que pudieran suscitarse en materia de valoración y calificación de puestos de trabajo y su encuadramiento en los respectivos grupos y categorías profesionales.

#### **ART. 12.- MANDOS DE LIBRE DESIGNACIÓN.**

---

En los cargos de mando (a partir del Grupo Profesional 4 incluido), cuando se produzca una vacante, la Empresa podrá designar para ocuparla, en forma provisional o accidental, al trabajador que crea que reúne las mejores condiciones. La interinidad en este nuevo puesto tendrá una duración máxima de seis meses continuos en un año o de ocho meses discontinuos en un período de dos años.

Durante estos períodos, la Empresa podrá desistir de pasar a definitiva la designación para el puesto que se trate, sin más obligación que la de abonarle la diferencia de salario correspondiente al tiempo que los haya desempeñado.

#### **ART. 13.- PROMOCIÓN DE PERSONAL.**

---

Todas las vacantes de puestos 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 tablones de anuncios y con antelación no inferior a 15 días. En dichos anuncios deberá hacerse constar ineludiblemente:

- a) Vacante o puestos a cubrir y grupo profesional y nivel a que corresponde.
- b) Fecha en que deberá 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 representante de los trabajadores si lo solicita el interesado.

#### **ART. 14.- TRIBUNAL DE EXAMEN PARA CONCURSO-OPOSICIÓN.**

---

La composición del Tribunal de examen tendrá la siguiente estructura:

- El Presidente será el Jefe del departamento, 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 elegido de entre sus miembros y se procurará que sea del grupo profesional, nivel y categoría 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 RRHH, el cual se limitará a dar fe en el acta, la que deberá ir firmada por todo el Tribunal y a la que deberán adjuntarse los ejercicios debidamente firmados de los concursantes; de cuantas incidencias hayan concurrido en el examen, así como el resultado del mismo.

En un plazo máximo de diez días hábiles a partir del examen deberá ser puesta en conocimiento de todos y cada uno de los candidatos la 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 vacantes para idéntico puesto o cargo que en los doce meses sucesivos pudieran producirse.

En caso de que ningún candidato obtenga la puntuación mínima exigible, o de 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 a una mayor exigencia.

El personal que haya superado el examen de ascenso a un puesto superior, estará sujeto a un período de adaptación de cuatro meses al final del cual, se confirmará el ascenso; durante este período de adaptación percibirá el salario del nuevo puesto.

#### **ART. 15.- OCUPACIÓN DE PUESTO DE GRUPO PROFESIONAL O NIVEL SUPERIOR.**

---

Todos los trabajadores, en casos no habituales de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de grupo profesional o nivel superior con el salario que corresponda a ese grupo profesional o nivel, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y grupo profesional o nivel.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de grupo profesional o nivel superior, se le abonará el salario de dicho grupo profesional o nivel superior, ocupando la vacante, si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

En el caso de que un trabajador ocupe puestos de valoración superior durante ocho meses alternos, consolidará el salario de dicho grupo profesional o nivel, a partir de este plazo, sin que ello suponga, necesariamente, la creación de un puesto de trabajo de ese grupo profesional o nivel.

El párrafo anterior no será aplicable a los casos de sustitución por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales o sindicales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin ningún efecto de consolidación.

#### **ART. 16.- FORMACIÓN.**

---

La Empresa mejorará el nivel de formación profesional del personal por dos sistemas: Formación Interna, siempre que sea posible con períodos de preparación y enseñanza práctica o con Formación Externa, mediante cursillos de enseñanza profesional.

Se establece un tiempo dedicado a formación con carácter voluntario de 24 horas cada semestre fuera de la jornada laboral. La Empresa abonará una compensación por día de formación en concepto de desplazamiento y otra compensación en concepto de comida. Los importes para 2013 y 2014 se reflejan en Anexo II y para el año 2015 serán objeto de incremento en idéntico porcentaje a los acordados para los salarios en el artículo 61 del presente Convenio. El abono de estas cantidades se realizará por día de formación, abonándose en la nómina sin retenciones. La formación no superará un máximo de tres horas por día.

La Empresa estará obligada a acomodar los horarios del personal que siga cursos de formación profesional de enseñanzas oficiales durante los días de curso escolar. En caso de discrepancia, la Comisión paritaria, valorará la idoneidad de la solicitud.



## CAPÍTULO III - INGRESOS Y BAJAS

### ART. 17.- INGRESO DE PERSONAL.

---

El ingreso del personal se hará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. En el período de prueba, no computarán los días no trabajados con motivo de enfermedad, accidente o cualquier otro motivo de ausencia al trabajo, y su duración será la establecida como máxima, para cada grupo profesional en las disposiciones que regulen el tema.

La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que se contrate y no por la capacidad que pudiera tener a título personal.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán desistir de la prueba y proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la Empresa se abonará una indemnización equivalente al salario de una semana.

La Dirección comunicará las vacantes a cubrir al Comité de Empresa, o en su defecto a las Secciones Sindicales, las cuales harán las gestiones oportunas a nivel sindical para presentar candidatos.

Cuando la Empresa necesite incrementar la plantilla de personal fijo, tendrá en cuenta a todos los trabajadores eventuales que tengan el perfil y las condiciones requeridas para el puesto que se precisa cubrir.

Cuando algún trabajador de la plantilla activa falleciese, la comisión de contratación, valorará la situación familiar, y la tendrá en cuenta para dar prioridad de contratación de otro miembro de la familia, siempre y cuando reúna los requisitos legales para ser contratado.

La Empresa tendrá en cuenta las recomendaciones que marca la Ley con respecto a la contratación de personal con minusvalía.

### COMISIÓN DE EMPLEO Y CONTRATACION

---

- 1) Verificar las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la firma del presente convenio de Empresa, y entender del seguimiento de los trabajadores de E.T.T recibiendo de la Empresa información semanal.

La información que la Empresa debe proporcionar a la comisión de contratación será la siguiente:

#### **Para E.T.T. (Empresa de Trabajo Temporal).**

- Contrato de puesta a disposición
  - Copia básica del contrato
  - TC (Seguridad Social), al día de cotización por parte de la Empresa perteneciente el trabajador, o documento legal de alta a la seguridad social.
  - Las E.T.T. serán utilizadas con respeto a la legalidad vigente.
- 2) La comisión de contratación, se encargará de velar que se cumplan todos los acuerdos en materia de contratación celebrados entre comité y Empresa, así como de que se cumplan las normativas vigentes en cada momento en materia de contratación.

La Empresa facilitará los listados necesarios, tanto de contratación como de personal ya fijo en la Empresa, siempre que le sean solicitados por la comisión de contratación o comité de Empresa.

La Empresa tiene la obligación de cumplir en materia de información y documentación sobre este tema, las normativas legales vigentes.

Las partes se adhieren y se acogen al artículo 32.d del Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona por cuanto respecta a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción.

### ART. 18.- NORMATIVA Y REQUISITOS PARA EL INGRESO.

---

Para ingresar en la Empresa, el personal seleccionado deberá aportar justificante de su experiencia profesional en las Empresas anteriores y los documentos oficiales que se le requieran.

Se someterá a las pruebas teórico-prácticas que fueran preceptivas del grupo profesional y nivel de la plaza que se pretenda y las pruebas psicotécnicas y revisiones médicas que la Empresa considere oportunas. La falsificación de los datos en las pruebas y en la solicitud de ingreso, será motivo de rescisión de contrato, si afectan a las supuestas capacidades profesionales alegadas para el puesto.

La Empresa conjuntamente con el comité de Empresa y el servicio médico, acuerdan: la obligatoriedad por parte de la Empresa, de realizar una revisión médica a todos los trabajadores que ingresen en la Empresa, como máximo en el plazo del período de prueba, teniendo en cuenta siempre las leyes legales vigentes en dicho tema.

#### **ART. 19.- GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.**

---

La clasificación profesional del personal de Valeo se efectuará en atención a los Grupos Profesionales y Niveles dentro de los mismos que se especifican más adelante.

Se reconoce como únicas categorías y grupos profesionales para el personal de fábrica las de:

- Profesional de taller, supervisor, auditor de calidad, mantenimiento y técnico inyección.

El personal que hasta fecha 31 de diciembre de 2005 venía realizando funciones y tareas correspondientes a Profesionales de Taller (incluidos Oficiales de 1ª y 2ª a excepción de los oficiales de mantenimiento), a la entrada en vigor del presente Convenio, continuarán estando adscritos al Grupo Profesional de Taller.

Al resto del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa a la firma del presente Convenio se le respetarán los grupos profesionales que ostenten.

Todos los trabajadores/as de la Empresa, serán adscritos a una de las dos Divisiones Funcionales existentes en la misma (Fábrica y Oficinas) y a un Grupo Profesional.

Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.

La totalidad del personal de la Empresa se encuadrará dentro de uno de los siguientes tres Grupos Profesionales definidos en los siguientes términos:

##### **A) Profesionales de Taller**

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando en el proceso productivo, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de coordinación.

Dentro de dicho Grupo Profesional no existirán Categorías profesionales diferenciadas pero sí se establecerán tres Niveles diferentes, en función del grado de polivalencia y policompetencia desarrollado por cada trabajador.

##### **B) Técnicos y Profesionales de Organización y Gestión**

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

##### **C) Cuadros Técnicos y Directores**

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

#### **GRUPOS PROFESIONALES:**

##### **A) PROFESIONALES DE TALLER**

##### **GRUPO PROFESIONAL 7**

#### **PERFIL DE FUNCIONES:**

Son los trabajadores/as que ejecutan tareas bajo dependencia de mandos o de más alta cualificación dentro del esquema de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas de producción encomendadas a este grupo.

- 1.- Actividades que exijan manejo de cuadros indicadores y paneles.
- 2.- Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje de series de conjuntos y subconjuntos.
- 3.- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos.
- 4.- Trabajos de vigilancia de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 5.- Buscar continuamente la mejora del proceso y los objetivos de productividad y calidad.
- 6.- Identificar correctamente y registrar los productos no conformes.
- 7.- Participar activamente en las reuniones de 5 minutos.
- 8.- Transmitir su conocimiento.
- 9.- Mantener el orden y limpieza en el puesto de trabajo.
- 10.- Respetar y mantener las normas de seguridad y medio ambiente en el puesto de trabajo y en todas las instalaciones de la Empresa.
- 11.- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 12.- Cambios de embalaje de cartón a back de plástico (alimentación frontal).
- 13.- Carga del pequeño tren de componentes.
- 14.- Colocación de las cajas de cartón vacías en máquinas de empaquetado para reciclaje .
- 15.- Conducción de máquinas eléctricas y mecánicas con permiso y/o formación adecuada, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otra diferente propia del Grupo profesional.
- 16.- Suministro a líneas de producción.
- 17.- Retirar las cajas vacías de producción y reponerlas por cajas llenas.
- 18.- Responsabilidad sobre la maquinaria que se está manejando y su mantenimiento (vigilar el estado de la batería: Carga, aguas) Las anomalías detectadas se comunicarán al jefe inmediato, o en su defecto al inmediato superior.
- 19.- Conocimiento y aplicación del sistema Kanban.
- 20.- Carga y descarga de camiones, controlando y colocando el material en su ubicación.
- 21.- Control de cargas (referencias y cantidades) de acuerdo con el albarán de entrega.
- 22.- Cumplimiento del FIFO.
- 23.- Transmisión de la información para su elaboración y control de la documentación de los embalajes vacíos.
- 24.- Aprovisionamiento de estanterías y tren.
- 25.- Organización de almacén y exteriores, bajo la supervisión del responsable.
- 26.- Realización del mantenimiento básico de la línea, maquinaria y sus componentes.
- 27.- Efectuar reglajes y cambios de series de acuerdo a procedimientos SMED, controlando los cambios, anotando

resultados en los paneles correspondientes.

28.- Cambiar baterías de carretillas eléctricas.

29.- Realización de las tareas mecánicas asociadas a los cambios de moldes de inyección, siempre que dispongan de la necesaria formación para llevarlo a cabo.

30.- Realizar el OK de arranque de las piezas de inyección.

31.- Anotar los datos relativos a rechazos, elaborando gráficos simples de control estadístico y cumplimentar la matriz de auto-calidad.

Los trabajadores que en la actualidad se encuentren adscritos a este Grupo Profesional, así como las contrataciones que se realicen en el futuro, deberán encuadrarse en alguno de los tres niveles que se definen a continuación, de conformidad con sus capacitaciones y, en especial, la polivalencia y la policompetencia, tal como vengan expresadas en cada momento según los criterios Valeo.

La Empresa impartirá la formación necesaria para que todo trabajador alcance la polivalencia y policompetencia de cada uno de los niveles que se detallan a continuación, según las normas de formación previstas en el presente Convenio.

A estos efectos, se entiende por polivalencia la capacidad en el desempeño de diferentes puestos de trabajo, respetando para cada uno de ellos los estándares de calidad y productividad, y por policompetencia la capacidad de dominar efectivamente diferentes funciones del ámbito de producción.

En base a lo anterior el personal adscrito a este Grupo Profesional 7 estará incluido en uno de los siguientes niveles:

**Nivel I.- Personal de nuevo ingreso (0 a 12 meses de prestación de servicios):**

En este nivel el trabajador tiene un conocimiento limitado de los distintos procesos productivos y carece de especialización en las relaciones de las distintas funciones de cada proceso, sin haber podido asimilar ni métodos ni el sistema de producción Valeo, dentro de la EAP-ZAP.

**Nivel II.- Personal de 12 a 24 meses de prestación de servicios:**

A los doce meses, se considerarán asumidos los conocimientos del Grupo 7 (Nivel II), que corresponde al trabajador que ha adquirido la capacitación necesaria para algunos procesos productivos con la adecuada especialización en las distintas funciones del proceso, teniendo un aceptable nivel de asimilación de los métodos y sistemas de producción Valeo dentro de la EAP-ZAP, pasando automáticamente al Nivel II de este Grupo Profesional 7.

**Nivel IV.- Personal de más de 24 meses de prestación de servicios:**

A los veinticuatro meses se considerarán asumidos los conocimientos que corresponden al trabajador con un nivel de total especialización en las distintas funciones y procesos productivos, dentro de la EAP-ZAP, siendo además plenamente polivalentes y policompetentes, pasando automáticamente al Nivel IV de este Grupo Profesional 7.

Para adquirir cada uno de los diferentes niveles (I a IV), se deberá tener en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios desde el primer contrato en la Empresa.

**Coordinadores**

Dentro del presente Grupo Profesional 7 de Profesionales de Taller, aquellos trabajadores del Nivel IV designados por la Empresa en cada momento, que voluntariamente acepten ejercer tal cargo o función, serán nombrados Coordinadores.

La función de Coordinador será asignada o retirada de forma unilateral por la Empresa en cada momento, preavisando con una antelación mínima de una semana. Asimismo, los trabajadores que hubiesen aceptado la función podrán renunciar a la misma y su compensación preavisando a la Empresa con un mínimo de una semana de antelación, pasando a continuación a prestar exclusivamente las tareas de producción propias del Grupo Profesional 7.

Dichos trabajadores, con carácter adicional a las tareas asignadas a los Profesionales de Taller, realizarán trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y

trabajadoras encargados de su ejecución, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Entre tales trabajos podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas:

- 1.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 2.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios,(EAP) dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 3.- Coordinar la fabricación de los aparatos requeridos por el cliente, coordinando el equipo de la EAP para conseguir los objetivos fijados.
- 4.- Aseguramiento de la calidad total, realizando controles. Puesta al día de hojas de control en los puestos.
- 5.- Ordenar y controlar la gestión de la EAP, asegurando el buen funcionamiento de elementos como por ejemplo pequeño tren de aprovisionamiento de líneas.
- 6.- Organización y dirección de reuniones diarias.
- 7.- Dirigir los Talleres de mejora continua del proceso productivo, colaborando en el desarrollo de los talleres y promoviendo la implicación de los operarios en los mismos.
- 8.- Aseguramiento de los principios de seguridad, de acuerdo a los distintos procedimientos Valeo y la legislación vigente, emisión de órdenes de trabajo para la consecución de objetivos y mejoras inmediatas en las líneas.
- 9.- Orientación al equipo (EAP) sobre los objetivos fijados, conjuntamente con sus responsables y transmisión al equipo.
- 10.- Transmisión de información ascendente hacia el supervisor y horizontal hacia sus compañeros de la EAP.
- 11.- Requerimiento de intervención de los servicios o funciones de apoyo a las líneas de producción (métodos, logística, calidad, mantenimiento, etc.) así como al supervisor, resolviendo problemas sencillos de las líneas y requiriendo la ayuda para los que no se puedan resolver a nivel EAP.

## **B) TECNICOS Y PROFESIONALES DE ORGANIZACIÓN Y GESTION**

### **GRUPO PROFESIONAL 6**

#### **AUXILIARES EN GENERAL**

**PORTEROS**

**RECEPCIONISTA**

**DELINEANTE DE 2**

**OF. ADMINISTRATIVO DE 1ª**

**ARCHIVERO BIBLIOTECARIO**

**TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª**

**ANALISTA DE LABORATORIO DE 2ª**

**PROGRAMADOR INFORMATICO**

#### **PERFIL DE FUNCIONES:**

Las tareas del personal adscrito a este grupo, se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema organizativo de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas

dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

- 1.- Recoger muestras de materiales, productos en curso de fabricación o terminados para su posterior análisis y/o control de calidad.
- 2.- Efectuar labores de asistencia en los procesos analíticos, tales como: Preparar el material de análisis, muestras, etc.
- 3.- Calcar, dibujar y rotular planos, croquis de maquinaria, redes, instalaciones, etc.
- 4.- Anotar datos en libros, fichas, documentos etc. previo análisis, comprobación y realización de los cálculos aritméticos oportunos, utilizando si fuera preciso los oportunos equipos informáticos.
- 5.- Mecanografiar bien con máquinas convencionales o mediante procesos electrónicos de textos, escritos, cuadros, resúmenes, estadillos, impresos y cualesquiera otro tipo de documento.
- 6.- Grabar e introducir datos en equipos informáticos, así como la verificación y comprobación de los mismos.
- 7.- Actuar conforme a un método de trabajo concreto, sujeto a instrucciones precisas y detalladas, con alto grado de supervisión.
- 8.- Operar centralitas telefónicas, realizando llamadas al exterior, recibir esas conectándolas a los teléfonos interiores, localizar personas, etc.
- 9.- Realizar tareas de vigilancias de edificios y locales, con responsabilidad para controlar personas y cosas, así como el correcto funcionamiento del servicio de luz, agua detección de incendios y similares, y también atender las emergencias que pudieran producirse.

#### **GRUPO PROFESIONAL 5**

##### **NIVEL I**

**DELINEANTE 1ª**

**TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª**

**SECRETARIAS**

##### **NIVEL II**

**ANALISTA DE LABORATORIO DE 1ª**

**OFICIAL DE 1ª**

**OFICIAL DE 1ª JEFE DE EQUIPO**

**OFICIAL DE 2ª**

**OFICIAL DE 2ª JEFE DE EQUIPO**

**AUDITORES DE CALIDAD**

##### **PERFIL DE FUNCIONES:**

Trabajadores cuya función está condicionada a las prácticas y procedimientos normalizados existentes en la Empresa. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados.

Desarrollan esfuerzo físico y preferentemente actividad mental para abordar situaciones y problemas cuya resolución comporta una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que precisan de cierto tacto para evitar disensiones e influir positivamente en el comportamiento de otras personas.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo:

- 1.- Realizar tareas de montaje o desmontaje de componentes en máquinas y/o equipos o instalaciones mecánicas o eléctricas.
- 2.- Efectuar labores de control y verificación de motores, baterías, cuadros de alumbrado, etc.

- 3.- Engrasar equipos y maquinaria diversa.
- 4.- Examinar máquinas, instalaciones y/o equipos mecánicos, eléctricos y/o electrónicos para localizar posibles defectos de funcionamiento e identificar y solventar averías.
- 5.- Analizar y/o productos procedentes de las distintas fases del proceso de fabricación, efectuando pruebas y controles de calidad, utilizando instrumentos de medición y medios informáticos pertinentes.
- 6.- Preparar soluciones, reactivas y pruebas simples de naturaleza física o química.
- 7.- Inspeccionar los procesos de producción y líneas de montaje controlando la calidad del producto, utilizando los correspondientes instrumentos de medida, decidiendo sobre el rechazo en base a las normas establecidas y efectuando anotaciones y registros de datos normalmente y/o mediante el empleo de los medios informáticos oportunos.
- 8.- Participar en el análisis y desarrollo de nuevos productos.
- 9.- Realizar análisis físicos de los productos terminados.
- 10.- Controlar pesos y cálculo de variaciones.
- 11.- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, etc., en base a datos suministrados por otros.
- 12.- Desarrollar trabajos de delineación de instalaciones mecánicas, redes de tuberías, etc. siempre partiendo de información recibida.
- 13.- Efectuar operaciones de contabilización, comprobación de facturas y albaranes, así como la confección de cheques.
- 14.- Organizar archivos y ficheros.
- 15.- Organizar, mantener y actualizar información relativa a estructuras, métodos, procesos, gamas de trabajo, etc.
- 16.- Tareas técnicas que consisten en la organización de tareas y de puestos de trabajo de una unidad de producción.
- 17.- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de la misma, pudiendo dirigir montajes.
- 18.- Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados.(terminales microordenadores etc.).
- 19.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

#### **GRUPO PROFESIONAL 4**

**DELINEANTE PROYECTISTA**

**JEFE DE LABORATORIO**

**JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 1ª**

**JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 2ª**

**JEFE DE SECCION DE LABORATORIO**

**SUPERVISOR**

**TECNICO DE INYECCION**

**JEFE DE TALLER**

**JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO**

**ANALISTA PROGRAMADOR**

#### **PERFIL DE FUNCIONES:**

Son los trabajadores cuyo grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa están condicionados a la aprobación de un nivel superior. Para alcanzar sus objetivos pueden gestionar o no su equipo, pero tienen presupuesto asignado.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo:

- 1.- Supervisa las actividades correspondientes a las distintas fases del proceso productivo, coordinando y optimizando los recursos humanos y materiales a su cargo.
- 2.- Supervisa la actividad del almacén, coordinando y controlando el ciclo de operaciones de recepción, almacenamiento y expedición de materiales y productos elaborados, así como optimizando el empleo de los equipos y recursos humanos a su cargo.
- 3.- Planifica la producción para alcanzar los objetivos previstos, teniendo en cuenta la disponibilidad de máquinas, instalaciones, materiales, personas, etc.
- 4.- Supervisa las actividades del taller, servicio o grupo de mantenimiento, analizando y resolviendo los problemas técnicos que se planteen, organizando, coordinando y controlando el trabajo desarrollado por las personas a su cargo.
- 5.- Desarrollar, adoptar métodos analíticos, especificaciones de materiales, etc.
- 6.- Estudiar y analizar características, propiedades, reacciones, etc. tanto de materiales como de productos, realizando ensayos, evaluando experiencias para obtener condiciones óptimas de calidad.
- 7.- Supervisar, organizar, coordinar y controlar, la gestión de aprovisionamiento de materiales, útiles y otros, de conformidad con las normas y especificaciones de la Empresa, obteniendo de los proveedores las mejores condiciones de calidad, precio y plazo.
- 8.- Planifica y coordina la gestión de aprovisionamiento de materiales y/o suministro de productos, de conformidad con los planes de producción establecidos y demandas de los clientes.
- 9.- Supervisar, organizar, planificar y coordinar el desarrollo de estudios y análisis y optimización de los mismos procesos productivos e introducción de mejoras técnicas en los mismos, así como la programación, puesta en marcha de aplicaciones industriales.
- 10.- Supervisar las tareas asociadas a los cambios de moldes de inyección.

### **C) CUADROS TECNICOS Y DIRECTORES**

#### **GRUPO PROFESIONAL 3**

##### **INGENIEROS TÉCNICOS O MEDIOS**

**PERITO INDUSTRIAL**

**GRADUADO SOCIAL EN FUNCIONES**

**PRACTICANTE A.T.S.**

##### **PERFIL DE FUNCIONES:**

Son los trabajadores que con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, gestionan un área o subárea funcional para lo cual tiene asignado un presupuesto y/o un equipo de colaboradores, personas o subordinados. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales), diseñadas por el Director del departamento al que están asignados.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

- 1.- Planificar, coordinar y supervisar las actividades de mantenimiento de la maquinaria, equipos e instalaciones de una fábrica, organizando y dando cumplimiento a los correspondientes programas de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo.
- 2.- Planificar, coordinar y supervisar en el ámbito de la U.A.P., las actividades relativas al aprovisionamiento,



almacenamiento y distribución de los materiales y/o productos en orden a cumplir tanto los planes de fabricación previstos como garantizar el suministro a los clientes conforme a sus demandas.

- 3.- Planificar, coordinar y supervisar el desarrollo y ejecución de proyectos de instalación de nuevos equipos, mejoras técnicas y estandarización de los mismos, así como las actividades de control u asistencia técnica a la producción, con relación a procesos, reducción de consumos y costes de energía, estudio, propuesta y realización de nuevas inversiones.
- 4.- Planificar, coordinar y supervisar en el ámbito de la U.A.P., las actividades de análisis y control de la calidad de materiales de los productos elaborados en fases intermedias y finales, así como el desarrollo y establecimiento de normas, especificaciones y estándares.
- 5.- Planificar y coordinar en el ámbito de un centro de producción el desarrollo y correcta puesta en práctica del Sistema de Producción Valeo (SPV), colaborando en el estudio e implantación de los proyectos industriales, formando al personal en los principios, métodos y útiles del SPV, así como animando los talleres (Chantires) pilotos.
- 6.- Planificar, coordinar y supervisar las actividades de un servicio administrativo, estableciendo normas y procedimientos de trabajo relativos a presupuestos, contabilidad, control de gestión, tesorería etc.
- 7.- Planificar, coordinar y supervisar la gestión informática, definiendo proyectos, aplicaciones, procedimientos de análisis y programación, así como organizando y controlando la explotación de los equipos de tratamiento de la información.
- 8.- Planificar, coordinar y supervisar en el ámbito de la Empresa la aplicación de políticas y normas de gestión de recursos humanos, teniendo al cargo el reclutamiento, contratación de empleados, programas de formación, comunicación, etc.
- 9.- Cualesquiera otros cometidos que conlleve la planificación, coordinación y supervisión de actividades optimizando los medios materiales, técnicos y humanos a su cargo.

## **GRUPO PROFESIONAL 2**

### **INGENIEROS SUPERIORES**

#### **JEFES DE DPTO.**

#### **LICENCIADOS**

#### **ANALISTAS DE SISTEMA (Titulado Superior)**

#### **PERFIL DE FUNCIONES:**

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, ostentan el cargo de Jefes de Departamento, y tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

- 1.- Planificar, integrar y coordinar el conjunto de funciones que interrelacionadas en sus finalidades tienen como objetivo básico el correcto desarrollo de la actividad propia del área que dirige.
- 2.- Planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la Empresa el diseño de productos, la investigación sobre los mismos y realización de los programas de ensayos y análisis.
- 3.- Planificar, integrar y coordinar la gestión financiera-contable y presupuestaria de la Empresa, asegurando el estricto cumplimiento de las directrices y políticas generales del Grupo Valeo, establecidas en esta materia.
- 4.- Planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la Empresa, el desarrollo y aplicación de políticas y normas de gestión de los recursos humanos, con responsabilidad sobre el rendimiento, contratación, integración,

formación y remuneración de los empleados, las relaciones laborales y la optimización del clima social. Así como el diseño y coordinación de los planes de Comunicación de la Empresa.

- 5.- Planificar, integrar y coordinar la gestión comercial a nivel general o de una gama específica y muy importante de productos, analizando y definiendo oportunidades de negocio, desarrollando y optimizando el potencial mercado de la Empresa.
- 6.- Planificar coordinar y supervisar dentro del ámbito del centro fabril la ejecución de los planes de producción, de acuerdo con las exigencias del plan comercial, y capacidad operativa en término de instalaciones, mantenimiento, equipos, materiales y personas.
- 7.- Planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la Empresa, el desarrollo y aplicación de las normas y políticas de calidad, con el fin de garantizar el aseguramiento de la misma tanto en lo concerniente a proveedores como a clientes.
- 8.- Cualesquiera otros cometidos que impliquen el establecimiento de objetivos operativos de conformidad a las directrices estratégicas de la Empresa, asegurar el correcto funcionamiento de diferentes unidades operativas y/o funcionales, optimizando medios materiales, técnicos y humanos.

### **GRUPO PROFESIONAL 1**

#### **DIRECTORES - DIRECTOR GENERAL**

##### **PERFIL DE FUNCIONES:**

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, ostentan el cargo de Dirección General y Directores de Area, y tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son miembros del Comité de Dirección de la Empresa.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

- 1.- Dirigir, planificar, integrar y coordinar el conjunto de funciones que interrelacionadas en sus finalidades tienen como objetivo básico el correcto desarrollo de la actividad propia de la Empresa que dirige.
- 2.- Dirigir, planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la Empresa las direcciones en cada uno de sus departamentos.
- 3.- Coordinar con la Rama, la política y el desarrollo de la planta, asegurando su funcionamiento dentro de los parámetros indicados en la Valeo 1000 y 5000, y las directrices emanadas de la Dirección de la Rama y Grupo.

## **CAPITULO IV - PERMISOS**

### **ART. 20.- TRAMITACIÓN.**

Para la obtención de un permiso, sea o no retribuido el trabajador deberá solicitarlo con la suficiente antelación en el impreso que existe para ello, y cursarlo a través de su Mando.

El impreso se emitirá por triplicado, quedando un ejemplar en poder del solicitante en el momento de solicitar el permiso.

La solicitud del permiso se presentará con una antelación mínima de cuatro días y máxima de treinta días y el Departamento de RR.HH. contestará como máximo a las 48 horas de haberlo solicitado el trabajador.

El permiso se considerará concedido si el Departamento de RR.HH. no ha contestado al interesado según lo establecido en el párrafo anterior.

De lo previsto en este artículo, se exceptúan los casos de gravedad y urgencia en los cuales no habrá necesidad de

cumplir los plazos de preaviso. En todos los casos será necesaria la justificación de los hechos causantes del permiso o ausencia.

#### **ART. 21.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

---

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por los motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.  
Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos. En ambos casos, si el desplazamiento es fuera de la región y a menos de 500 km. se ampliarán a dos días más. Para las distancias de más de 500 km. se ampliarán a tres días más. Y si el desplazamiento es fuera de la península se ampliarán a cuatro días más.
- b) Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales. En caso de celebrarse éste en período de vacaciones el indicado permiso podrá disfrutarse con antelación o a continuación de las mismas.
- c) Un día natural en caso de matrimonios de hijos, hermanos, hermanos políticos, segundas nupcias de padres y padres políticos.
- d) Tres días laborables por nacimiento de su hijo. El trabajador podrá disfrutar de un día no contiguo a los dos de alumbramiento, siempre antes de que transcurran 10 días después de la fecha de nacimiento.
- e) Tres días laborables por adopción o acogimiento de menor. El trabajador podrá disfrutar de un día no contiguo a los dos inmediatamente posteriores a la llegada del menor al domicilio familiar, siempre antes de que transcurran 10 días después de dicha fecha.  
Asimismo, en los supuestos de adopción internacional el trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de cómo máximo tres meses, con reserva del puesto de trabajo, avisando a la Empresa con 15 días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia. Durante dicha excedencia el contrato quedará suspendido y el trabajador no tendrá derecho a retribución alguna ni estará en alta en la Seguridad Social.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Tres días naturales, en caso de enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos, cónyuge. Dos días naturales para hermanos de uno u otro cónyuge y familiares que convivan con el trabajador. Cuatro días naturales fuera de la provincia de Barcelona y a menos de 500 km. de distancia. Cinco días naturales fuera de la provincia de Barcelona y a más de 500 km. de distancia. Seis días naturales si el desplazamiento es fuera de la península.  
Dos días naturales en el supuesto de enfermedad grave de nietos de uno u otro cónyuge, con independencia de que se requiera desplazamiento o no.  
A estos efectos se considerará enfermedad grave cuando se produzca un ingreso en centro hospitalario superior a 24 horas.  
En el supuesto previsto en este apartado, mientras dure la hospitalización, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y siguientes, siempre que ello no implique incremento de los días laborables de permiso que le correspondieran si el permiso se disfrutara inmediatamente después del hecho causante.
- h) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge y padres, hijos, abuelos, hermanos o nietos de uno u otro cónyuge). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Lo previsto en este apartado no se aplicará en caso que aplique lo establecido en el apartado g) anterior.
- i) 24 horas como máximo para la asistencia a consulta médica de cabecera de la Seguridad Social, dentro del horario laboral del trabajador. En todo caso deberá aportarse justificante de la visita, y en caso de que la visita médica de exceda de 5 horas, el justificante deberá especificar claramente las horas empleadas, para su abono.

Los trabajadores podrán utilizar hasta un máximo de 12 horas anuales para acompañamiento de hijos menores de

14 años al médico pediatra. Estas 12 horas estarán comprendidas en el cómputo máximo anual de 24 horas anuales previstas para cada trabajador en este apartado para la asistencia a consulta médica de cabecera.

- j) Se concederá permiso retribuido para el acompañamiento de hijos menores de edad a visitas médicas de urgencia sin ingreso por el tiempo necesario, siempre que coincida dentro de la jornada del trabajador.
- k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica al especialista que cubra una de las especialidades reconocidas por la Seguridad Social, o al de cabecera que genere visita al especialista de una de las especialidades anteriores.
- l) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos de examen de enseñanza Media, Superior o Formación Profesional.

En todos los casos deberá aportarse la necesaria justificación y solicitar el permiso con la suficiente antelación si es posible.

El abono de estos permisos retribuidos, se efectuará a razón del salario base más complemento "ad personam" que el trabajador viniese percibiendo habitualmente.

En los apartados a), g) y h) no se contará como permiso el primer día del hecho causante, si el trabajador tenía completada ya su jornada de ese día. De tener parte de la jornada hecha al iniciarse el permiso, las horas trabajadas pasarán al primer día que le corresponda trabajar.

En los apartados i), j) y k), en caso que un trabajador usuario del transporte de empresa, tenga visita médica que afecte a su jornada de trabajo, la empresa facilitará transporte de taxi desde la fábrica hasta el lugar donde tenga dicha visita médica y viceversa si fuera necesario el retorno a la fábrica. Los trabajadores que utilicen las dos paradas de Mollet del Vallés, no tendrán derecho a este transporte en taxi, según se establece en el punto 2 – Regulación paradas Mollet del Vallés, de la normativa de transporte colectivo.

#### **ART. 22.- BOLSA DE HORAS POR PERMISOS NO RETRIBUIDOS A RECUPERAR.**

---

En aquellos supuestos en los que, debidamente justificado y previa autorización de la Empresa, se disfrute de días de permiso no retribuido recuperable, se creará una bolsa de horas por cada trabajador que permita la recuperación de dicha ausencia. A tales efectos, dicha recuperación se producirá en función de las necesidades de la Empresa, quien, previa consulta no vinculante al trabajador, determinará el momento en que la misma se llevará a cabo, con un preaviso mínimo, salvo acuerdo en contrario, de siete días naturales.

Sólo se concederán permisos no retribuidos recuperables en caso de que el trabajador no disponga de días de no trabajo como consecuencia de fiestas "ad personam" por antigüedad o fiestas "ad personam" líderes/jefe de equipo.

Asimismo, sólo podrán concederse un máximo de cuatro días de permiso no retribuido a recuperar al año.

### **CAPITULO V - CALENDARIO, HORARIO Y VACACIONES**

---

#### **ART. 23.- JORNADA ANUAL.**

---

La jornada anual será de 1768 horas, equivalente a 221 días de trabajo, para todo el personal de la Empresa para toda la vigencia del Convenio.

Para el personal con turno seguido (jornada ininterrumpida), estas 1768 horas serán de presencia y comprenden los 15 minutos de descanso, según Ley 4/83.

El personal técnico y administrativo que efectúe la jornada partida y el que sin pertenecer a dicho grupo profesional, tuviera que efectuar dicha jornada especial en verano, continuada y reducida por necesidades del servicio, efectuará el horario de acuerdo con la distribución del cómputo anual de lunes a viernes, durante el período entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre. Dicha situación resultará de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio tuviesen reconocido dicho derecho por parte de la Empresa.

Dicho personal que por cualquier circunstancia imputable a la Empresa tuviera que ampliar su jornada legalmente establecida, podrá acumular estas horas para su disfrute posterior como permiso retribuido.

A efectos de cumplimiento de la jornada anual, no se efectuarán cálculos individuales ni a nivel de cómputo general, ni en fracciones de año.

#### **ART. 24.- HORARIOS.**

---

Se acuerda la obligatoriedad de que toda la plantilla de Producción a turno seguido pueda rotar, cada 15 días, en los diferentes turnos acordados y usuales en la Empresa (mañana, noche, tarde) que se establezcan en cada momento para cada una de las líneas. Se respetarán las situaciones individuales reconocidas por la Empresa y las que se deriven de contingencias médicas.

Conjuntamente con el Comité de Empresa se analizará la organización de turnos fijos para evitar el exceso de personal en un turno.

Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores se podrá establecer que los trabajadores de una misma línea adscritos a diferentes turnos puedan mantenerse fijos en un único turno durante un máximo de 6 meses, al final del cual, de no existir nuevo acuerdo entre la totalidad de las partes, pasarán a rotar en cada uno de los turnos.

El personal técnico y de administración podrá trabajar en cualquiera de los turnos autorizados y usuales en la Empresa (mañana, noche, tarde y partido).

El personal que trabaje a turno seguido, dispondrá de un descanso retribuido y computable a todos los efectos como trabajo, de 15 minutos por jornada o fracción superior a 5 horas y que se consideran retribuidos dentro su salario base.

Este descanso se efectuará en la hora habitual, exceptuando los trabajadores que por necesidades del servicio deban descansar en una hora distinta a la de los demás, de conformidad con los decalajes de pausas acordados en el artículo 25 siguiente.

El personal de turno partido durante la jornada continuada y reducida de verano, disfrutará de un descanso de 15 minutos computables a todos los efectos como de trabajo efectivo. Dicha situación resultará de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio tuviesen reconocido dicho derecho por parte de la Empresa.

La totalidad del personal a turno partido tendrá derecho a efectuar todos los viernes del año un horario de 7 a 15 horas. Dentro de esa jornada disfrutarán de un descanso de 15 minutos computables a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Los retrasos inferiores a cinco minutos, las dos primeras veces del mes que se produzcan, no tendrán descuento.

#### **CUARTO TURNO**

El 4º turno tendrá las siguientes características:

a) La jornada anual del 4º turno para toda la vigencia del Convenio, se establece en 1424 horas de presencia, distribuidas de la siguiente forma:

- sábados, domingos y festivos a razón de 12 horas diarias de trabajo excepto 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, por considerarlos festivos para el 4º turno.
- el resto de horas para completar la jornada anteriormente indicada, durante el año se realizará de libre designación por parte de la Empresa de la siguiente manera:

Las fechas que la Empresa dispone para libre designación podrán utilizarse solo y exclusivamente repartidas a partes iguales en cada uno de los semestres del año, quedando reflejado en el calendario de cada año para el 4º turno los períodos de vacaciones.

En las fechas señaladas para cada año como vacaciones en el calendario del 4º turno, la Empresa no podrá poner las jornadas de trabajo de libre designación.

En el caso de que la Empresa necesite trabajar días de libre designación, se establece una jornada máxima de

trabajo de 40 horas semanales, no pudiendo superarse estas horas por ningún motivo.

Las horas que los trabajadores del 4º turno que estuviesen pasadas del cómputo de días que les corresponde trabajar durante el año en el turno normal, se abonarán como horas extras festivas, por ser para ellos los días de turnos normales festivos.

Se comunicará a los trabajadores del 4º turno, con una antelación mínima de una semana (7 días), los días que tienen que venir a recuperar de su cómputo anual, en días de turno normal. En ningún caso estos días de trabajo podrán ponerse ni en lunes ni en viernes.

Todos los trabajadores adscritos al 4º turno tendrán derecho en todo momento al libre acceso de entrada a la fábrica en los turnos normales, para asistir si es su deseo a cualquier asamblea que se produzca en la Empresa, tanto de Comité de Empresa como de Secciones Sindicales.

Asimismo, todos los trabajadores del 4º turno, que por alguna razón quisiera consultar en algún momento temas sindicales, tendrán libre acceso a la fábrica en los turnos normales (previa comunicación a RR.HH.).

#### **b) Condiciones particulares del 4º turno**

**Jornada:** la jornada anual de presencia para este 4º turno será de 1.424 horas y la jornada a efectos de cálculo de actividad será la de presencia menos las pausas. La jornada de presencia diaria será de 12 horas para los sábados, domingos y festivos y de 8 horas los días sobrantes de libre designación (a trabajar entre semana).

**Pausas:** Para las jornadas de 8 horas se aplicarán las pausas establecidas para el resto de turnos.

Las pausas de las jornadas de 12 horas se realizarán en los siguientes términos:

10 minutos de 7:15 a 7:25 horas (Pausa)

25 minutos de 9:00 a 9:25 horas (15 minutos de Desayuno y 10 minutos de Pausa)

10 minutos de 12:00 a 12:10 horas (Pausa)

45 minutos de 14:00 a 14:45 horas (Comida)

15 minutos de 16:00 a 16:15 horas (Pausa)

5 minutos de 18:10 a 18:15 (Pausa)

Estas pausas podrán ser decaladas en idénticos términos a los previstos para las pausas del resto de turnos, con la particularidad de la pausa de 45 minutos que también podrá ser decalada anticipando o retrasando su disfrute 45 minutos.

En cada jornada, habrán cinco minutos (desde las 18:05 a 18:10 horas) que estarán dedicados, exclusivamente, a limpieza y reunión.

El personal dispondrá de un descanso retribuido y computable, a todos los efectos, como trabajo, de 45 minutos por jornada (30 de comida más 15 de desayuno) y que se consideran retribuidos dentro de su salario base.

**c)** La Empresa autoriza la salida de los trabajadores del 4º turno del recinto de fábrica por el tiempo máximo de 45 minutos establecidos para la comida y de 25 minutos para el desayuno.

**d)** Retribuciones: de acuerdo a su clasificación profesional, la retribución de los trabajadores del 4º turno será de la misma que para los trabajadores adscritos a otros turnos u horarios, percibiendo también la 3ª y 4ª pagas con importes idénticos a los establecidos para el resto de trabajadores para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

La Empresa proporcionará los anticipos a los trabajadores del 4º turno que lo hayan solicitado durante la semana (de lunes a jueves) los sábados, siguiendo los pasos de tramitación fijados para la solicitud de los anticipos.

**e)** Solo podrán adscribirse al 4º turno trabajadores de nueva contratación a partir de 1 de enero de 2006 o los trabajadores ya en alta en la Empresa en dicha fecha que voluntariamente acepten las condiciones anteriormente especificadas.

**f) Vacantes:** la Empresa se compromete a que en el momento en que se produzcan o creen puestos en los turnos

normales o habituales, los trabajadores del 4º turno tengan prioridad para ocuparlos. La Empresa recolocará a los trabajadores adscritos al 4º turno en cualquiera de los otros turnos, siempre y cuando exista dicha necesidad.

Para los cambios a los turnos normales se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

- g) El 4º turno sólo podrá ponerse en funcionamiento en una línea o máquina de trabajo cuando en ésta ya existan en activo los tres turnos de mañana, tarde y noche entre semana.
- h) Al personal adscrito al 4º turno le podrá resultar de aplicación la flexibilidad de jornada regulada en el artículo 30 del presente Convenio, adaptando a sus particularidades las condiciones establecidas en dicho artículo.

En particular, al personal del 4º turno la flexibilidad de jornada no le afectará a la estructura de la nómina tanto en los días de descanso adicionales como en los días de trabajo adicionales, salvo en la compensación establecida por trabajar en días no habituales en su jornada (en este caso, días laborables adicionales a los sobrantes establecidos en los párrafos precedentes), cuyo importe para los años 2013 y 2014 se refleja en el Anexo II. Dicho importe será objeto de incremento para el año 2015 en idéntico porcentaje a los acordados para los salarios para ese año en el presente Convenio.

A las personas que causen baja en la Empresa con un saldo de días adicionales (de trabajo o de descanso), se les liquidarán esos días adicionales (a pagar o descontar) a razón de salario base más complemento "ad personam".

#### **ART. 25.- PAUSAS: HORARIOS Y DECALAJES.**

---

El personal de fábrica, en los términos definidos en el artículo 19 del presente Convenio, disfrutará del siguiente régimen de pausas diario:

##### **Turno de mañana (de 6:15 a 14:15 horas):**

- 10 minutos de 7:50 a 08:00 horas (Pausa)
- 25 minutos de 9:35 a 10:00 horas (15 minutos de Desayuno y 10 minutos de Pausa)
- 15 minutos de 12:00 a 12:15 horas (Pausa)
- 5 minutos de 14:10 a 14:15 (Pausa)

##### **Turno de tarde (de 14:15 a 22:15 horas):**

- 10 minutos de 16:00 a 16:10 horas (Pausa)
- 25 minutos de 17:45 a 18:10 horas (15 minutos de Desayuno y 10 minutos de Pausa)
- 15 minutos de 20:00 a 20:15 horas (Pausa)
- 5 minutos de 22:10 a 22:15 (Pausa)

##### **Turno de noche (de 22:15 a 6:15 horas):**

- 10 minutos de 0:00 a 0:10 horas (Pausa)
- 25 minutos de 2:00 a 2:25 horas (15 minutos de Desayuno y 10 minutos de Pausa)
- 15 minutos de 4:00 a 4:15 horas (Pausa)
- 5 minutos de 06:10 a 06:15 (Pausa)

La totalidad de las pausas anteriores podrán ser decaladas al inicio y final de cada una de las mismas en los siguientes términos:

- Totalidad de las pausas excepto bocadillo: hasta 15 minutos antes o después del horario habitual.
- Bocadillo: hasta 25 minutos antes o después del horario habitual, salvo en el supuesto de convocatoria de asambleas por parte de la representación del personal en dicho horario.

El disfrute de las pausas decaladas deberá efectuarse, en cualquier caso y en su totalidad, dentro de los márgenes resultantes de aplicar los periodos de decalaje al horario habitual de la pausa. A título de ejemplo, respecto de la pausa de 07:50 a 08:00 horas del turno de mañana, la pausa de 10 minutos debería disfrutarse en su integridad dentro del periodo de 07:35 a 08:15 horas.

La aplicación de los decalajes previstos en los párrafos anteriores estará supeditada a la existencia de necesidades de

producción y previa comunicación (al menos 24 horas) al Comité de Empresa.

Los cinco minutos de cada jornada incluidos en las siguientes franjas horarias:

De 14:05 a 14:10 en turno de mañana.

De 22:05 a 22:10 en turno de tarde

De 6:05 a 6:10 horas en turno de noche)

Estarán dedicados, exclusivamente, a limpieza y reunión diaria.

#### **ART. 25.1- PAUSAS: HORARIOS Y DECALAJES PERSONAL INYECCIÓN**

---

Para el personal destinado al centro productivo de Inyección, el régimen de decalaje de pausas variará con respecto al régimen general establecido en los párrafos anteriores, A dicho personal le resultarán de aplicación las siguientes normas de decalaje:

- Totalidad de las pausas excepto bocadillo: hasta 30 minutos antes o después del horario habitual.
- Bocadillo: hasta 50 minutos antes o después del horario habitual, salvo en el supuesto de convocatoria de asambleas por parte de la representación del personal en dicho horario.

La aplicación de esta norma de decalaje permite asegurar la presencia del personal de Inyección al final de cada turno de modo que no se deban parar la máquinas de inyección.

Atendiendo a la necesidad de que las máquinas de inyección funcionen de forma continuada durante los tres turnos de trabajo existentes (mañana, tarde y noche) y no queden paradas como consecuencia del cambio de turno, no será de aplicación lo previsto en el artículo 25 con respecto a la pausa de 5' al final del turno y la realización de la limpieza y reunión diaria.

La pausa de cinco minutos de final de turno se redistribuirá durante el resto de la jornada conjuntamente con alguna de las pausas ya existentes

En compensación a esta situación especial, el personal que trabaje efectivamente al final de la jornada en Inyección, percibirá el complemento denominado "Plus Inyección B" por día efectivo de trabajo. No obstante, dicho importe no será percibido por los trabajadores que con anterioridad al 1 de enero de 2006 vinieran percibiendo la prima de cambio de turno, al haber consolidado su importe dentro sus actuales remuneraciones salariales.

La reunión diaria de Inyección se realizará en los cinco minutos anteriores al inicio del turno que corresponda (mañana, tarde y noche). La participación a dichas reuniones será voluntaria para los trabajadores y será compensada mediante el percibo del complemento denominado "Plus Inyección A".

La no asistencia a la reunión diaria de cinco minutos, comportará el no percibo de aquél importe. Se exceptuarán los casos de no asistencia por retrasos a la entrada motivada por incidencias justificadas del transporte colectivo de la empresa, transporte público o accidente de tráfico. En estos casos se continuará percibiendo la citada compensación.

La limpieza se realizará durante la jornada de trabajo aprovechando paros de máquinas por avería o cambios de molde.

Los importes diarios de los Pluses de Inyección A y B para los años 2013 y 2014 se reflejan en el Anexo II. Para el año 2015 se incrementarán en igual porcentaje a lo previsto en el artículo 61 del vigente Convenio Colectivo.

La percepción de los importes previstos para el "Plus de Inyección A y B" está vinculada a la prestación de servicios en el centro productivo de inyección. En consecuencia, los mencionados importes dejarán de percibirse en el momento en que el trabajador pase a prestar sus servicios a otro centro productivo distinto del de Inyección y, por lo tanto, se registrará por lo previsto en el Convenio para los otros centros productivos, en cuanto a la realización de las pausas, limpieza y reunión diaria.

#### **ART. 26.- CALENDARIO LABORAL.**

---

La representación de la Empresa y la de los trabajadores, de mutuo acuerdo, confeccionarán durante el último trimestre del año anterior el calendario del año siguiente.



A tal efecto, para todo el personal, excepto el perteneciente al 4º turno, una vez fijados los fines de semana, los festivos oficiales, las vacaciones de navidad, y el cómputo de vacaciones de verano, la totalidad de los días sobrantes con respecto a la jornada anual, serán definidos por los Representantes de los Trabajadores aunque dichos días no podrán ser correlativos a una fiesta local o autonómica de Cataluña, salvo acuerdo entre las partes.

La fijación del calendario del 4º turno se diferenciará respecto del resto de personal y de conformidad con los parámetros previstos en el artículo 24 anterior.

#### **ART. 27.- VACACIONES.**

---

Todo el personal de la Empresa disfrutará de 28 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas, comprendidas entre los meses de julio y septiembre, salvo acuerdo expreso entre Empresa y trabajador, y 5 días laborables a disfrutar en el período entre el 24 y 31 de Diciembre.

Mediante acuerdo individual y voluntario con el trabajador se le podrá dividir su periodo vacacional en 21 días naturales ininterrumpidos y el resto de días a fijar en los términos acordados con el trabajador, que resultarán de obligado cumplimiento para ambas partes.

La Empresa comunicará por escrito a los trabajadores y al Comité de Empresa la fecha de disfrute de su periodo vacacional con una antelación mínima al inicio de su disfrute de 2 meses y, en todo caso, como máximo el 31 de mayo de cada ejercicio.

Se garantiza que cada trabajador, al menos una vez cada 3 años, realizará la mayor parte de sus vacaciones estivales en el mes de agosto.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones navideñas coincida con la situación de IT, el trabajador perderá los días de vacaciones de navidad, salvo en los supuestos en que la situación de IT se derive de Accidente de trabajo no "in itinere", Enfermedad profesional; Embarazo de riesgo declarado así por los organismos de la Seguridad Social, Maternidad y por Hospitalización de 4 días o más o por intervención mayor hospitalaria. Igualmente, tendrán derecho a disfrutar de esos días de vacaciones navideñas, los casos en que dicha baja se iniciase por intervención ambulatoria que, sin interrupción, con posterioridad diese lugar a hospitalización de 4 días o más o por intervención mayor hospitalaria. Se entenderá por intervención mayor hospitalaria aquella que requiera tras la intervención de un ingreso en centro hospitalario de la Seguridad Social o concertado superior a 24 horas. En todos estos casos, el disfrute del periodo vacacional se efectuará de forma inmediatamente posterior e ininterrumpida a la fecha de reincorporación tras la situación de IT, salvo acuerdo expreso entre Empresa y trabajador.

El período de devengo de las vacaciones anuales, se computará del 1 de enero al 31 de diciembre coincidiendo con el año natural.

Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base y complemento "ad personam".

En el supuesto de que durante el periodo vacacional de un trabajador exista un día festivo señalado como tal en el calendario de la Empresa, dicho día no se considerara como día de vacaciones del trabajador, y tal día de vacaciones deberá asignársele en otra fecha a fijar de mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa, salvo acuerdo colectivo en contrario por el se fije una fecha de disfrute con carácter general.

#### **ART. 28.- FIESTAS "AD PERSONAM" POR ANTIGÜEDAD.**

---

Se reconoce y consolida a futuro con carácter "ad personam", para aquellos trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2005 hubiesen devengado días de fiestas por antigüedad, el derecho a disfrutar con carácter anual de fiestas "ad personam" por antigüedad por idéntico número de días a los que habían devengado por fiestas por antigüedad en base a Convenios o pactos anteriores a 31 de diciembre de 2005.

A los trabajadores de alta en la Empresa a 31 de diciembre de 2005 que no hubiesen devengado ningún día de fiesta por antigüedad se les reconocerá y consolidará a futuro un día de fiesta "ad personam" por antigüedad con carácter anual.

Los trabajadores con un número consolidado de fiestas "ad personam" por antigüedad igual o superior a dos los disfrutarán de la siguiente forma: el 50% de los días de permiso se elegirán por el trabajador afectado y, el 50% restante

se disfrutará de común acuerdo sin que pueda ser contiguo a los períodos de vacaciones.

Los trabajadores que mantengan consolidado un solo día podrán elegir ellos la fecha concreta de disfrute, siempre que se garantice la permanencia en fábrica del 75% de la plantilla correspondiente a su misma UAP. En caso de exceso de peticiones se atenderá según orden cronológico de solicitud.

Estas fiestas deberán disfrutarse dentro del año natural al que correspondan o, de mutuo acuerdo, durante el año siguiente. Asimismo, si las partes lo acuerdan, podrá sustituirse su disfrute por compensación en metálico.

#### **ART. 29.- FIESTAS “AD PERSONAM” LÍDERES/JEFE DE EQUIPO.**

---

Los trabajadores que hasta 31 de diciembre de 2005 viniesen disfrutando del día festivo adicional previsto para los Líderes/Jefe de Equipo, ostentando o no dicha categoría, continuarán disfrutando con carácter “ad personam” de dicho día de fiesta anual.

#### **ART. 30.- FLEXIBILIDAD DE JORNADA.**

---

Se acuerda la posibilidad de flexibilizar la jornada anual de trabajo en un máximo de más siete y menos diez días al año con respecto a la jornada anual individual prevista en el artículo 23 del presente Convenio.

Esta flexibilidad de jornada se regulará en los términos siguientes:

##### **a) Jornadas de trabajo adicionales (a trabajar) a elección de la Empresa:**

La Empresa podrá asignar a los trabajadores jornadas de trabajo adicionales que se realizarán en sábados (turno de mañana y turno de tarde), con un máximo individual de siete días al año, No obstante lo anterior, cuando las necesidades de producción lo requieran la Empresa previo acuerdo con el Comité podrá asignar jornadas de trabajo adicionales en el turno de noche del domingo, en los términos que se acuerden con el Comité.

La empresa no podrá asignar individualmente a cada trabajador más de dos días al mes ni más de dos días consecutivos.

La empresa no podrá convocar jornada de trabajo adicional (sábado flexibilidad) a aquellos trabajadores que dicho sábado sea inmediatamente anterior al inicio de sus vacaciones de verano. La empresa tampoco podrá convocar jornada de trabajo adicional (sábado flexibilidad) a aquellos trabajadores que hubieran solicitado, con una antelación mínima de 10 días, permiso para el viernes anterior o lunes posterior a dicho sábado.

La Empresa no podrá asignar días de trabajo adicionales en la misma semana que previamente se hubiera convocado, por parte de los trabajadores o sus representantes legales, jornadas de huelga legal en días laborables de la misma semana

##### **b) Jornadas de descanso adicionales a elección de la Empresa:**

La Empresa podrá asignar a los trabajadores descansos adicionales a los previstos en el calendario pactado, en lunes, viernes o correlativos a dichos días o a festivos, en un máximo de diez días al año. Para la asignación de descansos no será necesario que el trabajador tenga un saldo de días a su favor (días de trabajo adicionales), siempre que no se superen los límites establecidos en el apartado d).

La Empresa no podrá asignar días de descanso adicionales en días en que previamente se encuentren convocadas jornadas de huelga legal por parte de los trabajadores o sus representantes legales.

##### **c) Jornadas de descanso adicionales a elección del trabajador:**

Por su parte, el trabajador podrá disfrutar a su elección días de descanso adicionales a los previstos en el calendario pactado de acuerdo a los siguientes criterios:

- 1) El trabajador podrá escoger el descanso sobre el primero, tercero, quinto y séptimo días trabajados de forma adicional en sábados que haya realizado durante un año.
- 2) El trabajador no podrá descansar a su elección más de cuatro días al año por este concepto. En caso de no disfrutar durante el año todos los días generados a su elección en ese mismo año, el trabajador no perderá el

derecho a disfrutar de dichos días, pudiéndolos acumularlos en años posteriores, siempre respetando el límite de cuatro días de descanso a elección del trabajador en un año.

3) La Empresa podrá rechazar la petición de descanso adicional si no se pudiera asegurar el 75% del personal de una plataforma (líneas de montaje) o sección (Inyección, Logística, Dptos. Estructura). En caso de exceso de peticiones se atenderá según orden cronológico de solicitud.

**d) Límites máximos en días de trabajo adicionales o en días de descanso adicionales:**

El saldo de días adicionales de trabajo o de descanso no tendrá limitaciones temporales, si bien no podrá superar en ningún caso el número máximo de trece días en días adicionales de trabajo o en días adicionales de descanso.

En cualquier caso, entre la asignación, por parte de la Empresa, de días adicionales de descanso y de días adicionales de trabajo (sábados o domingos noche) no se podrá superar el número de trece movimientos al año.

**e) Preavisos:**

La asignación por parte de la Empresa de días adicionales de trabajo o de descanso se efectuará con un preaviso mínimo de siete días naturales, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Los días de descanso adicionales a elegir por el trabajador deberán ser preavisados a la Empresa con una antelación mínima de siete días naturales, salvo acuerdo entre trabajador y Empresa.

**f) Afectación a la nómina y compensaciones:**

La aplicación de la flexibilidad de jornada no afectará a la estructura de la nómina tanto en los días de descanso adicionales como en los días de trabajo adicionales, salvo en la compensación establecida por trabajar en sábado (turno mañana o tarde) o domingo (turno noche), cuyo importe para los años 2013 y 2014 se indican en Anexo II, incrementados con el correspondiente plus nocturno para el turno de noche. Dicho importe será objeto de incremento para el año 2015 en idéntico porcentaje a los acordados para los salarios en el artículo 61 del presente Convenio.

Cuando una vez iniciada la jornada de trabajo adicional en sábado, por razones justificadas un trabajador se tuviera que ausentar, percibiría el plus de flexibilidad en su totalidad. Las horas efectivamente trabajadas se computarán en positivo en la bolsa de horas del trabajador, salvo que un trabajador no pudiera completar la jornada por sufrir un accidente de trabajo, en cuyo caso se le computará la jornada laboral completa.

A las personas que causen baja en la Empresa con un saldo de días adicionales (de trabajo o de descanso), se les liquidarán esos días adicionales (a pagar o descontar) a razón de salario base más complemento "ad personam".

**g) Situación de incapacidad temporal (IT) o ausencias por permisos previstos en artículo 21 Convenio:**

En caso de ausencia justificada, ya sea por Incapacidad Temporal (IT) o por alguno de los supuestos previstos en el artículo 21 (permisos retribuidos) del Convenio, se anulará la flexibilidad ya sea de trabajo o descanso.

**h) Transporte:**

La Empresa facilitará transporte colectivo, en los términos previstos con carácter ordinario en el artículo 43 del presente Convenio, los días de trabajo adicionales (sábados en turno mañana o tarde o domingo turno noche).

**i) Información:**

A petición expresa del trabajador, o en defecto de ésta con carácter semestral, la Empresa le facilitará el saldo de días adicionales de trabajo o de descanso que tenga en cada momento.

Asimismo, a petición expresa del Comité de Empresa, o en defecto de ésta con carácter semestral, la Empresa le facilitará por escrito listado de la situación de los saldos individuales (de días adicionales de trabajo o de descanso) de toda la plantilla.

## **CAPITULO VI - REPRESENTANTES DEL PERSONAL**

### **ART. 31.- COMITE DE EMPRESA.**

La Empresa reconoce como Representantes del Personal, a los miembros del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales elegidos libremente.

A los miembros del Comité de Empresa, se les reconoce el derecho a la libre movilidad dentro de su centro de trabajo, estando o no en horas de trabajo y avisando verbalmente a su inmediato superior de la sección, si es dentro de la jornada y deberá obtener el permiso del Departamento de Recursos Humanos si es fuera de su jornada, avisando con la máxima antelación posible.

Deberán avisar al mando de la sección a la que se dirijan antes de hacer una gestión sindical.

Los miembros del Comité de Empresa podrán reunirse dentro o fuera de la jornada de trabajo, en la sala del Comité y salas sindicales.

El Comité de Empresa dispondrá de tres tableros para ejercitar el derecho de información a los trabajadores, sin perjuicio de poder ser ampliado el número.

Con carácter anual, y al inicio de cada año, el Comité de Empresa dispondrá de un importe de 2.000 euros, del que dicho órgano podrá disponer para aquellas actividades que él mismo decida. Esta cantidad será exenta de IVA siempre que la empresa pueda desgravarse el IVA correspondiente.

El control del consumo de este importe se realizará a través de una cuenta interna a nombre del Comité. La información sobre el estado de esta cuenta será comunicada regularmente al Comité de Empresa. En caso que durante el transcurso del año no se utilice la totalidad del citado importe, la cantidad restante se acumulará al año siguiente.

### **ART. 32.- COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DEL COMITE DE EMPRESA.**

El Comité de Empresa tendrá las competencias que señala el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Vigentes.

Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de su función, contarán con las siguientes garantías:

- a) No podrán ser sancionados sin efectuar los trámites legales preceptivos.
- b) Dispondrán de una bolsa de horas mensuales equivalentes a lo previsto en el artículo 68 apartado e del Estatuto de los Trabajadores, para el ejercicio de las actividades sindicales dentro y fuera de la Empresa (miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales), que se repartirán según criterio de los Representantes del Personal de la Empresa de Valeo Climatización, S.A.U., de forma proporcional a la representación que se ostente.
- c) A estos efectos no se contabilizarán las reuniones especiales y no habituales que se tengan por iniciativa de la Dirección.
- d) Estas horas se pueden ampliar en caso de negociación de convenio.
- e) Ser informados de las propuestas de sanción que se produzcan.

### **ART. 33.- DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.**

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán constituir en el seno de la Empresa la Sección Sindical, encargada de representar a sus afiliados, así como ejercer actividades sindicales, de acuerdo con lo establecido en la LOLS de 1985.

Los miembros de las Secciones Sindicales de Empresa tendrán derecho a:

1. Ejercer la representación sindical, eligiendo un Delegado Sindical que dispondrá de una parte de las mismas horas otorgadas a los miembros del Comité de Empresa, según el artículo 32 apartado b de este Convenio.
2. Podrán difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la Empresa, así como fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tableros de anuncios que a tal efecto tienen establecidos

dentro de la Empresa, en los lugares que garanticen un adecuado acceso de los mismos. Todo ello sin afectar la marcha normal de la producción.

3. La designación del Delegado Sindical deberá ser comunicada por el sindicato local o comarcal, en cuyo ámbito se encuentre el centro de trabajo. La Empresa, acto seguido, reconocerá al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. Dicha comunicación se hará al menos con una semana de antelación y deberá concretar la fecha de cese del anterior si lo hubiere y la de entrada del nuevo.

4. El Delegado Sindical gozará de los derechos, garantías y competencias siguientes:

- a) Cuantas se contemplan en el artículo 64 del E.T. y demás leyes vigentes.
- b) Las garantías sindicales contempladas en el artículo 68 del E.T., apartados a), b), c) y d).
- c) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- d) Disponer de un crédito de horas retribuidas inherentes a las funciones de cada Delegado Sindical y comprendidas en el artículo 32 apartado b de este Convenio.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de las Secciones Sindicales acumularán trimestralmente las horas sindicales por Central, que respectivamente hayan utilizado.

En el supuesto de no utilizarse el total de horas sindicales, a que tengan derecho en el correspondiente trimestre, dichas horas podrán, parcial o totalmente, pasarse a engrosar las disponibles del trimestre siguiente, pudiendo ser acumuladas a cualquier miembro de la misma Central, no pasando de un máximo, por todos los conceptos, de 80 horas mensuales de uso individual.

El 60 % de las horas sobrantes cada trimestre, podrá ser concedido a la Central Sindical correspondiente para su acumulación al trimestre siguiente o abonarlo a la misma Central Sindical que no las utilizó. La compensación por hora para los años 2013 y 2014 se establecen en el Anexo II. El citado importe horario será objeto de incremento para 2015 en los mismos términos acordados con carácter general en el artículo 61 de este Convenio.

- e) Ser informados de las sanciones, que se vayan a imponer a los afiliados a su sindicato.
- f) Recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.
- g) Podrán solicitar la situación de excedencia forzosa aquellos trabajadores en activo que ostentasen cargo sindical de relevancia a partir de Local o Comarcal, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.
- h) Participar en las negociaciones de los Convenios Colectivos de VALEO CLIMATIZACIÓN, S.A. con voz pero sin voto.

Asimismo, el Delegado Sindical que resultase designado por su Central Sindical para que participase en la negociación de un convenio colectivo de ámbito provincial o superior, le serán concedidos permisos no retribuidos por la Empresa, a fin de facilitar su labor como negociadores, durante el transcurso de la antedicha negociación.

5. Las Secciones Sindicales dispondrán de un local con mobiliario adecuado y teléfono, así como tres tableros de anuncios, sin perjuicio de poder ser ampliado el número, situados en lugar visible y acceso a las nuevas tecnologías que hubiere en cada momento.
6. La Dirección podrá reunirse con los Delegados Sindicales, cada vez que cada una de las partes lo considere necesario, avisando con la suficiente antelación, salvo casos de probada urgencia.
7. La Empresa procederá a descontar la cuota sindical de la nómina a aquellos trabajadores que lo soliciten a través de sus Secciones Sindicales.
8. En todo lo no previsto, ambas partes se acogerán a la Legislación vigente.

**ART. 34.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.**

A estos efectos la Empresa Valeo Climatización debe considerarse como una única sección de fabricación con diferentes centros productivos.

Los centros productivos son:

- Montaje Calefactores/Aire acondicionado
- Montaje sistemas de seguridad
- Recambios
- Logística
- Inyección
- Etc.

La movilidad del personal dentro de los citados centros productivos por necesidades del trabajo no tendrá más límite que los previstos en la regulación de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la Empresa se compromete a no hacer un uso discriminatorio de dicha movilidad y a facilitar la formación necesaria al efecto (entendiéndose expresamente incluida la del personal conductor de carretillas eléctricas).

En el caso de que existan dificultades para el desarrollo del trabajo habitual o disminución de la capacidad laboral, tanto de origen físico como psíquico, podrá efectuarse un cambio de puesto de trabajo que se acople mejor a las características del afectado, que deberá regirse bajo el siguiente procedimiento:

1. El cambio de puesto de trabajo será voluntario y deberá iniciarse a solicitud del trabajador interesado, salvo prescripción facultativa.
2. La solicitud será estudiada por una Comisión constituida por: un representante del Dpto. de Recursos Humanos, el Responsable Funcional, un miembro del Comité de Empresa, y el Delegado de la Sección Sindical del Interesado.

Dicha Comisión estará asistida y asesorada por los servicios Médicos de la Empresa, pudiendo cualquiera de sus miembros o el interesado, acudir a otros servicios médicos especializados de carácter externo.

La comisión, tras analizar el caso, y si lo estima conveniente, acoplará al trabajador a un puesto idóneo a su capacidad de existir vacante o posibilidad de permuta. En caso contrario, permanecerá en su anterior puesto de trabajo.

En los casos de cambio de puesto de trabajo por esta circunstancia, el salario que percibirá el trabajador será el que corresponda al puesto que venía desempeñando anteriormente, siempre que el nuevo no suponga niveles superiores.

**ART. 35.- REVISIÓN EN EL SERVICIO MÉDICO DE EMPRESA.**

En los casos de baja por enfermedad o accidente, el Servicio Médico podrá citar a los trabajadores de baja. Entre visita y visita deberá haber un plazo mínimo de dos semanas de tiempo, es decir en ningún caso podrá citarse a un trabajador de baja la semana siguiente a la de la visita efectuada. El interesado deberá presentarse y aportar cuantos datos le sean requeridos. La no presentación a esta revisión, sin causa justificada o la negativa a aportar datos o informes que obstruyan la revisión médica, será motivo de anulación del Complemento de Enfermedad o Accidente y el otorgamiento de alta médica en el caso de accidente, si procede.

Será necesaria la aportación de autorización de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo al Servicio Médico de la Empresa en el caso de querer salir de viaje, estando de baja por enfermedad o accidente.

La Empresa realizará las revisiones médicas periódicas cada año a todos los trabajadores en el botiquín de la Empresa, dotándolo de las condiciones y servicios necesarios para ello. Adicionalmente a la revisión médica derivada de la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo, se realizarán anualmente a todos los trabajadores análisis de sangre y orina incluyendo las específicas para mayores 50 años (P.S.A.).

Asimismo, la Empresa dispondrá de los aparatos médicos, para aquellos tratamientos necesarios, que el servicio médico y la representación de los trabajadores determinen, con el fin de poder evitar innecesarios desplazamientos y una

recuperación de los afectados más adecuada (dentro de la jornada de trabajo).

El Servicio Médico dispondrá de personal sanitario durante 18 horas al día, cubriendo la totalidad del turno de mañana y tarde y dos horas del turno de noche (como norma general, 1 hora al inicio y otra al final del turno). La cobertura de estas 18 horas se realizará con 14 horas de personal sanitario ATS (DUE) y 4 horas de médico.

Durante el periodo de vacaciones de verano, no se sustituirá al médico de empresa durante sus vacaciones. En caso que, en los turnos de mañana y/o tarde, haya una presencia inferior a 25 operarios MOD, la prestación del DUE se reducirá a 4 h. por turno.

Cuando el trabajador lo solicite, el Servicio Médico de la Empresa le entregará un parte de asistencia de la visita. El Servicio Médico (tanto médico como DUE) podrá derivar al trabajador a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o a otras dependencias del Servicio de Prevención. En el caso de que el Servicio Médico considere que no es necesario dicha derivación, el trabajador podrá decidir si acude a los servicios sanitarios públicos en ese momento y/o acudir a la Mutua o al Servicio de Prevención fuera de su jornada laboral y por sus propios medios. En caso que la Mutua tramitara parte de baja por contingencias profesionales a raíz de dicha visita a instancias del trabajador, la empresa le abonará los costes de kilometraje según Convenio, debidamente justificados que, en su caso, hubiese incurrido en el desplazamiento a la Mutua o Servicio de Prevención, así como las horas utilizadas para acudir a los servicios sanitarios públicos dentro de su jornada laboral.

Se adjunta en anexo IV protocolo que regula la actuación en caso de incidencias cuando no haya personal sanitario en la Planta o esté momentáneamente fuera del Botiquín.

En caso que el número de empleados adscritos al turno de noche sea superior a 60, se cubrirá inmediatamente con personal sanitario ATS (DUE) la totalidad de dicho turno de noche, cubriéndose la totalidad de las 24 horas del día.

La Empresa mantendrá el espacio e instalaciones dedicadas al Servicio Médico en los mismos términos que a la entrada en vigor del presente Convenio.

En lo referente a los gastos de transporte por el desplazamiento a la Fábrica de los trabajadores de baja IT se aplicará la Orden TIN/971/2009 del 16 de abril 2009 emitida por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

## **CAPITULO VIII - DERECHOS SOCIALES Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **ART. 36. - SEGURO DE VIDA O INVALIDEZ.**

La Empresa continuará satisfaciendo a su exclusivo cargo, la póliza del seguro colectivo, para la totalidad del personal perteneciente a la misma, mientras exista relación laboral entre ambos.

La Empresa facilitará copia individualizada y actualizada de la póliza a cada trabajador.

Se facilitará copia al Comité de Empresa de la póliza global anualmente.

### **CAPITALES CONTRATADOS TIPO DE COBERTURA**

18.853,3816 euros	Invalidez permanente absoluta.
18.853,3816 euros	Fallecimiento natural.
37.706,7630 euros	Fallecimiento por accidente.
56.560,1445 euros	Fallecimiento por accidente de circulación.

Dichos importes resultarán de aplicación para los años 2013 y 2014..Para 2015, estos importes se incrementarán en el porcentaje pactado para ese año según lo previsto en el artículo 61 del presente Convenio.

Los importes anteriores serán asegurados a través de una compañía de seguros de reconocido prestigio y solvencia.

### **ART 37- LOTE DE NAVIDAD.**

A cada empleado se le entregará en el mes de diciembre un lote de navidad que tendrá un valor equivalente a la cantidad de 66,56 más IVA para el 2013.

En defecto de pacto en contrario, a partir de 2014 el valor del lote de navidad sufrirá un incremento equivalente al IPC

real del año anterior.

La gestión, elección y preparación del lote de navidad corresponderá, de forma exclusiva, al Comité de Empresa. No obstante, se tomará en consideración cualquier sugerencia que la Dirección desee aportar.

El derecho al lote de navidad se hará extensible a todos aquellos trabajadores que vienen prestando sus servicios en Valeo Climatización, S.A.U. normalmente, pero no pertenecen a la plantilla de ésta.

#### **ART 38.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

---

Todo trabajador que observe un problema de seguridad o salud laboral, deberá comunicarlo a los Delegados de prevención, a su inmediato superior o a los miembros del Comité de seguridad y salud laboral. Caso de no ser atendido por éstos, podrá dirigirse a algún miembro del Comité de Empresa.

#### **DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal.

Dispondrán de los medios necesarios para llevar a cabo su trabajo, así como un crédito horario de 40 horas mensuales a cargo de la Empresa para estas cuestiones.

Son competencias de los Delegados de prevención, todas las enumeradas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de prevención dispondrán de un local con mobiliario adecuado y teléfono, así como 3 tableros de anuncios situados en lugar visible y acceso a las nuevas tecnologías que hubiere en cada momento.

#### **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

El Comité de seguridad y salud laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de seguridad y salud laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En este Comité de seguridad y salud laboral podrán participar con voz pero sin voto, trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación e información en estos temas, con un máximo de 3 personas elegidas por la representación de los trabajadores y retribuyéndole la Empresa dichas horas como horas de trabajo normal a todos los efectos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral vigilará los índices y casos de accidentes procurando que disminuyan cada año. Asimismo, mantendrá contactos con otras Empresas similares para estar al corriente de las innovaciones en materia de seguridad. Procurará elevar la formación de todo el personal en materia de su competencia a través de cursillos, conferencias, periódicos u otros medios.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral controlará las estadísticas de accidentes y los resultados que se vayan obteniendo en la Empresa y los divulgará por los medios habituales (Actas del Comité, avisos, etc.).

#### **ENFERMEDADES PROFESIONALES**

La Empresa reconoce como enfermedad profesional las lesiones musculo-esqueléticas relacionadas con el trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115.2.e de la Ley General de la Seguridad Social respecto a las enfermedades contraídas por el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo.

Los puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedad profesional, tendrán revisiones médicas semestrales o con la frecuencia que se considere más oportuna y serán realizadas por el Servicio Médico propio o del exterior, si se precisara.



## **FORMACION**

En cumplimiento del deber de protección, el Empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórico-práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a la que se refiere el apartado anterior deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la formación.

## **DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La Empresa dispondrá de un departamento destinado a la Prevención de Riesgos Laborales, formado por quien disponga la Empresa para estos temas y una persona propuesta por el Comité de Empresa, que gozará de las mismas garantías sindicales que los representantes de los trabajadores, siendo o no delegado de personal.

Esta persona ayudará en los temas que sean necesarios en dicho departamento, en toda su jornada de trabajo o parte de ella, siendo retribuido dicho tiempo al mismo nivel económico que estaba percibiendo antes de incorporarse a este trabajo.

Para todos los temas no contemplados en los apartados anteriores nos remitimos al cumplimiento de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales así como de sus reglamentos.

## **ART 39.- PRENDAS Y MATERIAL DE SEGURIDAD.**

---

La Empresa se obliga a tener siempre el material de seguridad que se precise, para la protección del personal y este personal reconoce la obligación de utilizarlo.

## **ART.- 40.- ROPA DE TRABAJO.**

---

La Empresa suministrará cada dos años y durante el primer trimestre, dos chaquetillas, tres pantalones, tres camisas de verano de manga corta y dos camisetas de verano de manga corta al personal de taller. Será obligación de los beneficiarios utilizarla, cuidar de su limpieza y conservación. Existirán las variantes de prendas y colores que se determinen.

Se incorpora a este Convenio, como anexo III, el acuerdo de fecha 02.01.2012.

En algunos puestos de trabajo, se sustituirá la ropa normal por prendas especiales, batas, delantales, ropa antiácida, ignífuga o de abrigo especial para los que trabajen en los lugares descubiertos o entrando y saliendo de las naves en invierno.

## **ART. 41.- COMEDOR.**

---

La Empresa adecuará y mantendrá en la actual Sala Gaudí una zona dedicada a comedor que dispondrá del correspondiente mobiliario (mesas y sillas), así como los electrodomésticos (microondas, nevera, etc.) necesarios para conservar y calentar la comida que cada trabajador aporte de su domicilio. Dichas instalaciones, que serán de uso exclusivo para comedor, se mantendrán mientras Comité y Empresa no acuerden otra cosa y podrán ser utilizadas por la totalidad de la plantilla.

La Empresa se compromete a convenir con la representación de los trabajadores las condiciones exactas de dicha adecuación, el mobiliario y utensilios que formarán parte de la instalación en cada momento.

## **ART. 42.- TRANSPORTE COLECTIVO.**

---

La totalidad de la plantilla en sus diferentes turnos tiene derecho al transporte colectivo a cargo de la Empresa, para desplazarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa.

Este derecho se concreta en que todos los trabajadores de forma general y permanente puedan utilizar las líneas en los diferentes horarios que a tales efectos se dispongan en cada momento de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Esto se concreta en tres líneas de transporte, una para la zona de Barcelona, Badalona y Santa Coloma y dos para la zona del sur de Barcelona y Baix Llobregat en los horarios de mañana, tarde y noche, y la adición de una nueva línea para entrar o salir de la planta en horarios de 10:15, 18:15 y 2:15 horas y con paradas en los municipios que se determinarán de común acuerdo en la Comisión que se establecerá al efecto. Esa nueva línea tan sólo se establecerá en el supuesto de que cuente con un mínimo de tres trabajadores usuarios por turno. También se incluyen las nuevas líneas establecidos como consecuencia del traslado del personal de la Planta de Olesa de Montserrat (CAM).

No obstante lo anterior, las partes acuerdan unificar en una sola línea las actuales dos rutas de la zona del sur de Barcelona y del Baix Llobregat, después del traslado de los trabajadores afectados por la cesión de la actividad CAM a U-SHIN.

A efectos de compensar los inconvenientes que la modificación de las rutas puedan provocar a algunos de los actuales usuarios de las líneas de transporte, se fijarán unas indemnizaciones que de forma global para la totalidad de los trabajadores afectados no excederán de 150.000 euros brutos. La concreción de estas indemnizaciones entre el colectivo afectado se establecerá en un acuerdo entre los firmantes de este Convenio. Estas compensaciones no serán de aplicación a los trabajadores afectados por la subrogación a CAM U-Shin.

Asimismo, ambas partes se emplazan a adaptar el articulado del Convenio actual en materia de transporte a la nueva situación generada una vez realizada la cesión de la actividad CAM a U-Shin con el consiguiente traslado a una nueva ubicación y se acordarán las modalidades de transporte para el personal con dicho derecho tanto para el colectivo que originariamente pertenecía a la actividad de Climatización como aquel que pertenecía originariamente a CAM.

En este sentido se modificará y adaptará la normativa de transporte colectivo vigente actualmente donde se establecerán en cada momento la definición y concreción del transporte colectivo de empleados. Esta normativa se adjuntará como anexo V a este Convenio, e incluirá:

- Concreción de paradas y horarios por cada turno de trabajo de cada una de las líneas de transporte colectivo.
- Definición de las líneas, paradas y horarios aplicables al personal con reducción de jornada
- Regulación del desplazamiento en taxi para visitas médicas de los usuarios de transporte
- Regulación del desplazamiento en las visitas al Servicio Médico de empresa de los usuarios de transporte que estén en situación de IT
- Regulación del desplazamiento en casos de urgencia
- Otros aspectos relacionados con el transporte colectivo

A fin de optimizar las paradas y horarios, ambas partes gestionarán los posibles cambios provisionales o definitivos, de paradas y/o horarios en función de obras, cambio de infraestructuras o circulación

Se mantendrán a título personal, en tanto en cuanto subsistan las causas que justificaron su utilización, el derecho al transporte individual de aquellos trabajadores que, como consecuencia de su reducción de jornada, lo hubiesen venido disfrutando hasta 26 de mayo de 2005.

Finalmente, ambas partes acuerdan que los servicios excepcionales de transporte individual o las compensaciones por kilometraje, procedentes de los acuerdos de traslado del personal proveniente de otras plantas, que hasta la fecha se venían reconociendo al personal trasladado, se mantendrán en los mismos términos.

#### **ART. 43.- PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

---

Como medidas preventivas se deberán observar las siguientes:

- Estará autorizado fumar, exclusivamente, en aquellos lugares del exterior de la fábrica que en cada momento se determinen.
- Se efectuarán cursillos de formación contra incendios.
- Existirá en todo momento un plan de emergencia y evacuación para casos de siniestros graves.

- Se prestará especial atención al tema de seguridad e higiene y limpieza cuando se trate de puestos de trabajo, útiles y máquinas de nuevo diseño, procurando que participen con su opinión las personas que posteriormente soportarán las condiciones del puesto.
- Los accidentes producidos serán estudiados y se procederá a efectuar las variaciones que se precisen para que estos no se repitan.
- Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a conocer toda información de las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos contra la salud física y mental derivadas del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de la Empresa sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene derecho para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados a exigir que se adopten medidas para evitar o reducir los mismos.

#### **ART. 44. - REVISIÓN DE LAS CONDICIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

---

El Comité de Seguridad y Salud Laboral efectuará revisiones semestrales de las condiciones de los puestos de trabajo, estudiando los datos ambientales, recogiendo datos y muestras, analizándolas posteriormente, para ver si evolucionan favorablemente las condiciones de trabajo o como mínimo se mantienen los niveles alcanzados.

Se procurará ir eliminando las condiciones que produzcan puestos que generen condiciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad en la medida que la evolución técnica y económica lo vaya permitiendo.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de trabajo de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, a nivel de revisión médica, tal como se prevé en los artículos del presente convenio.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá disponer de los asesoramientos y ayuda de los organismos de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad en el Trabajo que oficialmente estén dispuestos para este fin, así como la consulta a técnicos especialistas médicos que en un momento determinado se pudiera precisar.

Siempre que existan riesgos graves de accidentalidad o que puedan afectar a la salud del trabajador o trabajadores, derivados del puesto de trabajo que ocupen, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con carácter de urgencia, propondrá medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.

Los valores límite-umbral, serán los valores máximos tolerados previa toma de las medidas preventivas adecuadas.

Se establecerán planes de sensibilización y formación teórica y práctica a toda la plantilla, participando en su elaboración el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se establecerá especial protección a las situaciones previas y posteriores a la maternidad, evitando rigurosamente las exposiciones a sustancias previsiblemente dañinas.

#### **ART. 45.- NORMAS DE CIRCULACIÓN EN EL RECINTO DE FÁBRICA.**

---

El personal que circule por la fábrica deberá estar atento a la señalización, y deberá circular por los pasillos correspondientes, entrar y salir por las puertas de peatones (no por las de vehículos).

Todo el personal que maneje elementos de manutención mecánica o eléctrica en el recinto de Fábrica, deberán observar un ejemplar cumplimiento de las normas específicas de seguridad, así como un respeto y cuidado a las instalaciones y materiales de la Empresa.

En el recinto exterior de la fábrica y en el aparcamiento de la misma, la velocidad máxima permitida es de 20 Km/h. En el interior se respetará la velocidad máxima que en cada momento prevea la normativa de aplicación en dicha materia.

#### **ART. 46.- CONTROL DE ENTRADAS Y SALIDAS DE FÁBRICA.**

---

Los trabajadores deberán marcar con la ficha o tarjeta informatizada de control de entradas y salidas, antes de empezar y al finalizar su turno de trabajo.

Para ausentarse de fábrica durante su jornada de trabajo, el trabajador deberá obtener autorización escrita de su mando. Si regresa antes de que hubiera finalizado su turno de trabajo, se reincorporará a su sección.

Todo trabajador que salga con un paquete por portería, deberá dar conocimiento al portero o vigilante, de su contenido y permitir su inspección si se le requiere. Para sacar algún material, deberá exhibirse la preceptiva autorización.

El incumplimiento de las obligaciones contempladas en los párrafos precedentes constituirá falta, de conformidad con lo previsto en el régimen disciplinario incluido en el artículo 48 del presente Convenio.

#### **ART. 47.- APARCAMIENTO TURNOS: MAÑANA, TARDE, NOCHE Y PARTIDOS, EN INTERIOR DE FÁBRICA.**

La Empresa se compromete a mantener, en buen estado, una zona de aparcamiento para todos los empleados en el interior de su recinto.

#### **ART. 48.- CÓDIGO DE CONDUCTA.**

Será de aplicación directa el régimen disciplinario que en cada momento se prevea en el Convenio Colectivo sectorial de la Industria del Metal para la provincia de Barcelona.

A la entrada en vigor del presente Convenio, el texto del Convenio sectorial por remisión al Acuerdo sobre el código de Conducta laboral para la Industrial del Metal prevé:

##### **1. Principios ordenadores**

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los párrafos siguientes.

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

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 temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

##### **2. Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

##### **3. 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, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 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) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún

tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### **4. 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 a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta 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) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- 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 a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### **5. 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 al trabajo durante tres 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 el trabajador/a 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

## **6. Sanciones**

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

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
  - Despido.

## **7. Prescripción**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO IX - RETRIBUCIONES

### ART. 49.- PRINCIPIOS GENERALES.

---

Todos los trabajadores, incluidos en este Convenio, percibirán los salarios que devenguen por períodos de un mes y les serán abonados en la cuenta que cada cual determine.

La Empresa mantendrá a futuro la estructura salarial que resulte de aplicación de los acuerdos previstos en el presente Convenio a los trabajadores pertenecientes a la plantilla de Valeo Climatización S. A.

Las contrataciones que se realicen durante la vigencia del presente Convenio, deberán encuadrarse en algunos de los grupos profesionales y niveles que se definen en el artículo 19 de este Convenio.

A los salarios de cada grupo profesional o nivel se deberán añadir los pluses que pudieran corresponder, así como la 3ª y 4ª paga y complemento "Ad Personam".

La Empresa se compromete a que estén disponibles los haberes en cada cuenta el último día laborable de cada mes como plazo máximo.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio, son en todos los casos cantidades brutas, incluyendo los conceptos especificados en el párrafo anterior.

### ART. 50. – SALARIO BASE DE CONVENIO.

---

Los trabajadores tendrán derecho a un salario base de convenio de importe anual en las cuantías establecidas en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio.

El citado importe será abonado a razón de 14 pagas de idéntica cuantía (12 mensualidades ordinarias y 2 extraordinarias en verano y navidad).

Con carácter adicional a las pagas extraordinarias de verano y navidad, los trabajadores percibirán una tercera y cuarta paga, en los términos contenidos en el artículo 55 del presente Convenio.

Para el supuesto de descuento de días u horas no trabajadas por ausencias no retribuidas, el cálculo del salario hora se efectuará dividiendo la suma del salario base en tablas (Anexo I) más la tercera y cuarta paga, entre la suma de horas de la jornada anual del trabajador más las horas equivalentes al periodo vacacional, (200 horas calculadas a razón de 8 horas por día laborable de vacaciones -20 días de verano y 5 días de navidad-).

Derivado de la aplicación del sistema de cálculo anterior, el importe de las cuatro pagas extraordinarias no sufrirá descuento alguno como consecuencia de los días u horas no trabajadas por ausencias no retribuidas.

Con carácter adicional al salario base de convenio, los trabajadores percibirán en el importe individual que, en su caso, le corresponda a cada uno de ellos el complemento "ad personam". Para el cálculo del importe hora del complemento "ad personam" se aplicará idéntica fórmula a la prevista para el salario base.

### ART. 51. - PLUS COORDINADOR.

---

El Plus Coordinador será abonado a aquellos trabajadores a los que en cada momento se les asigne, y acepten voluntariamente realizar, la función de Coordinador.

Los importes del citado Plus para los años 2013 y 2014 se indican en Anexo II, Los importes especificados del plus coordinador para el año 2015 serán objeto de incrementos anuales en idénticos porcentajes a los previstos para el salario en el artículo 61 del presente Convenio.

Aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 2005 no tuviesen la categoría de Líder/Jefe de Equipo (Grupo 5I) percibirán el Plus Coordinador A por cada día efectivamente trabajado como coordinador

Por el contrario, los trabajadores que desarrollen las funciones de Coordinador, habiendo ostentado la categoría de Líder/Jefe de Equipo a 31 de diciembre de 2005, y que hubiesen consolidado un importe en concepto de Plus de

Responsabilidad que hasta esa fecha venían percibiendo, pasarán a percibir el Plus Coordinador B por cada día efectivamente trabajado como coordinador.

La función de Coordinador será asignada o retirada de forma unilateral por la Empresa en cada momento, preavisando con una antelación mínima de una semana.

**ART. 52.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE / ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

La Empresa garantiza la percepción del salario base más el complemento “ad personam” a todos aquellos trabajadores que se hallen en la situación de baja por enfermedad o accidente en los supuestos y porcentajes que se especifican en la tabla siguiente.

		Nº periodos de baja IT del trabajador durante los últimos 12 meses				
		1 baja	2 bajas	3 bajas	4 bajas	5 o más
nº días de baja IT	1er día	100%	50%	25%	0%	0%
	2º día			50%		
	3er día		95%	90%	85%	80%
	4 - 15 días	95%		90%	85%	80%
	16 - 30 días	95%	90%	85%	80%	75%
	31 - 90 días	90%	85%	80%	75%	
	91 - 180 d.	85%	80%	75%	75%	
	a partir de 181 d.	100%	100%	100%	100%	100%

El cálculo del salario que se abonará en situaciones de IT en aplicación de los porcentajes anteriores se efectuará por días naturales.

En el supuesto de que el absentismo global del personal de la planta no superase el 3% en el promedio de los últimos 12 meses naturales completos inmediatamente anteriores al inicio de cada baja individual, no resultará de aplicación la tabla anterior y el trabajador en IT tendrá derecho al 100% del salario base más complemento “ad personam”. La variación del porcentaje de absentismo global durante la baja no dará lugar a variación respecto de la aplicación o no de la tabla.

Para el cálculo del porcentaje del absentismo global de planta se incluirán las bajas enfermedad IT a excepción de los accidentes de trabajo y “in itinere” y las enfermedades profesionales.

El porcentaje que resulte de la aplicación de estos criterios será informado por escrito al Comité de Empresa con carácter mensual.

Se exceptúan de la aplicación de la tabla, tanto en el porcentaje a aplicar como en el número de bajas a contabilizar de los últimos 12 meses, las siguientes situaciones: Accidente de trabajo, incluyendo “in itinere”, Enfermedad profesional; la hospitalización de 4 días o más, intervención quirúrgica con hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario que será debidamente justificado. En consecuencia, en dichos supuestos el trabajador tendrá derecho al 100% del salario base más complemento “ad personam”. En todas estas excepciones previstas, el trabajador percibirá el 100% del salario base más complemento “ad personam”, desde el primer día de la baja causada por el mismo motivo independientemente de la fecha de la intervención quirúrgica u hospitalización, es decir, aunque la fecha de la baja IT no coincida con la fecha de inicio de la hospitalización o de la intervención quirúrgica (con o sin hospitalización).

El abono del Complemento Enfermedad o accidente recogido en el presente artículo se efectuará dentro de la mensualidad correspondiente, bajo la denominación "Complemento IT".



La aplicación de los porcentajes previstos en la tabla anterior no podrá suponer en ningún caso que en cómputo anual (año natural), incluyendo las pagas extraordinarias, el trabajador perciba una retribución inferior por el periodo en que esté en situación de IT, incluido en su caso el complemento por IT, inferior a la prestación por IT a cargo de la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo.

A petición expresa del trabajador, o en defecto de ésta con carácter semestral, la Empresa le facilitará el número de bajas IT acumuladas en los últimos 12 meses que contabilicen a efectos de aplicación de la tabla mencionada. Asimismo, dicha información será facilitada al Comité de Empresa previa autorización de cada trabajador.

#### **ART. 53.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PARA BAJAS IT DURANTE EL EMBARAZO**

---

Las trabajadoras que tengan baja por enfermedad común durante el proceso de embarazado, les será de aplicación la tabla de complemento enfermedad siguiente:

<b>Nº días baja IT</b>	<b>% sueldo</b>
<b>1er – 75º día.</b>	100%
<b>76º - 120º día.</b>	90%
<b>121º -180º día.</b>	85%
<b>a partir del 181º día.</b>	100%

A dichas trabajadoras se les aplicarán los porcentajes establecidos en la anterior tabla, independientemente del número de bajas médicas en las que incurran durante todo el período de gestación.

En cuanto al cálculo del número de días de baja para determinar el porcentaje de salario correspondiente, se tendrán en cuenta todos los días en los que permanezcan las trabajadoras en situación de baja laboral durante el período de embarazo, aunque se trate de una misma baja o bajas distintas.

La situación de baja durante el embarazo será concebida como una situación especial, de modo que iniciado el embarazo y hasta tanto no se produzca la reincorporación de la trabajadora después de la maternidad, quedará interrumpido el cómputo de los 12 meses a los que se refiere la tabla general de absentismo establecida en el artículo anterior. Producida la reincorporación, se reanudará el citado cómputo de los 12 meses teniendo en consideración las bajas que se llevaban acumuladas con anterioridad a la situación de embarazo, si bien no se computarán las bajas producidas durante dicha situación de embarazo.

Se exceptúa la aplicación de la tabla establecida en este artículo, en los supuestos de baja por riesgo durante el embarazo que de lugar a la prestación establecida en los artículos 134 y 135 de la Ley General de Seguridad Social.

#### **ART. 54.- PLUS NOCTURNO - COMPENSACIÓN TURNO NOCHE.**

---

Se establece un plus nocturno, cuyas cantidades en euros por hora trabajada para los años 2013 y 2014 se reflejan en Anexo II. Dicho importe será objeto en 2015 de incremento anual en idéntico porcentaje al previsto para el salario en el artículo 61 del presente Convenio.

#### **ART. 55.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

---

Las Gratificaciones Extraordinarias de Verano y de Navidad, se abonarán a razón de salario base y complemento “ad personam”.

El ingreso de la paga extraordinaria de Verano se efectuará junto con la nómina del mes de junio.

El ingreso de la paga extraordinaria de Navidad se efectuará junto con la nómina del mes de diciembre, efectuando la transferencia de ambas como máximo el día 24 de diciembre, estando disponible en las cuentas corrientes o libretas de ahorro del personal como máximo al día siguiente. La semana anterior al pago de la nómina de diciembre, los trabajadores que lo requieran podrán solicitar un anticipo de la paga extra de Navidad con una cantidad máxima del 90% del importe neto de la paga.

Las Gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen. Es decir, uno de Enero a treinta de Junio, para la de Verano, y de uno de Julio a 31 de Diciembre, para la de Navidad.

La Empresa abonará una tercera paga con la nómina del mes de marzo por los importes para 2013 y 2014 previstos en Anexo II. Dicho importe será objeto de incremento en 2015 de conformidad con el sistema acordado con carácter general en el artículo 61 del vigente Convenio Colectivo.

La tercera paga se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose por años naturales, es decir, de 1 de enero al 31 de diciembre:

- Contratos con más de un año de antigüedad en la Empresa; caso de causar baja en la Empresa antes de finalizar el año se le descontará la parte proporcional ya abonada.
- Contratos temporales que no lleven un año de antigüedad en la Empresa, se les abonará la parte proporcional que les corresponda al finalizar el contrato, junto con la liquidación correspondiente.

La Empresa abonará una cuarta paga con la nómina del mes de agosto por los importes para 2013 y 2014 previstos en Anexo II. Dicho importe será objeto de incremento en 2015 de conformidad con el sistema acordado con carácter general en el artículo 61 del vigente Convenio Colectivo.

La cuarta paga se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose por años naturales, es decir, de 1 de enero al 31 de diciembre.

- Contratos con más de un año de antigüedad en la Empresa; caso de causar baja en la Empresa antes de finalizar el año se le descontará la parte proporcional ya abonada.
- Contratos temporales que no lleven un año de antigüedad en la Empresa, se les abonará la parte proporcional que les corresponda al finalizar el contrato, junto con la liquidación correspondiente.

#### **ART. 56.- ANTICIPOS.**

---

Se concederán anticipos personales por un importe máximo de 240 euros. El abono de dichos anticipos se efectuará exclusivamente mediante transferencia bancaria.

Se darán anticipos todos los viernes del año (si el viernes es festivo, el laborable anterior), y se exceptuarán los viernes en cuya semana se haya ingresado la nómina.

El anticipo deberá solicitarse al Departamento de Recursos Humanos como máximo el jueves a las 8 horas de la mañana, mediante el correspondiente impreso, indicando la cantidad solicitada. La solicitud se depositará directamente en el buzón del Departamento de Recursos Humanos.

#### **ART. 57.- COMIDAS EN HORARIOS ESPECIALES.**

---

Cuando por necesidades de la Empresa y a petición de los Mandos y sin previo aviso algún trabajador tenga que prolongar su jornada de trabajo y el nuevo horario afecte a la comida o a la cena, recibirá una compensación por la comida o cena cuyo importe para el año 2013 y 2014 se especifican en Anexo II. Dicho importe será objeto de incremento en 2015 en idéntico porcentaje a lo previsto para el salario en el artículo 61 del presente Convenio.

#### **ART. 58.- HORAS EXTRAS.**

---

Se efectuarán si se precisan, como máximo las previstas legalmente. Sus importes para los años 2013 y 2014 por hora trabajada en día laborable y por hora trabajada en día festivo, se detallan en Anexo II. Dichos importes serán objeto de incremento en 2015 en idéntico porcentaje a lo previsto para el salario en el artículo 61 del presente Convenio, y resultará de aplicación a todo el personal de la Empresa.

#### **ART. 59.- GUARDIAS MANTENIMIENTO.**

---

El personal de mantenimiento percibirá una compensación por cada guardia en función del tipo de guardia:

Guardia de mañana y media tarde

Guardia de mañana o tarde

Guardia de mañana y tarde

Guardia noche

Los importes previstos para 2013 y 2014 se detallan para cada tipo de guardia en el Anexo II.

Dichos importes serán objeto de incremento en 2015 en idéntico porcentaje a lo previsto para el salario en el artículo 61 del presente Convenio.

#### **ART. 60.- KILOMETRAJE.**

---

En el caso de que un trabajador utilice su vehículo para efectuar una gestión para la Empresa, se le compensará abonándole el kilómetro al precio estipulado en cada momento, si no se tiene compensación global por este concepto. La cantidad correspondiente para toda la vigencia del Convenio será de 0,25 euros/kilómetro.

Asimismo, la Empresa contratará una póliza flotante que cubra los desplazamientos del personal por motivos profesionales con su vehículo privado.

#### **ART. 61.- INCREMENTOS SALARIALES.**

---

No se aplicará la regularización de la desviación del IPC de 2012 en las tablas del 2013 conforme establecía el artículo 61 del Convenio Colectivo 2010-2012.

Asimismo, las partes acuerdan la no aplicación de incremento alguno, en los años 2013 y 2014, manteniéndose durante dichos ejercicios los salarios del 2012.

En el año 2015, se aplicará un incremento salarial en función del margen operativo obtenido en el año 2014, de acuerdo con la siguiente escala:

Si el margen operativo es inferior al 2%, el incremento a aplicar será del 1%.

Si el margen operativo se sitúa entre el 2 y el 4%, el incremento será del 1,5%.

Si el margen operativo es superior al 4%, el incremento será del 2%.

Para el cálculo del margen operativo se estará a lo previsto en las normativas internacionales de contabilidad, GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) e IFRS (International Financial Reporting Standards) de acuerdo a los criterios de aplicación comunes a todas las unidades de negocio del Grupo Valeo. La Empresa entregará una copia de ambas normativas a la Representación Legal de los Trabajadores.

Los incrementos anteriores resultarán de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos recogidos en Convenio y detallados en Anexos I y II, a excepción de aquellos para los que se hayan previsto expresamente importes o incrementos específicos durante la vigencia del Convenio.

#### **ART. 62.- COMPLEMENTO CAMBIO MOLDES**

---

Se establece para los Profesionales de Taller (Grupo 7) que presten sus servicios en Inyección, la percepción de un complemento de puesto de trabajo denominado "Complemento cambio moldes inyección" vinculado a la efectiva realización por parte de aquéllos, de las operaciones de cambio de moldes de inyección. Este importe se percibirá en doce (12) mensualidades y los importes del mencionado complemento de puesto de trabajo para los años 2013 y 2014 se especifican en Anexo II. Dicho importe será objeto de incremento en 2015 en idéntico porcentaje a lo previsto para el salario en el artículo 61 del presente Convenio.

Este complemento se abonará también en los supuestos de permisos o descansos previstos en los artículos 21, 27, 28, 29 y 30 del vigente Convenio Colectivo. En los supuestos de Incapacidad Temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 52 y 53 del vigente Convenio Colectivo incluyéndose dicho complemento como un concepto adicional al salario base más "ad personam" a efectos del cálculo del complemento de Enfermedad o Accidente/Enfermedad Profesional.

El Profesional de Taller destinado a Inyección que voluntariamente manifieste su decisión personal de no realizar las operaciones de cambio de moldes, no tendrá derecho a percibir el mencionado "complemento cambio de moldes". Tampoco tendrá derecho a percibirlo el trabajador que por decisión organizativa de la Empresa no efectúe las

mencionadas operaciones de cambio de molde durante un mes natural entero.

La percepción del importe establecido en este artículo está vinculado a la prestación de servicios en el centro productivo de inyección. En consecuencia, el mencionado importe dejará de percibirse en el momento en que el trabajador pase a prestar sus servicios a otro centro productivo distinto del de Inyección. Asimismo, el percibo del complemento de cambio de moldes inyección está vinculado a la ostentación de la categoría de Profesional de Taller (G7) por lo que el trabajador que sea ascendido a otra categoría distinta dejará de percibir dicho complemento aún continuando prestando sus servicios en el centro productivo de Inyección.

Todos lo trabajadores que realicen la operación de cambio de moldes deberán haber recibido previamente la formación teórico-práctica correspondiente que les capacite para la realización de dicha función. La capacitación efectiva en la realización del cambio de moldes estará supeditada a la superación de esta formación teórica-práctica.

## **CAPITULO X - VIDA FAMILIAR**

### **ART. 63.- PAREJAS DE HECHO.**

La Empresa reconoce a las parejas de hecho los mismos derechos en todos los aspectos del convenio que a las parejas de derecho.

### **ART.64.- MATERNIDAD.**

Durante el período de embarazo y lactancia, los trabajadores/as afectados tienen la posibilidad de elegir el turno de trabajo fijo adecuado a sus necesidades.

La baja laboral por maternidad no conllevará la pérdida del disfrute de vacaciones, aunque esta se produzca durante este período vacacional.

En el período de lactancia tendrán derecho a 1 hora/día de reducción de jornada indistintamente del momento de su disfrute.

Estas horas se podrán acumular para disfrutarlas de una sola vez a continuación del período de baja por maternidad, previa comunicación a la Empresa.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa todas las solicitudes de reducción de jornada y acumulación de horas de lactancia para su seguimiento.

La Empresa dotará a las mujeres en estado de gestación de prendas adecuadas en todo momento durante dicho período.

Para cualquier cuestión que no esté regulada en este convenio nos remitimos a la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras o normas complementarias o que desarrollen o sustituyan la misma.

### **ART. 65.- AMPLIACIÓN REDUCCIÓN JORNADA**

Se otorga la posibilidad de ampliar el periodo de reducción de jornada por cuidado de menores hasta cumplirse los 10 años del menor, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Los trabajadores/as que soliciten esta ampliación deberán realizar una jornada de 4 horas que sea complementaria con la de otro trabajador/a que tenga también reducción de jornada.
- El trabajador/a deberá prestar sus servicios en los tres turnos de forma rotativa, por lo que la concreción horaria de la reducción deberá efectuarse dentro de cada turno. No obstante, el trabajador podrá verse liberado de rotar en los tres turnos en el supuesto en que llegue a un acuerdo con otros dos trabajadores que puedan complementar el puesto en los tres turnos.
- El trabajador/a deberá volver a su jornada completa en cualquier momento que no se cumpla al menos una de las dos condiciones previstas en los puntos anteriores.

En los casos de solicitudes de personas con jornadas de 5, 6 o 7 horas que roten a los tres turnos de producción o complementen los turnos con otros trabajadores, la empresa valorará, en función de las necesidades organizativas, la posibilidad de extender el periodo hasta este máximo de 10 años.

En cualquiera de los casos, superados los 8 años previstos en la legislación actual, la nueva situación de reducción de jornada hasta el máximo de 10 años se formalizará con un acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. Dicho acuerdo podrá ser anulado por parte de los trabajadores con un preaviso de un mes. Finalizado el plazo establecido de la prórroga de reducción de jornada, el trabajador volverá a su situación anterior a la reducción de jornada.

En estos supuestos, la normativa de Seguridad Social aplicable en relación con la afiliación, cotización y prestación será la que esté vigente en cada momento.

#### **ART. 66.- AYUDAS ESPECIALES.**

---

Los trabajadores que acrediten que tienen a su cargo hijos con un grado de minusvalía física o psíquico igual o superior al 33% tendrán derecho a una ayuda especial de carácter mensual (12 mensualidades). El importe previsto para los años 2013 y 2014 se detalla en Anexo II. Dicho importe será objeto de incremento en 2015 en idéntico porcentaje a lo previsto para el salario en el artículo 61 del presente Convenio.

### **CAPITULO XI - EL ACOSO SEXUAL**

---

#### **ART. 67.- EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

---

**PLANTEAMIENTO:** Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art.10.1,14 y fundamentalmente el art.18.1 de la Constitución Española.

**CONCEPTO:** Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

**EL ACOSO SEXUAL DE INTERCAMBIO:** En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

**EL ACOSO SEXUAL MEDIOAMBIENTAL:** En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo, por actitudes de connotación sexual, que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal, de naturaleza psicológica, y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

**EXPEDIENTE INFORMATIVO:** La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de

comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

**IGUALDAD:** La Empresa reconoce la no discriminación entre personas por ningún motivo, así como la igualdad entre hombres y mujeres.

## **CAPITULO XII - CLAUSULAS ADICIONALES**

### **DISPOSICION ADICIONAL 1ª**

La Empresa se compromete a no utilizar como criterio y a fundamentar la extinción de contrato de trabajadores fijos en plantilla, a la firma del presente Convenio, y ello cualquiera que sea el procedimiento (ERE, EXTINCIÓN OBJETIVA) sea por la causa que fuere, la circunstancia del coste salarial entre colectivos.

En el supuesto que la Empresa, plantee una reducción de plantilla por causas organizativas o productivas, se respetará el criterio de menor antigüedad a la firma del Convenio, en la afectación de trabajadores, entendido referido tal criterio al grupo o sección correspondiente, siempre que el personal afectado no quisiera o no se pudiera acoplar a otras secciones existentes

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª**

El texto articulado del presente Convenio deroga y sustituye en su integridad a aquellos pactos o acuerdos de Empresa que preveyeran su transposición al nuevo texto del Convenio que contengan condiciones o términos de la relación laboral entre Valeo y sus trabajadores en materias ya contenidas en el nuevo Convenio o deliberadamente excluidas del mismo durante su negociación.

Asimismo, se considerarán derogados y sustituidos por el presente Convenio todos aquellos acuerdos o pactos que aún no habiendo previsto su posterior transposición al Convenio, hagan referencia a materias contenidas en el nuevo texto del Convenio con contenido diverso o contradictorio al mismo.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª**

Para la modificación de los pactos introducidos en el VIII Convenio Colectivo, reflejados en los pactos UNO a SEXTO del preacuerdo de fecha 17.12.12 del VIII Convenio Colectivo, será necesario acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa. Además la empresa se compromete a negociar cualquier modificación del resto de condiciones pactadas en el VIII Convenio Colectivo de Valeo Climatización S.A.U.

**ANEXO I.- SALARIOS BASE 2013 Y 2014 POR GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE ANUAL 2013 y 2014 (INCLUYENDO PAGAS EXTRAS JULIO Y DICIEMBRE) (*)</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL 2013 y 2014 (x 14 PAGAS)</b>
PROFESIONAL DE TALLER	G7I	17.167,5167	1.226,2512
	G7II	18.723,5308	1.337,3951
	G7IV	20.557,2859	1.468,3776
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	G6	24.595,2644	1.756,8046
	G5I	27.600,7448	1.971,4818
	G5II	29.500,8273	2.107,2020
	G4	30.097,3203	2.149,8086
CUADROS TÉCNICOS Y DIRECTORES	G3	31.887,7580	2.277,6970
	G2	36.417,7161	2.601,2654
	G1	41.212,9950	2.943,7854

(\*) A estos importes deberán añadirse la 3ª y 4ª pagas previstas en el artículo 55 del presente Convenio

**ANEXO II.- TABLAS SALARIALES POR CONCEPTOS 2013 Y 2014**

<b>CONCEPTOS SALARIALES</b>	<b>IMPORTES AÑOS 2013 Y 2014</b>
<b>3ª PAGA</b>	1.792,9393
<b>4ª PAGA</b>	752,8629
<b>Seguro vida Invalidez Permanente Absoluta o Fallecimiento natural</b>	18.853,3816
<b>Seguro Vida Fallecimiento por Accidente</b>	37.706,7630
<b>Seguro Vida Fallecimiento por Accidente de Circulación</b>	56.560,1445
<b>Comida formacion</b>	16,1001
<b>Desplazamiento formacion</b>	8,2394
<b>Plus flexibilidad jornada</b>	51,8671
<b>Ayuda Especial</b>	167,5978
<b>Plus Nocturno</b>	1,6889
<b>Horas extras día laborable</b>	19,1859
<b>Horas extras día festivo</b>	23,3766
<b>Guardia mant. Mañana y media tarde</b>	71,2265
<b>Guardias mant.mañana o tarde</b>	50,2810
<b>Guardias mant.mañana y tarde</b>	83,7988
<b>Guardias mant. Noche</b>	58,6623
<b>Plus coordinador A</b>	10,5294
<b>plus coordinador B</b>	5,2647
<b>Horas sindicales sobrantes</b>	8,8387
<b>Complemento cambio moldes inyección</b>	64,4448
<b>Plus Inyección A</b>	2,1482
<b>Plus Inyección B</b>	1,6111



### ANEXO III.- ACUERDO ROPA TRABAJO 02.01.2012

Martorelles, a 02 de enero de 2012

#### **REUNIDOS:**

##### **De una parte,**

Manuel Zamora Goded (CCOO)  
Juan Jiménez López (CCOO)  
Carlos Toribio Muñoz (CCOO)  
César Palacios Cuesta (CCOO)  
Santiago García Vélez (CCOO)  
David España Rodríguez (CCOO)  
Arturo Caamaño Pastor (CCOO)  
Ana M<sup>a</sup> Martínez Gala (CCOO)  
Javier Alquezar Martínez (SIV)  
Jaume Casanovas Martí (SIV)  
Demetrio Bermejo Gomez de Rozas (CGT)  
José Gualda Fernández (CGT)  
M<sup>a</sup> Carmen Calvo García (UGT)

Todos ellos en su condición de representantes del Comité de Empresa de Valeo Climatización, S.A.

##### **Y de otra,**

Luis Chica Couto  
Albert Brias Buendía  
Noemí BURGÚES ESTEBANEL

En representación de la Dirección de VALEO CLIMATIZACIÓN, S.A., llegan al siguiente:

#### **ACUERDO:**

##### **MODIFICACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN Y ENTREGA ROPA DE TRABAJO**

Tras haber expuesto por parte de la empresa la necesidad de modificar el sistema de entrega de ropa de trabajo, para mejorar y optimizar la gestión de la misma (cambios de tallas, evitar demoras en las entregas, etc.), se llega al siguiente acuerdo:

La entrega de la ropa de trabajo se realizará de manera continuada a lo largo del año en función de la necesidad de cada trabajador. Si el trabajador lo solicita, se le entregará el lote entero.

No obstante, se establece un máximo de prendas para el periodo de dos años (\*) correspondiente a la cantidad de prendas previstas en el Convenio Colectivo de Valeo Climatización, S.A. para los años 2010-2012 en su artículo 41 (o en el acuerdo de 22 de febrero de 2007), salvo casos debidamente justificados (en estos casos se podrá ampliar el número de prendas).

En el caso de que algún trabajador solicite más ropa que la prevista en el convenio, el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá validar la entrega de la ropa, siempre con la debida justificación del trabajador.

El trabajador solicitará las prendas al Servicio Médico mediante el documento "solicita-reclama", entregando original y quedándose copia el trabajador. La entrega se realizará como máximo en el plazo de una semana. La Empresa mantendrá un stock suficiente de ropa en el almacén que permita atender las peticiones del personal. En caso de no tener stock en el almacén de alguna prenda fabricada en exclusiva para la planta de Martorellas (pantalón mujer, camisas y sudadera), se entregará tan pronto como el proveedor la suministre.

(\*) Para la solicitud y entrega de la ropa, el periodo de 2 años empezará a contar a partir del 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2013. A continuación, empezará el siguiente periodo del 1 de Enero de 2014 hasta el 31 de Diciembre de 2015, y así sucesivamente cada dos años.

Se establece un plazo de prueba de 6 meses (a partir de la firma del presente acuerdo), para determinar si el nuevo sistema de entrega de ropa funciona adecuadamente. Transcurridos los 6 meses de prueba, el CSS se reunirá de nuevo para decidir si se aplica definitivamente el nuevo sistema.

El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de la firma y será incorporado al texto del Convenio Colectivo de Valeo Climatización, S.A. en su totalidad, una vez superado el periodo de prueba y sea aceptado por el CSS.

Y en prueba de su íntegra conformidad y aceptación, las partes firman el presente documento en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento.