

2.- Los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Dirección de IFEMA ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda. En su defecto se enviará a la Ejecutiva de la Sección Sindical.

- Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materias laborales, formativas y de prevención de riesgos laborales, con voz, pero sin voto.

- Ser oídos por la Dirección de IFEMA previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Capítulo XII

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

Con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, el Plus de Turnicidad desaparece. A este fin los trabajadores que eran fijos a fecha 01/01/89 y que con anterioridad a la firma del presente Convenio, venían percibiendo este plus consolidarán el mismo, recibiendo en sustitución un complemento salarial "ad personam" de 696,00 € anuales devengables en 12 mensualidades, no absorbible ni compensable, ni revalorizable en el futuro.

Asimismo todos los trabajadores que eran fijos a 01/01/89 y realicen a partir de la firma del presente Convenio Colectivo jornada de trabajo a turnos, les será de aplicación esta disposición adicional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

Por las particulares características de su contratación, al personal eventual que se contrata específicamente para dar servicio a las ferias bajo el contrato eventual por circunstancias de la producción cuya duración sea inferior a cuatro semanas, no les será de aplicación el presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

Con efectos del día 1 de enero del año 2004 se eliminó el Plus de Idiomas. A este fin los trabajadores que con anterioridad a la fecha indicada venían percibiendo este plus, consolidarán las cantidades devengadas por este concepto, percibiendo en sustitución un complemento salarial "ad personam" no absorbible ni compensable y revalorizable todos los años con el mismo porcentaje del IPC que se registre a 31 de diciembre de cada año, sobre la base de las cantidades que los trabajadores percibían en el año 2003.

DISPOSICION ADICIONAL 4ª

Los trabajadores fijos a fecha 1 de enero de 2001, clasificados en los Grupos Profesionales VI y V, podrán promocionar hasta el Grupo Profesional IV, una vez hayan permanecido tres años en el Nivel I del Grupo Profesional V, y superen la prueba de nivel que se establezca al efecto.

El Comité de Empresa será informado previamente de las pruebas tanto teórico como prácticas que el trabajador deberá superar para poder hacerse efectiva la promoción.

DISPOSICION ADICIONAL 5ª

La Dirección y el Comité de Empresa de IFEMA, se comprometen a que cualquier modificación de los actuales horarios de trabajo recogidos en el Artículo 38 del presente Convenio Colectivo que pudiera ser planteada en el futuro, deberá contar para su implantación del acuerdo previo de las partes, tal y como ocurrió cuando se modificó el horario de jornada partida el 1 de enero de 2005.

DISPOSICION ADICIONAL 6ª

Las mejoras introducidas como fomento de la conciliación de la vida familiar y profesional, entrarán en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Tabla Salarial del 01/01/2008 al 31/12/2008

Tablas Salariales 2008		SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
GRUPO PROFESIONAL I JEFE 1ª				
NIVEL I		1.097,69 €	2.222,77 €	3.320,46 €
NIVEL II		1.097,69 €	1.903,05 €	3.000,74 €
NIVEL III		1.097,69 €	1.733,20 €	2.830,89 €
GRUPO PROFESIONAL II JEFE 2ª				
NIVEL I		1.056,65 €	1.564,54 €	2.621,19 €
NIVEL II		1.056,65 €	1.365,56 €	2.422,21 €
NIVEL III		1.056,65 €	1.221,30 €	2.277,95 €
GRUPO PROFESIONAL III COORDINADOR / ENCARGADO				
NIVEL I		981,67 €	1.136,25 €	2.117,92 €
GRUPO PROFESIONAL IV OFICIAL 1ª				
NIVEL I		981,67 €	1.052,73 €	2.034,40 €
NIVEL II		981,67 €	905,92 €	1.887,59 €
NIVEL III		981,67 €	771,36 €	1.753,03 €
GRUPO PROFESIONAL V OFICIAL 2ª				
NIVEL I		944,14 €	731,72 €	1.675,86 €
NIVEL II		944,14 €	629,12 €	1.573,26 €
NIVEL III		944,14 €	535,83 €	1.479,97 €
GRUPO PROFESIONAL VI AZAFATA / AUXILIAR / OFICIAL 3ª / ORDENANZA				
NIVEL I		811,21 €	590,43 €	1.401,64 €
NIVEL II		811,21 €	518,24 €	1.329,45 €
NIVEL III		811,21 €	428,36 €	1.239,57 €
GRUPO PROFESIONAL VII OPERADOR DE ACTIVIDADES FERIALES				
NIVEL I		680,45 €	328,56 €	1.009,01 €
NIVEL II		680,45 €	236,31 €	916,76 €
NIVEL III		680,45 €	104,31 €	784,76 €

(03/14.427/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 5 de mayo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Valeo España, Sociedad Anónima" (factoría de Fuenlabrada) (código número 2804982).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Valeo España, Sociedad Anónima" (factoría de Fuenlabrada), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 25 de junio de 2007; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se es-

tablece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de mayo de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “VALEO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA” (FACTORÍA DE FUENLABRADA)

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

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

Artículo 1.- Ámbito Funcional y personal.

Este Convenio afecta a los trabajadores que integran la plantilla de VALEO España, S.A. factoría de Fuenlabrada en las distintas secciones, departamentos y centros productivos que conforman la Empresa con las siguientes excepciones:

- Los trabajadores que según clasificación interna del Grupo VALEO tengan la calificación de Asimilados (supervisores, técnicos, jefes de sección y colaboradores) a no ser que manifiesten expresamente su voluntad de incluirse de forma definitiva a la aplicación del Convenio. Los trabajadores que permanezcan excluidos del Convenio lo serán exclusivamente respecto del régimen económico-salarial previsto en el mismo, con excepción de los artículos (nocturnidad, prima vacaciones mantenimiento, responsable turno de noche, periodo de liquidación, brigadas de seguridad, ayuda escolar, regalo reyes, disminuidos psíquicos, ayuda estudios, comedor, grupo empresa, regalo navidad, aportaciones del FAS y antigüedad, según el art. 29.2.2 excepto el reconocimiento del complemento ad personam a los 27 ó 29 años en su caso. En aquellos casos individuales que dicho complemento esté reconocido se le mantendrá.

En aquellos casos de nuevas incorporaciones al colectivo de Asimilados, independientemente de que en su incorporación sea como incluido o excluido del Convenio, durante el primer año podrán decidir su inclusión o exclusión definitiva al Convenio.

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 inclusión de su aplicación.

- Todos los trabajadores que según clasificación interna del Grupo VALEO tengan la calificación de Ingenieros y Cuadros, estarán excluidos del Convenio Colectivo respecto del régimen económico-salarial previsto en el mismo con excepción de los artículos (nocturnidad, prima vacaciones mantenimiento, responsable turno de noche, periodo de liquidación, brigadas de seguridad, ayuda escolar, regalo reyes, disminuidos psíquicos, ayuda estudios, comedor, grupo empresa, regalo navidad, aportaciones del FAS y antigüedad, según el art. 29.2.2 excepto el reconocimiento del complemento ad personam a los 27 ó 29 años en su caso. En aquellos casos individuales que dicho complemento esté reconocido se le mantendrá.

Artículo 2.- Ámbito Territorial.

Las Normas contenidas en el presente Convenio afectarán exclusivamente a la Factoría de Fuenlabrada de Valeo España S.A.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

1.- Vigencia. El Convenio Colectivo entra en vigor a partir del día 1 de Enero de 2007.

2.- Duración. La vigencia del Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2009.

3.- Denuncia. La denuncia del Convenio, queda regulada en los términos y con los siguientes efectos:

La parte que la formule, deberá notificarla a la otra y a la Autoridad Laboral, mediante procedimiento fehaciente con tres meses de antelación respecto a la fecha de finalización prevista.

Efectuada la denuncia, la totalidad de la regulación contenida en el Convenio Colectivo se mantendrá en vigor desde la fecha de finalización de su vigencia hasta la sustitución por un nuevo Convenio Colectivo, con el carácter de condiciones disfrutadas colectivamente por los trabajadores afectados.

4.- Prórroga. En el caso de que el convenio no resultara denunciado por ninguna de las partes en el tiempo y en la forma recogidas en el apartado anterior se considerará prorrogado tácitamente por periodos de un año natural.

CAPÍTULO II. NORMAS DE APLICACIÓN.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto que por las Autoridades competentes, en uso de las facultades reglamentarias, no fuera aprobado en su totalidad y actual redacción. Las partes concertantes deberán volver a reunirse con el fin de negociar tanto el aspecto en cuestión, como en su conjunto el resto del convenio, de manera que se mantenga la reciprocidad de contraprestaciones inicialmente obtenida.

Artículo 5.- Derecho Supletorio.

En todas aquellas materias que no estén expresamente reguladas en el Convenio, ambas partes acuerdan remitirse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales vigentes de general aplicación.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

1.- Compensación. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio. Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios, primas o cualquiera otra retribución económica.

2.- Absorción. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

Artículo 7.- Garantías Personales.

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 8.- Comisión de vigilancia e interpretación.

Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una comisión mixta de vigilancia e interpretación, formada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por la representación de los trabajadores.

Esta comisión de vigilancia e interpretación actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del Ámbito de las normas legales que regulan los convenios colectivos.

TÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO 1.- FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

Artículo 9.- Norma General.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa. Por lo tanto, le es potestativo adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las UAP's, variaciones de puestos de trabajo, movilidad personal, modificación de turnos, revisión de tiempos, y en general, cuanto pueda dirigir al progreso técnico de la Empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Expresamente se reconoce a la Dirección la facultad de señalar las tareas complementarias, así como las máquinas e instalaciones que deba atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación del mismo, asignando las competencias y cometidos de éstos; desarrollando procedimientos industriales y administrativos para la simplificación del trabajo y la mejora de la organización.

Regulará y adecuará las cargas de trabajo a las condiciones que resulten de la aplicación de los sistemas, métodos y procedimientos industriales y administrativos, procesos de fabricación, manipulación de materiales, equipos o condiciones técnicas de los mismos, siempre que todo ello no suponga vejación o menoscabo de su misión laboral.

Fijará los índices de calidad, rechazos y rendimientos de materias primas a lo largo del proceso industrial y económico.

Determinará la cantidad y calidad de unidades a producir por medio de sistemas de cronometrajes o cualquier otro procedimiento objetivo y cuando ello no sea posible por estimación del responsable, aplicación de formas indirectas, siendo necesario para ello la determinación del método de trabajo.

La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador.

Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el Grupo Profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen puedan comprenderlos con facilidad.

La elaboración del Manual de Funciones para los diversos puestos de trabajo y su modificación conforme a las necesidades técnicas, organizativas y productivas que se produzcan en el desarrollo de la actividad profesional.

Cualesquiera otras responsabilidades análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que le vengan asignadas por la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa procurará comunicar al Comité de Empresa, con la antelación suficiente, todas aquellas cuestiones de importancia relacionadas con la organización del trabajo.

Sin merma de la autoridad que le corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa podrá asesorar, orientar y proponer mejoras en cuanto a la organización y racionalización del trabajo.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Sistema de trabajo.

La organización del trabajo en todas y cada una de las unidades organizativas de la Empresa, tanto en las productivas como las de apoyo logístico o técnico administrativo estará regulada y se adecuará en todo momento a los principios y normas derivados de los Cinco Ejes Valeo en general y del Sistema de Producción Valeo (SPV, 5 S, HOSHIN, SMED, TPM, POLICOMPETENCIA).

A su vez los trabajadores prestarán la máxima colaboración dentro de las normas VALEO 5000 para alcanzar los objetivos.

Artículo 11.- Estructuración organizativa.

La adscripción de los trabajadores afectados por este Convenio a los departamentos y a las UAP's del centro de trabajo de Fuenlabrada estará sujeta al ejercicio de las facultades organizativas de la Dirección con arreglo a las necesidades productivas de cada momento.

A nivel de la estructura productiva, la célula organizativa, será la Unidad Autónoma de Producción, al que se le asignan las siguientes competencias:

- 1.- Lograr el mejor nivel en cuanto a calidad y cantidad de unidades a producir conforme a los planes, programas e índices establecidos.
- 2.- Gestionar la organización del trabajo en lo referente a distribución de tareas pausas y rotación de puestos entre todos los miembros, dentro del marco normativo del Sistema Producción Valeo (S.P.V.) y del presente Convenio.
- 3.- Llevar a cabo el desarrollo del trabajo de conformidad con los principios del Sistema de Producción Valeo (S.P.V.).
- 4.- Realizar, además de las actividades propias de producción, todas aquellas contenidas en la descripción de funciones, así como las consignas particulares del puesto de trabajo
- 5.- Mantener el área de trabajo limpia y ordenada debiendo disponer de los medios necesarios.
- 6.- Participar, a través de los grupos de Resoluciones de Problemas (QRQC.) y demás mecanismos previstos en el Sistema de Producción Valeo (S.P.V.), en el diseño y mejora del área de trabajo, así como en la simplificación y optimización de los procesos productivos.
- 7.- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas legalmente en materia de Seguridad y Salud y en particular:
 - utilizar correctamente los medios y equipos de protección,
 - usar adecuadamente los útiles en general de trabajo,
 - no poner fuera de funcionamiento o inutilizar los dispositivos de seguridad existentes en cada máquina o en el lugar del trabajo.
 - Informar de inmediato de aquellas situaciones que se entiendan entrañar un peligro o riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 8.- Contribuir en la mejora continua mediante la aportación de iniciativas y sugerencias
- 9.- Buscar el auto desarrollo del Equipo, mediante la policompetencia entendiéndose ésta como la capacidad de dominar diferentes funciones sobre un puesto: producción, calidad, mantenimiento, cambio de serie/aprovisionamiento, implicación/comunicación y seguridad en el puesto de trabajo.

El aseguramiento de la adquisición de estas competencias en el puesto de trabajo se realizará a través de las Parrillas de Policompetencia, con el fin de que el equipo alcance la autonomía necesaria.

La Matriz de Policompetencia establece cuatro niveles de conocimiento y exigencias de aplicación, para los cuatro módulos de competencias exigidos en el puesto de trabajo: Calidad, Mantenimiento, Flujo de Producción e Implicación/Seguridad. Cada módulo de Policompetencia tiene sus correspondientes cursos de formación.

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

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

12.- Los trabajadores efectuarán las anotaciones oportunas que sean precisas para el eficaz control y seguimiento tanto en cantidad como en calidad de los trabajos

efectuados, a través de los medios o soportes que en cada momento establezca la Dirección de la Compañía.

13.- En general, cualquier tipo de competencia establecida en la normativa reguladora de las Unidades Autónomas de Producción.

TITULO III. REGIMEN DE PERSONAL

CAPITULO I. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL Y PROFESIONAL

Artículo 12. Criterios de Clasificación

De conformidad con lo previsto en el Título II de Condiciones de Trabajo en su Capítulo 1º del acuerdo sobre estabilidad en el empleo donde se trata de la estructura profesional, Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán encuadrados en Divisiones Funcionales y dentro de estas en Grupos Profesionales, atendiendo a sus aptitudes profesionales, conocimientos, titulaciones y contenido general de la prestación que realicen.

1.- Factores de encuadramiento. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y por consiguiente, la asignación de cada uno a un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

- 1.1.- Conocimientos y Experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos asignados, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- 1.2.- Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de las tareas o funciones.
- 1.3.- Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones.
- 1.4.- Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- 1.5.- Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- 1.6.- Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 13. Definición de Divisiones Funcionales

A efectos de aplicación de este Convenio se considerará como División Funcional el conjunto de funciones y cometidos que por el carácter de su actividad dotan a un trabajo de diferenciación frente a otros en naturaleza y contenido.

Las Divisiones Funcionales, en que los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán encuadrados, son los siguientes:

1.- División Funcional I. Técnicos, Ingenieros y Licenciados.

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

2.- División Funcional II. Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas de almacenaje, comerciales, organizativas, de informática, laboratorio y en general, las específicas de puestos de oficina informatizados o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

3.- División Funcional III. Operarios.

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

Artículo 14. Definición de Grupos Profesionales

Con independencia de la División Funcional en que estén encuadrados, los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán, de acuerdo con los criterios establecidos en este artículo, en los Grupos Profesionales que se definen a continuación.

1.- Grupo Profesional I.

Criterios Generales: Son trabajadores que reuniendo básicamente los requisitos del grupo profesional 2 están en periodo de adaptación tanto en su puesto de trabajo como en los procesos productivos.

2.- Grupo Profesional II.

Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Con formación a nivel de graduado escolar o Formación Profesional II y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

3.- Grupo Profesional III.

Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Con titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Educación General Básica o Formación Profesional II complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

4.- Grupo Profesional IV.

Criterios Generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

5.- Grupo Profesional V.

Criterios Generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

6.- Grupo Profesional VI.

Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

7.- Grupo Profesional VII

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la Dirección de la Empresa, a la que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, complementada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

CAPITULO II. PROMOCION PROFESIONAL**Artículo 15.- Promoción Profesional**

Serán de libre designación los trabajadores que según clasificación interna del Grupo VALEO tengan la calificación de Ingenieros, Cuadros y Asimilados.

Cuando se produzca la vacante de un puesto de trabajo de los que no sean de libre designación y la Empresa decida su cobertura, convocará concurso entre el personal fijo en plantilla que lo solicite.

1.- **Criterios del concurso.** El concurso se realizará atendiendo a criterios profesionales en base a la aplicación de métodos objetivos, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Formación adecuada
- Calificación obtenida en las pruebas de aptitud que al efecto se establezcan.
- Se valorará la asistencia y el grado de aprovechamiento alcanzado en los cursos de formación a los que haya asistido organizados o contratados por la empresa.

2.- **Convocatoria.** La convocatoria se realizará, con una antelación no inferior a 7 días naturales a la fecha en que tenga lugar el examen, mediante publicación en los tabloneros de anuncio de la Empresa, escrito del que se enviará copia al Comité de empresa, comprensivo de los datos siguientes:

- Descripción del puesto de trabajo a cubrir;
- Período de prueba necesario para la adaptación al puesto
- División Funcional y Grupo Profesional.
- Condiciones requeridas para optar al concurso, tales como formación, y todas aquellas que la empresa estime convenientes para el desempeño de la función.
- Características de las pruebas a realizar, así como temario y/o prácticas de las mismas;
- Fecha de realización de las pruebas;
- Plazo de presentación de solicitudes;

4.- **Tribunal.** La Empresa, una vez efectuada la convocatoria, procederá a constituir el Tribunal calificador del que deberán formar parte dos miembros del Comité de Empresa con voz pero sin voto, y pudiendo hacer constar en el acta del concurso las salvedades que consideren oportunas.

5.- **Resultados.** En el plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la fecha del examen, se publicará en los tabloneros de anuncios de la Empresa, la relación nominal de las calificaciones obtenidas de los trabajadores que hayan superado las pruebas.

6.- **Período de prueba.** Para una mayor garantía de que el trabajador promocionado desempeñe las funciones del nuevo puesto de trabajo con la máxima eficacia, éste se incorporará al puesto en período de prueba por un plazo, según se especifique en la convocatoria, al término del cual, si el resultado es satisfactorio, será confirmado en la función del Grupo Profesional.

En el supuesto de que no logre superar dicho período, volverá a reintegrarse en el que venía desempeñando con anterioridad, pasando a ocuparlo el trabajador que por puntuación hubiera ocupado la siguiente posición en el concurso.

7.- **Remuneración.** La remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo, comenzará a ser devengada por el trabajador desde el momento en que esté adaptado al nuevo puesto de trabajo según los criterios establecidos en la convocatoria y a juicio del Responsable de su Departamento o U.A.P.

8.- **Concurso desierto.** Cuando el puesto de trabajo objeto de la convocatoria no hubiera podido ser cubierto porque ningún aspirante hubiera obtenido la puntuación mínima exigida o bien por ausencia de candidatos, la Empresa podrá convocar a personal con contrato temporal y si no lo hubiere, directamente del exterior, cumpliendo los mismos requisitos que con el personal de plantilla, reservándose el derecho a una mayor exigencia en los méritos y titulaciones solicitados a los candidatos procedentes del exterior.

CAPITULO III.- FORMACIÓN**Artículo 16.- Objeto de la formación.**

La introducción de las nuevas tecnologías y sistemas de organización del trabajo, así como la mejora constante de la calidad y eficacia para la satisfacción de las exigencias de los clientes, determinan que la empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para incentivar el aprendizaje permanente en la empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar; mediante el logro de un mayor nivel formativo y de una mayor capacidad profesional.

Para ello la Empresa, conforme a las necesidades de adecuación de los trabajadores a los métodos productivos y a la mejora de los sistemas de producción para adquirir la polivalencia y policompetencia necesaria para el desempeño de sus funciones realizará los cursos de formación adecuados, tanto teóricos como prácticos, así como otros cursos de formación referidos al mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles formativos ya ostentados por los trabajadores, elaborando anualmente un Plan de Formación del que informará al Comité de Empresa.

A tal efecto, en sus presupuestos anuales, la empresa efectuará una asignación presupuestaria destinada tanto a la formación derivada directamente de las previsiones de implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo, como de la de mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles de formación de los trabajadores.

1.- **Formación obligatoria.** La asistencia a los cursos relacionados con lo indicado anteriormente, será obligatoria para los trabajadores que sean convocados por la empresa a los mismos, acordándose que se efectuará dentro de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre los asistentes y la Dirección.

2.- **Formación voluntaria.** La asistencia al resto de los cursos de formación, será voluntaria para los trabajadores, debiendo ser organizados los cursos preferentemente fuera de las horas de trabajo. Si no se cubriesen el total de las plazas previstas para los trabajadores, las vacantes podrán ser cubiertas por hijos que dependan de la unidad familiar y cuenten como mínimo con 16 años de edad. El nº máximo de asistentes del exterior no podrá ser superior a un quinto de las plazas convocadas. En

estos casos podrán hacer uso de los medios de transportes establecidos en la Empresa y del servicio de comedor si fuera necesario.

Artículo 17.- Plan de Formación.

1.- Criterios. El plan anual de formación a que se hace referencia en el artículo anterior, estará guiado por los criterios siguientes:

1.1.- Formación obligatoria

Cuando la empresa tenga la previsión de implantar nuevos sistemas de organización del trabajo o modificación de los existentes, deberá contemplar la formación necesaria en los planes anuales, formación que deberá ir específicamente referida a la adecuación de los trabajadores a las nuevas tareas y/o a la adaptación a las nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

La falta de señalamiento en el plan anual de formación específicamente referida a la implantación o modificación de sistemas de trabajo, por no existir al momento de realizarlo la previsión de efectuar aquella implantación o modificación de sistemas de organización del trabajo, no dejará sin efecto la obligación empresarial de cumplir con esta obligación, debiendo efectuar, en su caso, las dotaciones presupuestarias que procedan.

En cualquier caso, los planes anuales de formación, deberán contemplar necesariamente la formación establecida en los criterios mandatorios del Grupo

1.2.- Formación voluntaria

La formación voluntaria, estará orientada al logro de los objetivos siguientes:

- La elevación del nivel formativo de los trabajadores.
- La mejora de la competencia profesional, es especial cuando se observen deficiencias en relación al desempeño de las funciones.
- La capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias para el desempeño de las funciones asignadas.

2.- Información al Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa, dentro del primer trimestre de cada semestre, del Plan de Formación, así como del seguimiento del mismo. De igual forma la Dirección de la Empresa vendrá obligada a informar al Comité de Empresa de las posibles ayudas económicas que se pudieran recibir de Organismos Oficiales.

De igual forma la Dirección de la Empresa tratará de informar al Comité de Empresa con una antelación mínima de 3 días laborables de toda formación voluntaria u obligatoria que se vaya a desarrollar. Asimismo para cada formación se realizará un seguimiento por parte del responsable de la sección/departamento, RRHH y Comité de Formación.

CAPITULO IV. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 18. Movilidad funcional

En conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la formación y competencias precisas para el desempeño de la función y pertenencia al Grupo Profesional, los aspectos prácticos para el desarrollo efectivo de esta movilidad se recoge en acta anexa.

1.- Sin cambio de Grupo Profesional

La movilidad funcional de trabajadores dentro de su misma División Funcional y mismo Grupo Profesional, será decidida por la Empresa sin más limitación que la exigida por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral propia del puesto de trabajo.

2.- Con cambio de Grupo Profesional

En conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional de trabajadores dentro de una misma División Funcional, para la realización de funciones correspondientes a diferente Grupo Profesional, deberá estar fundada en causas técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen, y limitarse al tiempo de duración de éstas, reintegrándose el trabajador afectado a su antiguo puesto una vez desaparecidas las mismas. Entendiéndose como Divisiones Funcionales las siguientes:

- División Funcional Técnicos, Ingenieros y Licenciados.
- División Funcional Empleados
- División Funcional Operarios

2.1.- Movilidad para desempeñar funciones propias de un Grupo Profesional Superior

Los trabajadores que desempeñen funciones de un grupo profesional superior al suyo, percibirán desde el primer día un complemento diario de 9,79

€ durante el primer semestre, a partir del 1 de julio el complemento será de 10,12 €.

Cuando las funciones que se realicen sean del grupo profesional IV, el complemento diario será el correspondiente a la aplicación de la operación siguiente:

Valor anual zona 41 menos valor zona actual del trabajador dividido entre 213,5 días y el resultado será el complemento diario a abonar.

El trabajador percibirá un complemento durante un máximo de 107 días de trabajo (827 horas de trabajo durante 1 año ó 144 días de trabajo – 1.103 horas de trabajo durante 2 años), salvo que esté realizando funciones de superior grupo profesional de sustitución por accidente de trabajo, enfermedad, licencia, maternidad, excedencia especial y otras causas análogas o causas recogidas en el texto del convenio, en cuyo caso la situación se prolongaría mientras subsistiesen las circunstancias que la haya motivado y, por lo tanto, el trabajador seguirá percibiendo el valor del complemento especificado anteriormente

Transcurridos los 107 días en 1 año ó los 144 días en 2 años, con las excepciones indicadas anteriormente, el trabajador fijo dejaría de percibir el complemento y se le reconocería la zona más baja del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo que ha desempeñado durante 107 días en un máximo de 1 año ó 144 días en un máximo de 2 años.

Si el trabajador tuviese continuidad en el puesto de trabajo, una vez reconocida la zona a los 18 meses se le revisaría dicha zona nuevamente.

2.2.- Movilidad para desempeñar funciones propias de un Grupo Profesional Inferior.

La movilidad para desempeñar funciones propias de un Grupo Profesional Inferior, deberá estar fundada en causas técnicas, organizativas o productivas referidas a la atención de necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, que deberán ser comunicadas al Comité de Empresa con carácter previo a la ejecución de aquella.

2.2.1.- Retribución. El trabajador afectado por la movilidad, conservará la retribución del puesto de trabajo de origen

Artículo 19. Movilidad de carácter formativo.

1.- Concepto. Por movilidad de carácter formativo se entiende aquella acordada entre empresa y trabajador, para que éste realice prácticas desarrollando trabajos propios de su División Funcional y/o Grupo Profesional o de otras Divisiones o Grupos Profesionales distintos y superior al propio, por el tiempo preciso para adquirir un grado adecuado de aprendizaje que pueda facultarle para una posterior y/o futura promoción, respetándose en cualquier caso el derecho de todos los trabajadores a la promoción

2.- Duración. La movilidad funcional regulada en este artículo, no podrá tener mayor duración que la considerada necesaria para la adaptación al puesto.

3.- Retribución. Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre afectado por la movilidad funcional de carácter formativo que se regula en este artículo, continuará percibiendo la misma retribución propia de su puesto de trabajo de origen, sin obligación para la empresa de abonar retribución diferente alguna.

TITULO IV PROGRAMACION DEL TRABAJO

CAPITULO I. JORNADA DE TRABAJO. HORARIOS Y DESCANSOS.

Artículo 20. Jornada anual de trabajo

1. Jornada Industrial

-Se establece que los días de apertura de fábrica serán:

- Año 2007 : 243 jornadas de apertura de fábrica
- Año 2008 : 243, 244 ó 245 jornadas de apertura de fábrica
- Año 2009 : 242 jornadas de apertura de fábrica

2. Jornada anual individual

.- Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior la jornada individual de cada trabajador para los años 2007, 2008 y 2009 será de 214 días laborables por 7,95 horas efectivas de trabajo, cuya ejecución por parte de los trabajadores se efectuará según lo especificado en el Anexo I.

- Para el año 2007: De los 243 días de apertura de fábrica, veintidós días laborables están destinados a las vacaciones y los ocho días restantes, son los llamados días industriales.

De estos días llamados industriales uno de ellos estará destinado obligatoriamente a disfrutarle el día laborable posterior a las vacaciones

- Para el año 2008: En el supuesto que los días de apertura de fábrica fueren 243 jornadas, los días de vacaciones serán veintidós días laborables y los días llamados industriales serán 8

En el supuesto que los días de apertura de fábrica fueren 244 jornadas, los días de vacaciones serán veintidós días laborables y los días llamados industriales serán 9.

En el supuesto que los días de apertura de fábrica fueren 245 jornadas, los días de vacaciones serán veintidós días laborables y los días llamados industriales serán 10.

- **Para el año 2009:** Los días de apertura de fábrica serán 242 jornadas, los días de vacaciones serán veintidós días laborables y los días llamados industriales serán 7.

Los días industriales en cada año estarán destinados prioritariamente para el disfrute de los trabajadores. Pudiéndose acumular hasta un máximo de 5 días en las fechas que el trabajador desee dentro del año natural salvo la semana anterior al disfrute vacacional o bien que causas de fuerza mayor lo impidan.

Cualquiera de los días industriales deberá ser comunicado al responsable de su ZAP/UAP/Resp. de Departamento con una antelación mínima de 5 días naturales al periodo de disfrute (salvo en casos excepcionales por asuntos familiares, personales o cualquier otra imposibilidad manifiesta, los cuales deberán ser justificados. En dichos casos deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia con el objeto de sustituir al trabajador ausente. Para evitar alteraciones en la producción se procurará confirmar preferentemente antes del inicio de su jornada o si esto no es posible el trabajador lo comunicará aunque dicha jornada ya haya comenzado).

Si se diese alguna situación excepcional que no se asegurase el 40% de la MOD la dirección junto con la comisión paritaria se reunirá para tomar medidas si aconsejase la situación.

Asimismo e independientemente de lo anterior, si se provocasen alteraciones de la producción con carácter urgente en alguna de las EAP's debido a ausencias al trabajo y no hubiese posibilidad de sustituir por otros trabajadores la Dirección junto con la Comisión paritaria y los trabajadores implicados se reunirían con el objeto de encontrar una solución satisfactoria.

En cualquiera de los casos la prioridad para el disfrute vendrá dada por el orden que se hubiera solicitado.

En todo caso si se diesen circunstancias de incrementos o descensos de la producción prevista en algunas de las épocas de estos tres años, antes de tomar la Dirección de la Empresa medida alguna, se reunirá con los Representantes de los Trabajadores, con el objetivo de estudiar la posibilidad de fijar la utilización de estos días, para su disfrute o para trabajarlos, siendo en este último caso abonados según valores recogidos en el anexo IV.

El abono de los días industriales a los trabajadores eventuales será proporcional al tiempo de contratación y su abono será mensualmente.

Artículo 21. Horario y calendario.

Con carácter general, se establece el calendario laboral que se acompañará cada año en el apartado 1 del Anexo I. Calendario Laboral, en el que se incluyen jornadas laborables, así como días festivos, vacaciones, etc.

Los horarios que se establecen a continuación tienen carácter general en la empresa, pudiéndose crear otros mediante adscripciones voluntarias o contrataciones temporales para la realización de horarios diferentes, (cuarto turno....), siempre en conformidad con la legislación vigente.

1.- Horario continuado a turnos.

• Turno de mañana. :

Entrada a Fábrica: 6h 42 minutos (6h 70centésimas)
 Reunión 5 min.: 14h 39min. a 14h 44min.
 Aseo Final de Jornada: 14h 44min a 14h 54min.
 Salida a Vestuarios: 14h 54 minutos (14h 90centésimas)
 Salida de Autobús: 15h 04 minutos (15h 07centésimas)

• Turno de tarde:

Entrada a Fábrica: 14h 52 minutos (14h 87 centésimas)
 Reunión 5 min.: 14h 52min. a 14h 57min
 Aseo Final de Jornada: 22h 54min a 23h 04min
 Salida de Fábrica: 23h 04 minutos (23h 07 centésimas)
 Salida de Autobús: 23h 14 minutos (23h 23 centésimas)

• Turno de noche:

Entrada a Fábrica: 23h 04 minutos (23h 07 centésimas)
 Reunión 5 min.: 6h 23min. a 6h 28min
 Aseo Final de Jornada: 6h 28min a 6h 38min
 Salida de Fábrica: 6h 38 minutos (6h 62 centésimas)
 Salida de Autobús: 6h 43 minutos (6h 71 centésimas)

2.- Descansos de los trabajadores sometidos a régimen de horario continuado a turnos.

Los trabajadores sometidos al régimen de horario continuado a turnos disfrutarán durante el turno de un descanso de 15 minutos de bocadillo, no computándose este descanso como tiempo de trabajo efectivo.

El horario de bocadillo será con carácter general el siguiente

- Turno de mañana: 10h 30min - 10h 45min
- Turno de tarde: 18h 30min - 18h 45min
- Turno de noche: 2h 45min - 3h 00min

Con objeto de conseguir la continuidad del proceso productivo y lograr el mejor aprovechamiento del útil industrial la Dirección propondrá a los trabajadores de aquellas máquinas que considere en cada momento necesarias para conseguir dichos objetivos, modificar el horario de bocadillo, para su disfrute de forma progresiva (entre 10.00 y 11.00 horas en el turno de mañana, entre 18.00 y 19.00 horas en el turno de tarde y entre las 2h30min a 3h30min en el turno de noche) de modo que no se ocasione paralización del proceso productivo.

La modificación y organización del sistema de descanso en la ZAP o EAP será en conformidad entre los trabajadores afectados y la Dirección de la Empresa.

Los trabajadores incorporados a la plantilla con contrato indefinido a partir del 30 de abril de 2004, disfrutarán durante el turno de un descanso de 15 minutos de bocadillo pudiendo ser modificado el horario de descanso por su responsable si fuese necesario para la continuidad de los procesos productivos Esta modificación de horario será entre las 10 y las 11 horas para el turno de mañana, entre las 18 y las 19 horas para el turno de tarde y entre las 2h30min. y las 3h30min. en el turno de noche. En caso de necesitar otros horarios diferentes a los indicados se requerirá el acuerdo entre las partes afectadas.

Así mismo su horario de turno de noche será el establecido, pudiendo ser modificada la jornada laboral por su responsable siempre que las necesidades de producción lo requieran.

La jornada semanal durante el turno de noche podrá comenzar un lunes y finalizar el viernes o comenzar un domingo y terminar un jueves, pero nunca podrá exceder el número de jornadas semanal a las estipuladas en el Convenio, como así también que entre jornada y jornada el trabajador tendrá al menos 12 horas de descanso. Comprometiéndose la Empresa a notificar este cambio de jornada al trabajador con al menos una antelación de 48 horas.

Cuando la jornada se inicie en domingo el trabajador con contrato fijo tendrá que entregar el día 16 de cada mes o el inmediatamente posterior si éste fuera fiesta, a través del impreso de kilometraje existente, todos los kilómetros realizados en ida y vuelta entre la Fábrica y la parada de autobús de Fábrica más cercana al lugar de residencia habitual (ya que dicho turno de domingo no habrá transporte colectivo).

A este cambio de horario también se podrán adherir, comunicando por escrito, todos los trabajadores con contrato indefinido anterior al 30 de abril de 2004.

Los trabajadores con contrato temporal además de afectarle lo anteriormente escrito si las necesidades de producción lo requieren podrán solapar los turnos para lo cual se modificaría el horario de entrada o salida hasta un máximo de 27 min., quedando en este caso los horarios establecidos de la forma siguiente:

- Turno de Mañana
 - Entrada: 6 horas y 13 minutos (6 horas y 22 centésimas)
 - Salida: 14 horas y 25 minutos (14 horas y 42 centésimas)
- Turno de Tarde
 - Entrada: 14 horas y 25 minutos (14 horas y 42 centésimas)
 - Salida: 22horas y 37 minutos (22 horas y 62 centésimas)
- Turno de Noche
 - Entrada: 22 horas y 37 minutos (22 horas y 62 centésimas)
 - Salida: 6 horas y 10 minutos (6 horas y 16 centésimas)

Cada trabajador que realice las funciones por cada periodo del 16 al 15 se le abonará un **complemento** llamado **solape** por el valor 124€ por periodo efectuado (en compensación de transporte) si el trabajador no realizase solape en alguno de los días que le corresponde por las circunstancias que fuere se le descontaría 6,20€ por día no realizado.

A este solape se podrán adherir todos los trabajadores fijos que lo deseen con el objeto de estar comprometidos cuando se les requiera.

Fuera del tiempo estipulado para el bocadillo existirán los descansos referidos a los coeficientes de fatiga y personales, que se tomarán a lo largo de la jornada, conforme a los fines para los que han sido previstos, evitándose la utilización de más tiempo del necesario para la satisfacción de las necesidades personales. Estos descansos deberán realizarse en las zonas para ello previstas.

3.- Horario no sujeto a turnos.

- Horario de invierno: 7h 53 min. a 16h 55 min. (7horas 88 centésimas a 16horas 92 centésimas)
 Este horario afectará a todos los días laborables de lunes a jueves y al viernes 21 de diciembre, a excepción de los días comprendidos en el horario de verano y al día 4 de abril y 11 de octubre.

- Horario de verano año 2007, será el comprendido entre el 28 de mayo y el 14 de septiembre ambos inclusive, más el 4 de abril, 11 de octubre y todos los viernes con excepción del 21 de diciembre siendo su horario de 7h 53 min. a 15h 31 min. (7horas 88centésimas a 15horas 52 centésimas)

4. Descanso de los trabajadores no sujetos a turnos. Los trabajadores no sujetos a turnos tendrán una pausa de comida que no se computará como tiempo de trabajo efectivo. Cada trabajador dispondrá de 31 minutos para comer dentro de los horarios siguientes

- Horario de asistencia al comedor:

1º Turno de comida: Se podrá asistir a comer entre las 13h y las 14 horas.

2º Turno de comida: Se podrá asistir a comer entre las 14h y las 15 horas.

Para el año 2008 los aspectos básicos de las jornadas serán los siguientes:

Días de apertura de fábrica 243, 244 ó 245 días

Días de vacaciones 21 días laborables

Días industriales 8, 9 ó 10 días dependiendo de los días de apertura de fábrica

Días de jornada estival, 89 días los cuales estarán destinados a todos los viernes del año, víspera de fiesta y el resto de los días estarán destinados continuamente a los días laborables anteriores al 15 de septiembre.

Para el año 2009 los aspectos básicos de las jornadas serán los siguientes:

Días de apertura de fábrica serán 242 días.

Días de vacaciones 21 días laborables.

Días industriales 7 días.

Días de jornada estival, 89 días los cuales estarán destinados a todos los viernes del año, víspera de fiesta y el resto de los días estarán destinados continuamente a los días laborables anteriores al 15 de septiembre.

Artículo 22. Ausencias imprevistas

Los trabajadores en régimen de turnos, los asignados a las funciones de mantenimiento, vigilantes, y en general todas aquellas personas cuya ausencia o retraso en su llegada al trabajo pueda provocar alteraciones de la producción salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia

cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de sus puestos de trabajo y en su defecto, confirmar esta cuestión lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que corresponda.

En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada, pudiendo la empresa, a estos efectos, modificar los cuadros horarios de los trabajadores afectados; esta modificación lo será por el periodo de tiempo estrictamente imprescindible.

Artículo 23. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias podrán ser:

1.- Horas extraordinarias por fuerza mayor. Serán aquellas cuya realización venga exigida por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos, y por el riesgo de pérdida de materias primas.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario a excepción de las consideradas de fuerza mayor, sobre las cuales será informada la Representación de los Trabajadores, siempre que ello sea posible, sobre las circunstancias que concurren y la necesidad de su realización.

Previo acuerdo con los trabajadores las horas extraordinarias serán objeto de compensación mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, considerándose a tales efectos, como una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria trabajada o también abonando 45 minutos por cada hora de trabajo y descansando una hora siempre dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas acumuladas por este concepto, se podrán disfrutar por días enteros hasta un máximo de dos días continuados, de mutuo acuerdo con el Responsable de la UAP / ZAP o Departamento. Su retribución será la que se especifica en el Anexo V

CAPITULO II. LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 24. Licencias

Todos los trabajadores en plantilla de la Empresa tendrán derecho previo aviso y justificación, siempre que sea posible a faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se indica en el cuadro adjunto, abonándose el total del salario percibido por el trabajador en jornada normal de trabajo.

Clave	Causa Licencia	Duración Máxima	Justificación
1	Matrimonio trabajador	15 días naturales	Libro de Familia Certificado del Juzgado
2.			
2.a.	Nacimiento hijo	2 Días laborables 4 Días naturales en caso desplazamiento, a disfrutar continuadamente al parto.	Libro de familia o Certificación del Juzgado
2.b.	Nacimiento nieto	1 Día natural	Libro de Familia Certificado del Juzgado
3	Matrimonio hijos, padres, hermanos	1 Día natural	Certificación acreditativa
4	Cambio de domicilio habitual	1 Día natural	Certificado empadronamiento
5	Accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos, padres suegros, yernos, nueros cuñados, hermanos, abuelos y nietos del trabajador y cuñados y abuelos del cónyuge	2 días laborables 4 Días naturales en caso de desplazamiento. (En ningún caso inferior a 2 días laborables) Estos días se disfrutarán continuamente al ingreso pudiendo el trabajador disfrutarlos mientras el familiar esté hospitalizado de acuerdo con su superior.	Certificación acreditativa de día de la hospitalización y grado de parentesco. En caso de no disfrutar los días continuadamente se deberá demostrar que el familiar continúa ingresado.
6	Fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y suegros del trabajador.	3 días laborables ampliables a 4 naturales en caso de desplazamiento (En ningún caso será inferior a tres días laborables)	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
7			
7.a	Fallecimiento de, yernos, nueros, hermanos, cuñados, abuelos y nietos del trabajador, cuñados y abuelos del cónyuge	3 Días naturales ampliables a 4 días naturales en caso de desplazamiento. (En ningún caso será inferior a 2 días laborables)	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
7.b	Fallecimiento de sobrino (hijo de hermano/a del trabajador o cónyuge).	1 Día natural. Se podrá utilizar el día del fallecimiento o día del sepelio,	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco
8	Consulta médico cabecera Consulta especialista	Máximo 5 horas (sin limite año) Máximo 5 horas sin limite año (podría ampliarse siempre que se justifique ocupación y horario)	Certificado médico Certificado médico

Clave	Causa Licencia	Duración Máxima	Justificación
9	Revisiones médicas por accidente de trabajo	Tiempo necesario	Certificación Servicio medico y/o del FREMAP
10	Cargos Sindicales	Lo establecido en convenio	El que proceda.
11	Deber inexcusable de carácter publico: 11.1.- Elecciones 11.2.- Tribunales Ordinarios: Testigos 11.3. - Juzgados Sociales Testigos Demandante (si gana la demanda)	Lo establecido en la ley Tiempo necesario Tiempo necesario Tiempo necesario	Certificación de la mesa Citación y certificación asistencia, especificando tiempo Citación Citación y certificación asistencia, especificando tiempo
12	Exámenes	Tiempo necesario siempre que sea coincidente con el tiempo de trabajo	Citación y certificación de asistencia especificando tiempo
13	Lactancia por hijo menor de nueve meses	Reducción de ½ hora jornada o 1 hora ausencia	Libro de familia
14	Adopción y acogimiento de menores hasta 6 años o mayores y menores de 6 años discapacitados o minusválidos	16 semanas a partir decisión administrativa o judicial.	
15	Sepelio de parientes del trabajador hasta primer grado de consanguinidad	Un trabajador por ZAP y dos por la ZAP del trabajador afectado, por el tiempo necesario.	

Tal como regula la Ley de Igualdad, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos, padres, suegros yernos, nuerras, cuñados, hermanos, abuelos y nietos del trabajador y cuñados y abuelos del cónyuge, se establece un permiso de 2 días naturales y en caso de desplazamiento será de 4 días naturales.

En el caso de acogerse a dicho permiso será necesario que el justificante de intervención quirúrgica exprese claramente la necesidad de reposo domiciliario del intervenido. Si dicho justificante no recogiese la necesidad de reposo domiciliario la licencia será de un único día natural como hasta ahora.

Se considerará que hay desplazamiento cuando para asistir a la causa que justifique la licencia sea necesario un desplazamiento superior a 200 Km en cada viaje de ida y vuelta.

Todas las licencias previstas en este cuadro tendrán el descuento de puntualidad y asistencia según lo recogido en el art. 29.6.2

Para todas aquellas circunstancias no recogidas o que superase el cuadro anterior se estará a lo establecido en la legislación vigente, aquellas que estén afectadas por la Ley de Igualdad causaran efecto a partir de la vigencia de la propia Ley.

Artículo 25. Parejas de Hecho

Las parejas de hecho debidamente registradas en el ayuntamiento disfrutaran de todas las licencias retribuidas recogidas en el artículo 24, Licencias.

En lo referente a la clave 1 (días por matrimonio al trabajador) las parejas de hecho tendrán también dicho derecho, entrando en vigor para aquellas parejas que se registren como tal a partir del 15 de junio de 2007, dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada 6 años.

El trabajador/a que disfrute de los días correspondientes, por su situación de pareja de hecho, no podrá volver a disfrutar dichos días en caso de matrimonio con la misma pareja.

Para poder disfrutar de esta licencia retribuida el trabajador/a tendrá que presentar el certificado expedido oficialmente, donde se recoja la fecha en la cual se registró como pareja de hecho.

Artículo 26. Faltas por asuntos propios.

Cada trabajador dispondrá de 4 días para asuntos propios que podrá disfrutar pudiendo acumular hasta un máximo de 2 días laborables en las fechas que el trabajador desee dentro del año natural salvo en la semana anterior al disfrute vacacional o bien de causas de fuerza mayor lo impidan.

Los días de asuntos propios deberán ser comunicados a su responsable de ZAP/UAP /Resp. De Departamento con una antelación mínima de cinco días naturales de antelación a la fecha de disfrute.

En aquellos supuestos que cualquier petición para disfrutar cualquiera de estos días coincidiese que en el turno de la UAP correspondiente al trabajador peticionario hubiere más del 35% de peticiones para disfrutar dichos días en la misma fecha, el responsable podrá negar al trabajador el permiso para el disfrute.

Así mismo el Responsable de la UAP podrá tomar la decisión de reducir el porcentaje de simultaneidad de disfrute de estos días limitándolo hasta el 10% de los trabajadores de la UAP y turno, en los casos que existan imperativas razones de índole productivo, técnico o de funcionamiento de la UAP, aceptándose en estos casos el disfrute de al menos una persona por UAP. En estos casos la prioridad para el disfrute vendrá dada por el orden en que lo hubieran pedido.

Los días disfrutados por asuntos propios se descontarán de la liquidación de la nómina inmediata al día disfrutado siendo el valor del descuento el establecido en el Anexo IV.

Artículo 27. Vacaciones.

1.- Duración. Los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho al disfrute de un total anual mínimo de 30 días naturales y continuados de vacaciones retribuidas por cada 11 meses de pertenencia a la Empresa.

Las vacaciones anuales en ningún caso podrán ser compensadas en metálico.

2.- Periodo de disfrute. Las vacaciones anuales se disfrutarán con carácter general entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, según los turnos de vacaciones que establezca la empresa, el cual deberá ser conocido por los trabajadores con antelación de dos meses respecto al inicio del periodo de vacaciones. Igualmente el trabajador podrá solicitar el disfrute de las vacaciones anuales fuera del periodo determinado con carácter general o del que pudiera corresponderle en base a su antigüedad.

3.- Asignación de los turnos de vacaciones. Con el objeto de que la empresa lo tenga en cuenta para la elaboración de los calendarios de vacaciones, los trabajadores comunicarán a la empresa el periodo de tiempo en que desean disfrutar las vacaciones, sean estas continuadas o bien en diversos periodos. La petición del periodo de vacaciones se deberá efectuar dentro del primer cuatrimestre de cada año.

Para la asignación de los turnos de vacaciones la empresa actuará:

- 1.- Siguiendo los periodos de disfrute en función de la antigüedad y teniendo en cuenta las fechas de cambio solicitadas por los trabajadores, y así estudiar su posible aceptación.
- 2.- Los periodos de disfrute en función de la antigüedad serán los siguientes:
 - Los trabajadores que se incorporen en la plantilla fija a partir del día 1 de abril de 2006 el periodo de vacaciones al que tendrá derecho estará comprendido entre el 1.07 y el 30.09
 - Los trabajadores que se hubiesen incorporado en la plantilla fija con anterioridad al 1.04.2006 y su antigüedad sea posterior al 1.4.98 el periodo de vacaciones al que tendrá derecho estará comprendido entre el 1.07 al 15.09
 - Los trabajadores con antigüedad en la empresa anterior al 1.4.98 y posterior al 1.1.96 el periodo de vacaciones al que tendrá derecho estará comprendido entre el 1.07 al 31.08
 - Los trabajadores cuya antigüedad sea anterior al 1.1.96 el periodo de vacaciones al que tendrá derecho estará comprendido en el mes de agosto. Salvo en el año 2008 que se iniciarán las vacaciones el 31 de julio y finalizaran el 29 de agosto, ambos inclusive.
- 3.- En el supuesto de que después de este proceso hubiese algún problema en alguna sección concreta para el normal desenvolvimiento de sus funciones dentro del periodo establecido con carácter general, la Dirección de la empresa

hablará con los trabajadores implicados con el objeto de encontrar una solución satisfactoria.

Todos los trabajadores disfrutarán de la misma cantidad de días laborables en sus vacaciones independientemente de la fecha en que sean disfrutadas. Concretándose en 21 día laborable y un mínimo de 30 días naturales.

Los trabajadores pertenecientes al servicio de mantenimiento disfrutarán de su periodo de vacaciones preferentemente y rotativamente en los meses de verano, independientemente de su antigüedad en la empresa.

Aquellos trabajadores que durante el periodo de disfrute de sus vacaciones reglamentarias causen baja por IT las interrumpirán, disfrutando los días restantes una vez hayan causado alta médica y dentro del año natural. Tanto los partes de alta como los de baja deberán ser extendidos en los modelos oficiales previstos para el efecto por la Seguridad Social.

En aquellos supuestos que se dieran las circunstancias de que uno o dos días antes del inicio de las vacaciones reglamentarias se viesen afectadas por algunas de las licencias retribuidas recogidas en las claves 5, 6 y 7 tendrán el derecho al permiso retribuido de los días correspondientes, independientemente de que alguno de estos días esté dentro del periodo vacacional.

El derecho al disfrute de vacaciones prescribirá al término del año natural al que correspondan.

Artículo 28. Descuentos por faltas al trabajo y posibilidad de recuperar

Todas las faltas al trabajo que no tengan la consideración legal de licencias retribuidas se descontarán de la liquidación de nómina inmediata.

Los descuentos por faltas al trabajo por asuntos propios especificados en el art. 26 del presente Convenio, y hasta un máximo de 4 faltas por este concepto, se descontarán también de la liquidación de la nómina inmediata.

El valor del descuento por día de falta al trabajo será el establecido en el Anexo IV.

Se acuerda la posibilidad de recuperar faltas al trabajo por causas justificadas, tales como acompañar al cónyuge, hijos al médico, fallecimiento de familiares y amigos, tramitación de documentos oficiales, bodas de familiares y casos similares.

Estas recuperaciones se efectuarán siempre previo acuerdo con el Responsable de la UAP, en el caso de necesidades productivas y preferentemente dentro del mismo periodo de cierre de nómina en que se haya producido la ausencia. De igual forma estas recuperaciones se deberán realizar por jornadas completas, no pudiendo ser en ningún caso inferior a dos horas.

Los retrasos en la entrada a fábrica de hasta 30 minutos, se podrán recuperar, siempre en conformidad con el Responsable de la UAP, prolongando la jornada en el mismo día o al siguiente, debiendo constar la producción de éstos en el dpto. de RRHH. Estos retrasos no podrán ser nunca superiores a 3 dentro del mes.

En los casos en que la recuperación se efectúe en días no laborables según el calendario laboral, se abonará el kilometraje desde el lugar de residencia.

TITULO V. REGIMEN DE RETRIBUCIONES

CAPITULO I. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 29. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de la Empresa son las siguientes:

29.1.- Salario Base

Serán los valores recogidos en el Anexo II para cada una de las zonas.

29.2.- Complementos personales.

Son aquellos que se establezcan en atención a las circunstancias personales del individuo.

29.2.1.- Complemento personal. Es un complemento establecido en función de las características especiales de la persona y de su adaptación y especial idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

29.2.2.- Antigüedad.

Es un complemento establecido para gratificar los años de servicio en la empresa, contabilizándose todos los días de servicio sin tener en cuenta las interrupciones que hayan habido entre contratos de trabajo, dividiendo el número de días entre 365 para computar el número de años de servicio que se tendrán en cuenta a efectos de la determinación de los quinquenios a abonar. Siendo la cuantía de cada uno de los quinquenios el 5% del Salario Mínimo Interprofesional, por cada una de las doce mensualidades, así como en las pagas extras de Verano y Navidad.

Los trabajadores que su incorporación haya sido entre Enero y Junio sus quinquenios se les abonarán desde el 1 de enero.

Los trabajadores incorporados entre Julio y Diciembre sus quinquenios serán abonados desde el 1 de julio.

La fecha que resulte como antigüedad a efectos de la percepción de quinquenios será la que figurará en el correspondiente recibo de salarios.

Aquellos trabajadores que alcancen una antigüedad en la empresa de 27 años, se les reconocerá un complemento "ad personam" por el mismo valor económico anual de su quinquenio, siempre y cuando el trabajador no haya tenido variación de zona en los últimos 10 años

El valor total anual de este complemento será distribuido en las mensualidades con excepción de la mensualidad del mes de agosto.

Aquellos trabajadores que vayan cumpliendo 29 años de antigüedad y que no han podido acogerse a dicho complemento por las circunstancias señaladas anteriormente, se les abonará desde el primer día del mes que cumplan los 29 años de antigüedad.

Si los 29 años de antigüedad se cumplieren durante el mes de agosto, se abonará dicho complemento a partir del 1 de julio

Este complemento solo se podrá conceder por una sola vez y por una de los dos circunstancias señaladas.

Al objeto del cálculo de la indemnización la antigüedad se contabilizará desde el primer contrato de trabajo suscrito, siempre que no haya habido una interrupción superior a un mes entre dos contratos sucesivos. (respetándose en todo caso los acuerdos individuales de los trabajadores que vengan de otras plantas del Grupo). La fecha de antigüedad a estos efectos se le comunicará por escrito al trabajador.

29.3.- Nocturnidad.

A partir del 1 de enero y hasta el 30 de junio por cada día que se trabaje en turno de noche más de 4 horas se abonará el plus turno de noche por un valor de 17,81€ día. Siendo su valor a partir del 1 de julio de 17,87€ día.

En el supuesto de que en dicho turno de noche se trabajase más de 1 hora sin exceder de 4 horas, las bonificaciones se percibirán por hora trabajada al valor hora de 2,18€ hora con un mínimo de abono de 1, 77 horas centesimales. Siendo su valor a partir del 1 de julio de 2,19€ hora.

Por cada día que se cumpla el horario de 22 horas a 23,07 horas centesimales dentro del turno de tarde se abonará el plus de tarde de 3,86€ día. Siendo su valor a partir del 1 de julio de 3,87€ día.

29.4.- Plus Líder de Equipo

El plus líder de equipo será abonado a aquellos trabajadores que realicen la función de Líder de Equipo, según los criterios que define VALEO para esta función dentro de la UAP, recogidos en la ficha de funciones.

El plus líder de equipo tendrá un valor mensual de:

- De enero a junio 134,83 €
- De julio a diciembre 135,31€

De este plus se descontaran durante el primer semestre 4,49€ y durante el segundo semestre 4,51€ por día de falta al trabajo no retribuidas y por aquellos días u horas de falta al trabajo por enfermedad, accidente y por las especificadas en el artículo 24 del Convenio.

El valor de este complemento será abonado en las mensualidades con excepción de la mensualidad del mes de agosto.

La función de líder de equipo no consolidará a través del tiempo y será asignada o retirada a voluntad de las partes preavisando con una antelación mínima de una semana.

Si el responsable de la UAP considera que las funciones de líder de equipo deben realizarse cuando dichos trabajadores estén realizando horas extraordinarias lo deberá comunicar por escrito al departamento de RRHH para que se le abone. Dicho valor será de 0,96€ por hora trabajada.

29.5.- Pagas Extraordinarias.

29.5.1.- Paga Extra de Verano. La paga extra de verano se devenga por semestres naturales de enero a junio y su abono será proporcional al tiempo de pertenencia a la empresa durante este periodo.

La retribución de la paga queda establecida en el Anexo II, a la que se añadirá: un complemento de puntualidad y asistencia por el valor establecido para cada mensualidad por este concepto en el Art. 29.6.2, mas el importe por antigüedad que al trabajador le corresponda. Su abono se realizará en la primera quincena del mes de julio.

29.5.2.- Paga Extra de Navidad. La paga extra de Navidad se devenga por semestres naturales de julio a diciembre, y su abono será proporcional al tiempo de pertenencia a la empresa durante este periodo.

La retribución de la paga queda establecida en el Anexo II, a la que se añadirá: un complemento de puntualidad y asistencia por el valor establecido para cada mensualidad por este concepto en el Art. 29.6.2, mas el importe por antigüedad que al trabajador le corresponda. Su abono se realizará en la primera quincena del mes de Diciembre.

29.6.- Otros complementos salariales.**29.6.1 Complemento Brigada de Seguridad y Medio Ambiente.**

Se trata de un complemento a abonar a los integrantes de la Brigada de Seguridad en compensación por su disponibilidad para atender las emergencias que pudieran presentarse en la fábrica. La percepción del referido complemento está sujeta al reciclaje y adaptación de los trabajadores a las nuevas necesidades que se produzcan en tal materia, siendo por tanto obligatorio, tanto si la formación es fuera o dentro de las horas de trabajo, acudir a los cursos de formación que se programen en tal materia y consecuentemente produciéndose la pérdida de tal complemento en caso de la no-asistencia a dichos cursos.

La cuantía del citado complemento es:

- Del 1 de enero hasta el 30 de junio de 63,09 €.
- Del 1 de julio hasta el 31 de Diciembre de 63,31 €.

El valor de este complemento será abonado en las mensualidades con excepción de la mensualidad del mes de agosto.

29.6.2 Complemento de asistencia y puntualidad.

Se establece un complemento de asistencia y puntualidad por valor mensual:

- Del 1 de enero hasta el 30 de junio de 105,98 €.
- Del 1 de julio hasta el 31 de Diciembre de 106,35 €.

Devengable por periodo de cierre de nómina, utilizándose para el cálculo de la nómina posterior a las vacaciones anuales los periodos comprendidos entre el 16 del mes anterior y el 15 del mes posterior al periodo de disfrute de las mismas.

De este complemento de puntualidad y asistencia se descontarán:

Por día de falta al trabajo sin justificar

Por día de falta al trabajo por asistencia al médico o especialista.

Por aquellos días de faltas al trabajo retribuidas especificadas en el Art. 24 del presente Convenio.

Durante el primer semestre del año 3,53€ y durante el segundo semestre 3,54€.

29.6.3 Prima de vacaciones para el personal de mantenimiento.

Aquellos trabajadores pertenecientes a mantenimiento que disfruten sus vacaciones anuales en meses diferentes a los acordados en el art.27.3 percibirán una prima de acuerdo al siguiente baremo:

Vacaciones	Percepción
Junio - Julio	183,12 €
Septiembre	366,28 €

Las cantidades anteriormente indicadas se refieren a meses completos, en el caso de que las vacaciones no se disfrutasen durante los meses indicados en su totalidad, la prima se percibirá en proporción a los días disfrutados en dichos meses

29.6.4 Responsable del turno de noche.

Por cada día que se ejerza la responsabilidad durante el turno de noche, se percibirá por ese concepto la cantidad siguiente:

- Del 1 de enero hasta el 30 de junio de 19,55 €.
- Del 1 de julio hasta el 31 de Diciembre de 19,62 €.

Independientemente de su nocturnidad.

Artículo 30. Retribución mes de vacaciones.

La retribución del mes de vacaciones queda establecida en el Anexo II, a la que se añadirá:

- El promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de disfrute por el concepto de complemento ad personam J. de Equipo
- El promedio obtenido en los seis últimos meses en concepto de nocturnidad.
- Un complemento de puntualidad y asistencia por el valor establecido para cada mensualidad por este concepto en el Art. 29.6.2.

La retribución del mes de vacaciones se devengará por doceavas partes y proporcionalmente al tiempo de pertenencia a la empresa durante el año.

Artículo 31. Retribución horas extraordinarias

Según como se establece en el artículo 23 del presente convenio las horas extraordinarias, previo acuerdo con el trabajador, serán compensadas con tiempo libre compensatorio, pero en aquellos casos en que no se acuerde su compensación por tiempo libre, las horas extraordinarias efectivamente realizadas se abonarán conforme a la cuantía que para cada uno de las zonas de valoración se establece en el Anexo V.

Los valores del citado anexo recogen los siguientes conceptos salariales, antigüedad y nocturnidad, los cuales están incrementados en el 75% de su valor hora. El complemento ad personam J. Equipo se le aplicará a los afectados de forma individual aplicándoles el incremento del 75 %.

Artículo 32. Periodo de liquidación y anticipos.

La nómina se liquidará mensualmente, computándose las incidencias del 16 de cada mes al 15 de mes siguiente, abonándose el último día hábil del mes, mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que cada uno determine.

La Empresa concederá anticipos a todos aquellos trabajadores que así lo soliciten, como regla general, en la primera semana del mes. Estos anticipos serán abonados el día quince de cada mes mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que determine el trabajador. Los anticipos no podrán superar el 90% del salario mensual.

Artículo 33. Incremento Salarial y Revisión.

Los incrementos salariales pactados para cada uno de los tres años del presente convenio es un 2,45% para el primer semestre y 0,35% más para el segundo semestre aplicado sobre los valores de junio, afectando a todos los conceptos salariales.

En el supuesto de que el IPC real constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística u organismo análogo que lo sustituya supere el incremento pactado en el presente Convenio Colectivo (2,45% durante el primer semestre y 2,8% durante el segundo semestre) para cualquiera de los años de vigencia, se efectuará una revisión salarial con efectos del mes siguiente, en la diferencia existente entre el IPC real y el incremento pactado. Esta diferencia se aplicará sobre la remuneración total del mes anterior excluyendo de dicha remuneración los valores no retributivos y la cantidad de revisión salarial si la hubiere habido en el mes anterior.

En los sucesivos meses se irá ajustando al alza y en su caso a la baja el incremento salarial en función del IPC real anual constatado en cada uno de los meses siguientes a aquél en que se efectúe la primera revisión, pero siempre manteniendo como mínimo el incremento pactado en los dos semestres.

Llegado a 31 de Diciembre de cada uno de los años, y una vez que se conozca el IPC real de cada uno de ellos, las tablas salariales del mes de diciembre se actualizarán con el IPC real siempre que este supere el 2,8% y estos valores servirán de base para el incremento del año siguiente.

Esta revisión se aplicará sobre todos los conceptos salariales que han sido objeto de revisión en el presente Convenio Colectivo.

TITULO VI. ACCION SOCIAL Y ASISTENCIAL**CAPITULO I. BENEFICIOS DE CARACTER ASISTENCIAL.****Artículo 34. Suspensión por maternidad y paternidad.**

La Suspensión por maternidad se entiende por el nacimiento de hijo/a. Se tendrá derecho a 16 semanas distribuidas a opción de la trabajadora, ampliables a 2 semanas más por hijo en caso de parto múltiple (también en caso de adopción).

La Suspensión por paternidad se entiende por el nacimiento de hijo/a. Se tendrá derecho a 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables a 2 días más por hijo en caso de parto múltiple (también en caso de adopción).

El disfrute de estos días puede iniciarse desde la finalización del permiso del nacimiento del hijo/a o puede iniciarse durante el periodo de suspensión por maternidad o continuadamente a la finalización de suspensión por maternidad.

Se deberá aportar en ambos casos la documentación oficial.

Artículo 35. Complemento por enfermedad y accidente.

Los trabajadores enfermos o accidentados vinculados a la Empresa mediante relación laboral, tendrán garantizado desde el primer día, además de la totalidad de las pagas extras de verano y navidad, un ganancial mínimo por cada día de enfermedad o accidente cuyos valores según zonas quedan especificados en el Anexo III.

Artículo 36. Seguros.

1.- Con carácter general. Durante la vigencia del convenio, la empresa viene obligada a tener concertada una póliza de seguros a favor de los trabajadores afectados por el mismo, con las coberturas siguientes:

- 35.958 €- en caso de muerte natural o invalidez absoluta.
- 53.937 €- en caso de muerte por accidente de trabajo
- 53.937 €- en caso de muerte por accidente de tráfico.

2.- Específicos de los miembros de las Brigadas de Seguridad. Las cuantías de las coberturas indicadas en el anterior apartado, se duplicarán para los integrantes de las Brigadas de Seguridad, en caso de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo.

3.- Específicos de los trabajadores con viajes continuados. Aquellos trabajadores que por su trabajo específico deban viajar de manera continuada, tendrán el doble de la cuantía establecida para el caso de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente de tráfico.

CAPITULO II. AYUDAS ECONOMICAS.**Artículo 37. Préstamos**

La Empresa destinará un fondo para préstamos por vivienda a sus trabajadores que estará dotado para la vigencia del presente convenio de 39.515 €, y otro para asuntos personales de sus trabajadores dotado durante la vigencia del presente convenio con 94.842 €.

Una vez consumido el total de los fondos de cada uno de los préstamos, las nuevas solicitudes se irán atendiendo de acuerdo con las cantidades que se vayan recuperando.

La cuantía máxima a solicitar con cargo a los fondos, así como los plazos de amortización serán los siguientes:

1.- Préstamos vivienda

1.1. Primera vivienda. El importe máximo será de 9.700 €, y no devengará interés alguno, siendo el plazo máximo de amortización de 36 mensualidades (incluidas las pagas extraordinarias de Verano y Navidad). En estos casos se pedirá demostración fehaciente de no disponer de otra vivienda.

1.2. Cambio de vivienda. El importe máximo será de 6.050 €, y no devengará interés alguno, siendo el plazo máximo de amortización de 30 mensualidades (incluidas las pagas extraordinarias de Verano y Navidad). En estos casos se pedirá demostración fehaciente de venta de la primera vivienda.

2.- Préstamos Personales

2.1. La cantidad máxima será de 2.900 € con un periodo máximo de amortización de 20 mensualidades (incluidas las pagas de Verano y Navidad)

Artículo 38. Ayuda escolar.

En concepto de ayuda para colegios y guarderías durante el curso 2007/2008 la empresa, previa justificación de la asistencia a los colegios y guarderías, abonará en la nómina de septiembre la cantidad de 132,95 € a los trabajadores con hijos de hasta la edad de 18 años, cumplidos dentro del año natural de vigencia del convenio. Entendiéndose que en aquellos casos que ambos cónyuges perteneciesen a la plantilla, sólo tendrá derecho a dicha ayuda uno de ellos.

Artículo 39. Regalo de Reyes

La empresa abonará a cada trabajador en la nómina del mes de diciembre, en concepto de Regalo de Reyes, y por cada hijo que tenga menor de 14 años, el importe de 20,50€. Entendiéndose que en aquellos casos que ambos cónyuges perteneciesen a la plantilla, sólo tendrá derecho a dicha ayuda uno de ellos.

Artículo 40. Ayuda para disminuidos psíquicos y minusválidos

Los trabajadores beneficiarios de prestaciones especiales del INSS por hijo o asimilado, disminuido psíquico y/o minusválido percibirán una prestación complementaria por el valor siguiente:

- Del 1 de enero hasta el 30 de junio de 153,93 €.
- Del 1 de julio hasta el 31 de Diciembre de 154,47 €.

por 12 mensualidades y durante la vigencia del presente convenio. Entendiéndose que en aquellos casos que ambos cónyuges perteneciesen a la plantilla, sólo tendrá derecho a dicha ayuda uno de ellos.

Artículo 41. Ayuda estudios

La empresa abonará los gastos de matrícula por asignatura aprobada a aquellos trabajadores que cursen las carreras de Ingeniería Superior, Ingeniería Técnica o Formación Profesional, así como en otras especialidades diferentes a las descritas, siempre que a juicio de la empresa, unas y otras resulten de utilidad para la actividad de la empresa.

La empresa facilitará la flexibilización de la jornada y cambios de turno, cuando los horarios coincidan con los de las clases, siempre que ello no repercuta en el normal proceso productivo y/o organización del trabajo, a aquellos trabajadores que cursen los citados estudios.

La empresa estudiará los casos particulares que se pudiesen presentar, en lo relativo a otro tipo de ayudas tales como transporte, libros, etc.

Artículo 42. Comedor

El personal de jornada partida contará con el servicio subvencionado de comedor en los locales de la fábrica.

En el caso de que algún trabajador a jornada partida no hiciese uso del mismo, percibirá en concepto de ayuda para comida la cantidad de 4,99 € por día laborable, manteniendo la obligación de realizar la misma jornada y horario que la especificada en el calendario laboral.

Artículo 43. Grupo de Empresa.

Durante la vigencia del presente convenio el Grupo de Empresa será subvencionado por la empresa para el año 2007 con 19.519€.

Así también y con el objeto de colaborar con la clásica Cena del Socio, el Grupo recibirá una ayuda extraordinaria de la Empresa que se abonará en la semana anterior a la celebración de la cena consistiendo la ayuda en 8,36 € por el número de trabajadores que haya en la plantilla en el mes de la celebración.

Estas subvenciones serán las únicas y definitiva para todos los trabajadores, por todos los conceptos y para cualquier tipo de actividad que el Grupo de Empresa desarrolle.

El Grupo de Empresa estará obligado a dar a la empresa las informaciones necesarias que esta pudiera requerirle para el cumplimiento de las obligaciones tributarias que pudiera derivarse de la legislación vigente, siempre que ello sea posible

Artículo 44. Regalo de Navidad.

Con motivo de las fiestas de Navidad la Empresa obsequiará con un paquete de Navidad, a cada uno de los trabajadores que pertenezcan a la plantilla en la fecha de entrega. El importe de dicho paquete no será inferior a 108,24 € correspondiendo la confección y el reparto del mismo de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 45. Aportaciones al F.A.S.

Durante la vigencia del presente convenio el Fondo de Asistencia Social será subvencionado por los ingresos de la explotación de las maquinas de café, refrescos, productos sólidos etc. y además la Empresa aportará en el mes de Enero del año posterior las cantidades de un 0,015% de la masa salarial bruta total del conjunto de los trabajadores, más la cantidad de 8,36 € por trabajadores en alta en el mes de diciembre. Ambas cantidades corresponden al año anterior a la fecha de abono.

Dicha cantidad para el año 2007 se concreta en 2.449,46 € por la masa salarial y 3.076,48 € por trabajadores en alta.

Parte de esta cantidad como viene siendo habitual estará destinada a pagar los gastos que suponga la clásica celebración de las fiestas de Navidad que se llevará a efecto el último día laborable de Diciembre y que como en años anteriores se realiza media jornada de trabajo, dedicando la otra media jornada a tomar un aperitivo, por lo que los horarios de entrada y salida serán los que han sido habituales en años anteriores.

TITULO VII. PREVENCIÓN EN EL TRABAJO.**Artículo 46. Principios Generales.**

La Empresa velará por el cumplimiento de la normativa existente sobre Seguridad y Salud, dándose al C.S.S. las competencias que le corresponden legalmente y efectuando todas aquellas campañas de promoción y formación que considere precisas al objeto de concienciar a los trabajadores sobre el cumplimiento de la normativa existente en relación a la seguridad en el trabajo.

Artículo 47. Servicios de Medicina y Salud Laboral.

La Dirección de la empresa mantendrá los servicios de medicina de empresa de acuerdo con las normas vigentes reguladoras de las mismas.

Los citados servicios de medicina de empresa realizarán reconocimientos médicos periódicos a todo el personal informando previamente al Comité de Seguridad y Salud al menos con una semana de antelación, informando a cada uno de los trabajadores de sus resultados.

Artículo 48.- Prendas de trabajo.

La empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite las siguientes prendas de trabajo.

Técnicos y Empleados: dos batas o trajes de trabajo, así como zapatos de seguridad a la incorporación y renovándose un equipo de trabajo completo anualmente.

Operarios: dos trajes de trabajo, así como zapatos de seguridad, a la incorporación y renovándose un equipo de trabajo completo anualmente.

En aquellos puestos de trabajo de especial suciedad, acordados con el C.S.S., se entregarán dos trajes más al año, con el objeto de mantener el uniforme lo más limpio posible.

Los trabajadores se comprometen a la mejor conservación y limpieza de estas prendas de trabajo, así como el mantenimiento en la factoría de la máxima limpieza y decoro.

Artículo 49. Prohibición de fumar

Dentro de las normas establecidas legalmente por la Administración, por razones de seguridad, así como por las directrices marcadas por nuestros clientes y la Dirección del Grupo, queda prohibido fumar en el recinto de la Compañía, quedando únicamente permitido fumar en la zona específicamente autorizada para ello.

TITULO VIII. IGUALDAD DE TRATO EN EL TRABAJO**Artículo 50. No Discriminación**

La empresa de conformidad con el Código Ético del Grupo VALEO promoverá la no discriminación directa o indirecta en cualquier materia laboral debido entre otras causas al origen del trabajador, su parentesco, sus condiciones filosóficas, su sexo, su orientación sexual, su pertenencia o no pertenencia a un grupo étnico, su raza, sus opiniones políticas, sus actividades sindicales, sus creencias religiosas o su apariencia física.

Artículo 51. Acoso Sexual por razón de sexo y Acoso Moral

Todos los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno sano, libre de todo acoso ilegal, prohibiéndose cualquier conducta ilícita que constituya acoso sexual o moral, teniendo tal consideración tanto en los supuestos en los que el acoso se da entre trabajadores del mismo nivel profesional (acoso horizontal), como en el caso de que se produzca entre un superior jerárquico y un subordinado (acoso vertical).

A los efectos del presente convenio a continuación se efectúa una definición del acoso moral y acoso sexual en el trabajo.

Acoso Moral

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso Sexual

Se entiende por acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

INVESTIGACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

Cualquier denuncia que se produzca como consecuencia de la posible existencia de una situación de acoso sexual o moral, deberá ser planteada a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía o, en caso de que pudiera afectar directamente a este Departamento, a la Dirección General de la Empresa.

El tratamiento de cualquier denuncia será estrictamente confidencial, no dándose publicidad al mismo ni traslado a ningún otro trabajador, órgano de la empresa o representantes de los trabajadores, salvo que así expresamente lo desee el trabajador denunciante quien deberá efectuar tal solicitud necesariamente por escrito..

Una vez presentada una denuncia, en función del contenido de la misma se realizarán las investigaciones pertinentes, incluso a través de órganos independientes a la empresa en función del tipo de denuncia que sea planteada, debiendo concluir tal denuncia con la determinación bien de la existencia de acoso, en cuyo caso la empresa adoptará las medidas pertinentes para que no vuelvan a producirse situaciones como

la denunciada, o bien con la determinación de la inexistencia de tal acoso, en cuyo caso se procederá al sobreseimiento de la denuncia.

Artículo 52. Plan de Igualdad

La empresa y los representantes de los trabajadores en el plazo de seis meses a contar desde la firma del presente Convenio, elaborarán un Plan de Igualdad en el que de forma más detallada establecerán los procedimientos para intentar lograr la igualdad efectiva en el trato de los trabajadores pertenecientes a ambos sexos, así como para desarrollar el procedimiento establecido para la prevención del acoso sexual y moral en el ámbito laboral.

Artículo 53. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

La empresa cumplirá con las disposiciones establecidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, particularmente con lo establecido en la Ley de Igualdad.

Como desarrollo se las previsiones establecidas en tal norma se establece la posibilidad de acumulación de la reducción de jornada por lactancia en días completos, fijándose en 14 días el descanso acumulable que se podrá disfrutar una vez finalizado el periodo de descanso por maternidad.

TITULO IX. DERECHOS DE REPRESENTACION Y REUNION DE LOS TRABAJADORES**CAPITULO I. ACCION SINDICAL.****Artículo 54. Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

En todo lo referente a sus derechos, facultades y garantías se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Durante la vigencia del presente convenio cada uno de los miembros del Comité, y para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrá del crédito horario de 40 horas mensuales retribuidas conforme a la legislación vigente.

Se acuerda la acumulación de horas de representación sindical conforme al siguiente procedimiento:

- 1.- En cada caso concreto el Comité propondrá a la Dirección de la empresa el nombre/s del representante/s beneficiado/s con la acumulación.
- 2.- Los citados representantes sindicales deberán haber agotado previamente su crédito legal de horas.
- 3.- La acumulación será necesariamente para asuntos relacionados del ámbito de la Empresa.
Podrán ser utilizadas, también para asistir a congresos, asambleas, reuniones y cursos de formación sindical a los que fueren reglamentariamente convocados por la Central Sindical a la que pertenezcan.
- 4.- El representante sindical justificará haber permanecido en fábrica al menos la mitad de las horas de su presencia teórica prevista para cada mes.
- 5.- La Dirección de la Empresa autorizará, en cada caso, la acumulación de horas en favor de uno o varios representantes, salvo que existan imperiosas razones de índole productiva o técnica que aconsejen la denegación de la misma.
- 6.- En los supuestos en los que se utilice la acumulación, los miembros del Comité afectados por ella, justificarán por escrito a la Dirección la utilización de dichas horas, en caso contrario, perderán el derecho a la retribución de las mismas además de incurrir en las responsabilidades a que hubiere lugar.

Artículo 55. Sección Sindical.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, que cumpla las condiciones establecidas y en conformidad con los estatutos de este, podrán constituir, siempre que cumplan los requisitos establecidos por la Ley del 2.8.85 sobre Libertad Sindical, y en los términos y fines previstos en la misma, podrán constituir Secciones Sindicales.

En conformidad con el artículo 10 de la citada Ley los delegados sindicales, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

-Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto cuando no sean miembros del comité de empresa.

- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular.

Artículo 56. Cuota Sindical

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

El trabajador interesado en la realización de esta operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la central a la que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

CAPITULO II. DERECHO DE REUNION.

Artículo 57.- Asamblea de trabajadores.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a tres horas anuales retribuidas para la celebración de asambleas.

La convocatoria y desarrollo de las asambleas seguirá las previsiones de la legislación vigente, debiendo anunciarse con una antelación mínima de 24,00 horas a la Dirección de la Compañía, indicando en la notificación el orden del día y su duración máxima a fin de que la Empresa pueda tomar las medidas necesarias ante la paralización del proceso productivo.

Una vez finalizada la asamblea y aunque no se hubiese agotado el tiempo, se reanudará la actividad en la Factoría llevándose el control de las horas reales consumidas en asambleas en cada momento; en todo caso, nunca se descontará el tiempo de bocadillo invertido en las asambleas.

Si por trabajar a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pudiera reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad laboral, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera. En cuanto a la petición y demás requisitos del desarrollo de las mismas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

Anexo I

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2007

		E N E R O						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
1°	TRIM.	1		2	3	4	5	6 7
		2	8	9	10	11	12	13 14
		3	15	16	17	18	19	20 21
		4	22	23	24	25	26	27 28
		5	29	30	31			

		F E B R E R O						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
		5				1	2	3 4
		6	5	6	7	8	9	10 11
		7	12	13	14	15	16	17 18
		8	19	20	21	22	23	24 25
		9	26	27	28			

		M A R Z O						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
		9				1	2	3 4
		10	5	6	7	8	9	10 11
		11	12	13	14	15	16	17 18
		12	19	20	21	22	23	24 25
		13	26	27	28	29	30	31

		A B R I L						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
2°	TRIM.	13						1
		14	2	3	4	5	6	7 8
		15	9	10	11	12	13	14 15
		16	16	17	18	19	20	21 22
		17	23	24	25	26	27	28 29
		18	30					

		M A Y O						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
		18				3	4	5 6
		19	7	8	9	10	11	12 13
		20	14	15	16	17	18	19 20
		21	21	22	23	24	25	26 27
		22	28	29	30	31		

		J U N I O						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
		22					1	2 3
		23	4	5	6	7	8	9 10
		24	11	12	13	14	15	16 17
		25	18	19	20	21	22	23 24
		26	25	26	27	28	29	30

		J U L I O						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
3°	TRIM.	26						1
		27	2	3	4	5	6	7 8
		28	9	10	11	12	13	14 15
		29	16	17	18	19	20	21 22
		30	23	24	25	26	27	28 29
		31	30	31				

		A G O S T O						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
		31				1	2	3 4 5
		32	6	7	8	9	10	11 12
		33	13	14	15	16	17	18 19
		34	20	21	22	23	24	25 26
		35	27	28	29	30	31	

		S E P T I E M B R E						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
		35						1 2
		36	3	4	5	6	7	8 9
		37	10	11	12	13	14	15 16
		38	17	18	19	20	21	22 23
		39	24	25	26	27	28	29 30

		O C T U B R E						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
4°	TRIM.	40	1	2	3	4	5	6 7
		41	8	9	10	11	12	13 14
		42	15	16	17	18	19	20 21
		43	22	23	24	25	26	27 28
		44	29	30	31			

		N O V I E M B R E						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
		44					2	3 4
		45	5	6	7	8	9	10 11
		46	12	13	14	15	16	17 18
		47	19	20	21	22	23	24 25
		48	26	27	28	29	30	

		D I C I E M B R E						
		SEM.	L	M	X	J	V	S D
		48						1 2
		49	3	4	5	6	7	8 9
		50	10	11	12	13	14	15 16
		51	17	18	19	20	21	22 23
		52	24	25	26	27	28	29 30
		53	31					

FIESTAS

PUNTES

VACACIONES

VACACIONES CARACTER GENERAL

N JORNADA EST

ANEXO II

SALARIO BASE

GRUPO PROFESIONAL 2	SALARIO BASE ENERO A JUNIO 2007 Y EXTRA DE VERANO	SALARIO BASE JULIO A DICIEM- BRE 2007 Y EXTRA DE NAVIDAD
A	1618,18	1623,84
B	1707,85	1713,82
C	1797,52	1803,81
D	1887,19	1893,80
ZONA 21	2024,40	2031,48
ZONA 22	2087,18	2094,48
ZONA 23	2104,15	2111,51
GRUPO PROFESIONAL 3		
ZONA 31	2132,57	2140,03
ZONA 32	2178,27	2185,89
ZONA 33	2206,64	2214,36
GRUPO PROFESIONAL 4		
ZONA 41	2219,73	2227,50
ZONA 42	2243,70	2251,55
ZONA 43	2290,96	2298,98
ZONA 44	2307,71	2315,79
ZONA 45	2371,92	2380,22
ZONA 46	2436,10	2444,63
ZONA 47	2503,19	2511,95
ZONA 48	2555,82	2564,76
ZONA 49	2598,25	2607,34

GRUPO PROFESIONAL 5	SALARIO BASE ENERO A JUNIO 2007 Y EXTRA DE VERANO	SALARIO BASE JULIO A DICIEM- BRE 2007 Y EXTRA DE NAVIDAD
ZONA 50	2670,02	2679,37
ZONA 51	2754,66	2764,30
ZONA 52	2791,03	2800,80
ZONA 53	2855,09	2865,08
ZONA 54	2897,80	2907,94
ZONA 55	3022,50	3033,08
ZONA 56	3103,82	3114,68
ZONA 57	3176,60	3187,72

Anexo III

SALARIO DIA A GARANTIZAR POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE PRIMER SEMESTRE

	Sin Antigüedad	1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	29 Años	6 Quinq.	7 Quinq.
GRUPO PROFESIONAL 2									
A	57,47	58,42	59,37	60,32	61,28	62,23	63,44	64,39	65,34
B	60,46	61,41	62,36	63,31	64,26	65,22	66,43	67,38	68,33
C	63,45	64,40	65,35	66,30	67,25	68,20	69,41	70,37	71,32
D	66,44	67,39	68,34	69,29	70,24	71,19	72,40	73,36	74,31
zona 21	71,01	71,96	72,91	73,87	74,82	75,77	76,98	77,93	78,88
zona 22	73,10	74,06	75,01	75,96	76,91	77,86	79,07	80,02	80,97
zona 23	73,67	74,62	75,57	76,52	77,47	78,43	79,64	80,59	81,54
GRUPO PROFESIONAL 3									
zona 31	74,62	75,57	76,52	77,47	78,42	79,37	80,58	81,53	82,49
zona 32	76,14	77,09	78,04	78,99	79,95	80,90	82,11	83,06	84,01
zona 33	77,09	78,04	78,99	79,94	80,89	81,84	83,05	84,00	84,95
GRUPO PROFESIONAL 4									
zona 41	77,52	78,47	79,43	80,38	81,33	82,28	83,49	84,44	85,39
zona 42	78,32	79,27	80,22	81,18	82,13	83,08	84,29	85,24	86,19
zona 43	79,90	80,85	81,80	82,75	83,70	84,65	85,86	86,81	87,76
zona 44	80,46	81,41	82,36	83,31	84,26	85,21	86,42	87,37	88,32
zona 45	82,60	83,55	84,50	85,45	86,40	87,35	88,56	89,51	90,46
zona 46	84,74	85,69	86,64	87,59	88,54	89,49	90,70	91,65	92,60
zona 47	86,97	87,92	88,87	89,83	90,78	91,73	92,94	93,89	94,84
zona 48	88,73	89,68	90,63	91,58	92,53	93,48	94,69	95,64	96,59
zona 49	90,14	91,09	92,04	92,99	93,94	94,90	96,11	97,06	98,01
GRUPO PROFESIONAL 5									
zona 50	92,53	93,48	94,44	95,39	96,34	97,29	98,50	99,45	100,40
zona 51	95,35	96,31	97,26	98,21	99,16	100,11	101,32	102,27	103,22
zona 52	96,57	97,52	98,47	99,42	100,37	101,32	102,53	103,48	104,43
zona 53	98,70	99,65	100,60	101,56	102,51	103,46	104,67	105,62	106,57
zona 54	100,13	101,08	102,03	102,98	103,93	104,88	106,09	107,04	107,99
zona 55	104,28	105,23	106,18	107,14	108,09	109,04	110,25	111,20	112,15
zona 56	106,99	107,94	108,89	109,85	110,80	111,75	112,96	113,91	114,86
zona 57	109,42	110,37	111,32	112,27	113,22	114,17	115,38	116,34	117,29

NOTA: Estos valores quedaran revisados cada año con el incremento que tengan las mensualidades, la antigüedad y la puntualidad.

Anexo III

SALARIO DIA A GARANTIZAR POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE SEGUNDO SEMESTRE

	Sin Antigüedad	1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	29 Años	6 Quinq.	7 Quinq.
GRUPO PROFESIONAL 2									
A	57,67	58,62	59,57	60,53	61,48	62,43	63,64	64,59	65,54
B	60,67	61,62	62,57	63,53	64,48	65,43	66,64	67,59	68,54
C	63,67	64,62	65,57	66,52	67,48	68,43	69,64	70,59	71,54
D	66,67	67,62	68,57	69,52	70,48	71,43	72,64	73,59	74,54
zona 21	71,26	72,21	73,16	74,11	75,06	76,02	77,23	78,18	79,13
zona 22	73,36	74,31	75,26	76,21	77,16	78,12	79,33	80,28	81,23
zona 23	73,93	74,88	75,83	76,78	77,73	78,68	79,89	80,84	81,80
GRUPO PROFESIONAL 3									
zona 31	74,88	75,83	76,78	77,73	78,68	79,63	80,84	81,80	82,75
zona 32	76,41	77,36	78,31	79,26	80,21	81,16	82,37	83,32	84,28
zona 33	77,36	78,31	79,26	80,21	81,16	82,11	83,32	84,27	85,22
GRUPO PROFESIONAL 4									
zona 41	77,79	78,75	79,70	80,65	81,60	82,55	83,76	84,71	85,66
zona 42	78,60	79,55	80,50	81,45	82,40	83,35	84,56	85,51	86,46
zona 43	80,18	81,13	82,08	83,03	83,98	84,93	86,14	87,09	88,04
zona 44	80,74	81,69	82,64	83,59	84,54	85,49	86,70	87,65	88,60
zona 45	82,89	83,84	84,79	85,74	86,69	87,64	88,85	89,80	90,75
zona 46	85,03	85,98	86,93	87,89	88,84	89,79	91,00	91,95	92,90
zona 47	87,28	88,23	89,18	90,13	91,08	92,03	93,24	94,19	95,14
zona 48	89,04	89,99	90,94	91,89	92,84	93,79	95,00	95,95	96,90
zona 49	90,46	91,41	92,36	93,31	94,26	95,21	96,42	97,37	98,32
GRUPO PROFESIONAL 5									
zona 50	92,86	93,81	94,76	95,71	96,66	97,61	98,82	99,77	100,72
zona 51	95,69	96,64	97,59	98,54	99,49	100,44	101,65	102,60	103,56
zona 52	96,90	97,86	98,81	99,76	100,71	101,66	102,87	103,82	104,77
zona 53	99,05	100,00	100,95	101,90	102,85	103,80	105,01	105,96	106,91
zona 54	100,48	101,43	102,38	103,33	104,28	105,23	106,44	107,39	108,34
zona 55	104,65	105,60	106,55	107,50	108,45	109,40	110,61	111,56	112,51
zona 56	107,37	108,32	109,27	110,22	111,17	112,12	113,33	114,28	115,23
zona 57	109,80	110,75	111,70	112,65	113,61	114,56	115,77	116,72	117,67

NOTA: Estos valores quedaran revisados cada año con el incremento que tengan las mensualidades, la antigüedad y la puntualidad.

ANEXO IV

TABLA DE DESCUENTOS POR DIA DE FALTA AL TRABAJO
REGULADO EN EL ART. 28 PRIMER SEMESTRE

	VALOR DIA
GRUPO PROFESIONAL 2	
A	91,49
B	96,56
C	101,63
D	106,70
ZONA 21	114,46
ZONA 22	118,01
ZONA 23	118,97
GRUPO PROFESIONAL 3	
ZONA 31	120,58
ZONA 32	123,16
ZONA 33	124,76
GRUPO PROFESIONAL 4	
ZONA 41	125,50
ZONA 42	126,86
ZONA 43	129,53
ZONA 44	130,48
ZONA 45	134,11
ZONA 46	137,74
ZONA 47	141,53
ZONA 48	144,51
ZONA 49	146,90
GRUPO PROFESIONAL 5	
ZONA 50	150,96
ZONA 51	155,75
ZONA 52	157,80
ZONA 53	161,43
ZONA 54	163,84
ZONA 55	170,89
ZONA 56	175,49
ZONA 57	179,60

ANEXO IV

TABLA DE DESCUENTOS POR DIA DE FALTA AL TRABAJO
REGULADO EN EL ART. 28 SEGUNDO SEMESTRE

	VALOR DIA
GRUPO PROFESIONAL 2	
A	91,81
B	96,90
C	101,99
D	107,08
ZONA 21	114,86
ZONA 22	118,42
ZONA 23	119,38
GRUPO PROFESIONAL 3	
ZONA 31	121,00
ZONA 32	123,59
ZONA 33	125,20
GRUPO PROFESIONAL 4	
ZONA 41	125,94
ZONA 42	127,30
ZONA 43	129,98
ZONA 44	130,93
ZONA 45	134,58
ZONA 46	138,22
ZONA 47	142,03
ZONA 48	145,01
ZONA 49	147,42
GRUPO PROFESIONAL 5	
ZONA 50	151,49
ZONA 51	156,29
ZONA 52	158,36
ZONA 53	161,99
ZONA 54	164,41
ZONA 55	171,49
ZONA 56	176,10
ZONA 57	180,23

ANEXO V

VALOR HORAS EXTRAS OPERARIO TURNO MAÑANA PRIMER SEMESTRE

ZONA	0 QUINQUENIO	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO	7 QUINQUENIO
A	16,96	17,35	17,75	18,15	18,55	19,35	19,75	20,15
B	17,89	18,29	18,69	19,09	19,49	20,29	20,69	21,09
C	18,83	19,23	19,63	20,03	20,43	21,23	21,63	22,03
D	19,77	20,17	20,57	20,97	21,37	22,17	22,57	22,97
21	21,21	21,61	22,01	22,41	22,81	23,61	24,01	24,41
22	21,87	22,27	22,67	23,07	23,47	24,26	24,66	25,06
23	22,05	22,45	22,85	23,25	23,64	24,44	24,84	25,24
31	22,35	22,74	23,14	23,54	23,94	24,74	25,14	25,54
32	22,82	23,22	23,62	24,02	24,42	25,22	25,62	26,02
33	23,12	23,52	23,92	24,32	24,72	25,52	25,92	26,32
41	23,26	23,66	24,06	24,46	24,86	25,65	26,05	26,45
42	23,51	23,91	24,31	24,71	25,11	25,91	26,30	26,70
43	24,00	24,40	24,80	25,20	25,60	26,40	26,80	27,20
44	24,18	24,58	24,98	25,38	25,78	26,58	26,97	27,37
45	24,85	25,25	25,65	26,05	26,45	27,25	27,65	28,05
46	25,53	25,92	26,32	26,72	27,12	27,92	28,32	28,72
47	26,23	26,63	27,03	27,43	27,83	28,62	29,02	29,42
48	26,78	27,18	27,58	27,98	28,38	29,18	29,57	29,97
49	27,22	27,62	28,02	28,42	28,82	29,62	30,02	30,42
50	27,98	28,38	28,78	29,17	29,57	30,37	30,77	31,17
51	28,86	29,26	29,66	30,06	30,46	31,26	31,66	32,06
52	29,24	29,64	30,04	30,44	30,84	31,64	32,04	32,44
53	29,92	30,31	30,71	31,11	31,51	32,31	32,71	33,11
54	30,36	30,76	31,16	31,56	31,96	32,76	33,16	33,56
55	31,67	32,07	32,47	32,87	33,27	34,07	34,46	34,86
56	32,52	32,92	33,32	33,72	34,12	34,92	35,32	35,72
57	33,28	33,68	34,08	34,48	34,88	35,68	36,08	36,48

VALOR HORAS EXTRAS OPERARIO TURNO MAÑANA SEGUNDO SEMESTRE

ZONA	0 QUINQUENIO	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO	7 QUINQUENIO
A	17,01	17,41	17,81	18,21	18,61	19,41	19,81	20,21
B	17,96	18,36	18,76	19,16	19,55	20,35	20,75	21,15
C	18,90	19,30	19,70	20,10	20,50	21,30	21,70	22,09
D	19,84	20,24	20,64	21,04	21,44	22,24	22,64	23,04
21	21,29	21,69	22,08	22,48	22,88	23,68	24,08	24,48
22	21,95	22,35	22,74	23,14	23,54	24,34	24,74	25,14
23	22,12	22,52	22,92	23,32	23,72	24,52	24,92	25,32
31	22,42	22,82	23,22	23,62	24,02	24,82	25,22	25,62
32	22,90	23,30	23,70	24,10	24,50	25,30	25,70	26,10
33	23,20	23,60	24,00	24,40	24,80	25,60	26,00	26,40
41	23,34	23,74	24,14	24,54	24,94	25,74	26,13	26,53
42	23,59	23,99	24,39	24,79	25,19	25,99	26,39	26,79
43	24,09	24,49	24,89	25,29	25,69	26,48	26,88	27,28
44	24,26	24,66	25,06	25,46	25,86	26,66	27,06	27,46
45	24,94	25,34	25,74	26,14	26,54	27,34	27,73	28,13
46	25,61	26,01	26,41	26,81	27,21	28,01	28,41	28,81
47	26,32	26,72	27,12	27,52	27,92	28,72	29,12	29,51
48	26,87	27,27	27,67	28,07	28,47	29,27	29,67	30,07
49	27,32	27,72	28,12	28,52	28,92	29,72	30,11	30,51
50	28,07	28,47	28,87	29,27	29,67	30,47	30,87	31,27
51	28,96	29,36	29,76	30,16	30,56	31,36	31,76	32,16

ZONA	0 QUINQUENIO	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO	7 QUINQUENIO
52	29,35	29,75	30,15	30,54	30,94	31,74	32,14	32,54
53	30,02	30,42	30,82	31,22	31,62	32,42	32,82	33,21
54	30,47	30,87	31,27	31,67	32,07	32,86	33,26	33,66
55	31,78	32,18	32,58	32,98	33,38	34,18	34,58	34,97
56	32,64	33,03	33,43	33,83	34,23	35,03	35,43	35,83
57	33,40	33,80	34,20	34,60	35,00	35,80	36,20	36,59

ANEXO V

VALOR HORA EXTRA OPERARIO TURNO NOCHE PRIMER SEMESTRE

ZONA	0 QUINQUENIO	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO	7 QUINQUENIO
A	21,98	22,42	22,85	23,29	23,72	24,59	25,02	25,45
B	22,97	23,41	23,84	24,28	24,71	25,58	26,01	26,44
C	23,96	24,40	24,83	25,26	25,70	26,57	27,00	27,43
D	24,95	25,39	25,82	26,25	26,69	27,56	27,99	28,42
21	26,47	26,90	27,33	27,77	28,20	29,07	29,50	29,94
22	27,16	27,59	28,03	28,46	28,89	29,76	30,20	30,63
23	27,35	27,78	28,21	28,65	29,08	29,95	30,38	30,82
31	27,66	28,09	28,53	28,96	29,40	30,26	30,70	31,13
32	28,17	28,60	29,03	29,47	29,90	30,77	31,20	31,63
33	28,48	28,91	29,35	29,78	30,21	31,08	31,51	31,95
41	28,62	29,06	29,49	29,92	30,36	31,22	31,66	32,09
42	28,89	29,32	29,75	30,19	30,62	31,49	31,92	32,36
43	29,41	29,84	30,28	30,71	31,14	32,01	32,44	32,88
44	29,59	30,03	30,46	30,89	31,33	32,20	32,63	33,06
45	30,30	30,74	31,17	31,60	32,04	32,90	33,34	33,77
46	31,01	31,44	31,88	32,31	32,75	33,61	34,05	34,48
47	31,75	32,18	32,62	33,05	33,49	34,35	34,79	35,22
48	32,33	32,77	33,20	33,63	34,07	34,93	35,37	35,80
49	32,80	33,23	33,67	34,10	34,53	35,40	35,84	36,27
50	33,59	34,03	34,46	34,89	35,33	36,19	36,63	37,06
51	34,53	34,96	35,39	35,83	36,26	37,13	37,56	37,99
52	34,93	35,36	35,79	36,23	36,66	37,53	37,96	38,40
53	35,63	36,07	36,50	36,93	37,37	38,24	38,67	39,10
54	36,11	36,54	36,97	37,41	37,84	38,71	39,14	39,57
55	37,48	37,92	38,35	38,78	39,22	40,08	40,52	40,95
56	38,38	38,81	39,25	39,68	40,11	40,98	41,41	41,85
57	39,18	39,62	40,05	40,48	40,92	41,78	42,22	42,65

VALOR HORA EXTRA OPERARIO TURNO NOCHE SEGUNDO SEMESTRE

ZONA	0 QUINQUENIO	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO	7 QUINQUENIO
A	22,06	22,50	22,93	23,36	23,80	24,66	25,10	25,53
B	23,05	23,49	23,92	24,36	24,79	25,66	26,09	26,52
C	24,05	24,48	24,91	25,35	25,78	26,65	27,08	27,52
D	25,04	25,47	25,91	26,34	26,78	27,64	28,08	28,51
21	26,56	26,99	27,43	27,86	28,29	29,16	29,60	30,03
22	27,26	27,69	28,12	28,56	28,99	29,86	30,29	30,72
23	27,44	27,88	28,31	28,74	29,18	30,04	30,48	30,91
31	27,76	28,19	28,63	29,06	29,49	30,36	30,79	31,23
32	28,26	28,70	29,13	29,56	30,00	30,87	31,30	31,73
33	28,58	29,01	29,45	29,88	30,31	31,18	31,61	32,05
41	28,72	29,16	29,59	30,02	30,46	31,32	31,76	32,19
42	28,99	29,42	29,86	30,29	30,72	31,59	32,02	32,46
43	29,51	29,95	30,38	30,81	31,25	32,11	32,55	32,98
44	29,70	30,13	30,56	31,00	31,43	32,30	32,73	33,17
45	30,41	30,84	31,28	31,71	32,14	33,01	33,44	33,88

ZONA	0	1	2	3	4	5	6	7
	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO
46	31,12	31,55	31,99	32,42	32,85	33,72	34,15	34,59
47	31,86	32,30	32,73	33,16	33,60	34,46	34,90	35,33
48	32,44	32,88	33,31	33,75	34,18	35,05	35,48	35,91
49	32,91	33,35	33,78	34,22	34,65	35,52	35,95	36,38
50	33,71	34,14	34,58	35,01	35,44	36,31	36,74	37,18
51	34,65	35,08	35,51	35,95	36,38	37,25	37,68	38,12
52	35,05	35,48	35,92	36,35	36,78	37,65	38,08	38,52
53	35,76	36,19	36,63	37,06	37,49	38,36	38,79	39,23
54	36,23	36,67	37,10	37,53	37,97	38,83	39,27	39,70
55	37,61	38,05	38,48	38,91	39,35	40,21	40,65	41,08
56	38,51	38,95	39,38	39,81	40,25	41,11	41,55	41,98
57	39,32	39,75	40,19	40,62	41,05	41,92	42,35	42,79

ANEXO V

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS EMPLEADOS INCLUYENDO LA ANTIGÜEDAD Y EL COMPLEMENTO
ADPERSONAM **PRIMER SEMESTRE TURNO MAÑANA**

ZONA	0	1	2	3	4	5	6	7
	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO
A	18,99	19,39	19,79	20,19	20,59	21,39	21,79	22,19
B	20,04	20,44	20,84	21,24	21,64	22,44	22,84	23,24
C	21,10	21,49	21,89	22,29	22,69	23,49	23,89	24,29
D	22,15	22,55	22,95	23,35	23,75	24,54	24,94	25,34
21	23,76	24,16	24,56	24,96	25,36	26,15	26,55	26,95
22	24,50	24,89	25,29	25,69	26,09	26,89	27,29	27,69
23	24,69	25,09	25,49	25,89	26,29	27,09	27,49	27,89
31	25,03	25,43	25,83	26,23	26,62	27,42	27,82	28,22
32	25,56	25,96	26,36	26,76	27,16	27,96	28,36	28,76
33	25,90	26,30	26,70	27,09	27,49	28,29	28,69	29,09
41	26,05	26,45	26,85	27,25	27,65	28,45	28,85	29,24
42	26,33	26,73	27,13	27,53	27,93	28,73	29,13	29,53
43	26,89	27,29	27,69	28,08	28,48	29,28	29,68	30,08
44	27,08	27,48	27,88	28,28	28,68	29,48	29,88	30,28
45	27,84	28,24	28,64	29,03	29,43	30,23	30,63	31,03
46	28,59	28,99	29,39	29,79	30,19	30,99	31,38	31,78
47	29,38	29,78	30,18	30,58	30,97	31,77	32,17	32,57
48	30,00	30,39	30,79	31,19	31,59	32,39	32,79	33,19
49	30,49	30,89	31,29	31,69	32,09	32,89	33,29	33,69
50	31,34	31,73	32,13	32,53	32,93	33,73	34,13	34,53
51	32,33	32,73	33,13	33,53	33,93	34,72	35,12	35,52
52	32,76	33,15	33,55	33,95	34,35	35,15	35,55	35,95
53	33,51	33,91	34,31	34,71	35,10	35,90	36,30	36,70
54	34,01	34,41	34,81	35,21	35,61	36,40	36,80	37,20
55	35,47	35,87	36,27	36,67	37,07	37,87	38,27	38,67
56	36,43	36,83	37,22	37,62	38,02	38,82	39,22	39,62
57	37,28	37,68	38,08	38,48	38,88	39,68	40,08	40,47

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS EMPLEADOS INCLUYENDO LA ANTIGÜEDAD Y EL COMPLEMENTO
ADPERSONAM **SEGUNDO SEMESTRE TURNO MAÑANA**

ZONA	0	1	2	3	4	5	6	7
	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO
A	19,06	19,46	19,86	20,26	20,65	21,45	21,85	22,25
B	20,11	20,51	20,91	21,31	21,71	22,51	22,91	23,31
C	21,17	21,57	21,97	22,37	22,77	23,57	23,96	24,36
D	22,23	22,62	23,02	23,42	23,82	24,62	25,02	25,42
21	23,84	24,24	24,64	25,04	25,44	26,24	26,64	27,04
22	24,58	24,98	25,38	25,78	26,18	26,98	27,38	27,77

ZONA	0	1	2	3	4	5	6	7
	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO
23	24,78	25,18	25,58	25,98	26,38	27,18	27,58	27,97
31	25,12	25,51	25,91	26,31	26,71	27,51	27,91	28,31
32	25,65	26,05	26,45	26,85	27,25	28,05	28,45	28,85
33	25,99	26,39	26,79	27,19	27,58	28,38	28,78	29,18
41	26,14	26,54	26,94	27,34	27,74	28,54	28,94	29,34
42	26,42	26,82	27,22	27,62	28,02	28,82	29,22	29,62
43	26,98	27,38	27,78	28,18	28,58	29,38	29,78	30,17
44	27,18	27,58	27,98	28,38	28,78	29,57	29,97	30,37
45	27,93	28,33	28,73	29,13	29,53	30,33	30,73	31,13
46	28,69	29,09	29,49	29,89	30,29	31,09	31,48	31,88
47	29,48	29,88	30,28	30,68	31,08	31,88	32,28	32,67
48	30,10	30,50	30,90	31,30	31,70	32,50	32,89	33,29
49	30,60	31,00	31,40	31,80	32,20	33,00	33,39	33,79
50	31,45	31,84	32,24	32,64	33,04	33,84	34,24	34,64
51	32,44	32,84	33,24	33,64	34,04	34,84	35,24	35,64
52	32,87	33,27	33,67	34,07	34,47	35,27	35,66	36,06
53	33,62	34,02	34,42	34,82	35,22	36,02	36,42	36,82
54	34,13	34,53	34,93	35,33	35,72	36,52	36,92	37,32
55	35,60	36,00	36,39	36,79	37,19	37,99	38,39	38,79
56	36,55	36,95	37,35	37,75	38,15	38,95	39,35	39,75
57	37,41	37,81	38,21	38,61	39,01	39,81	40,21	40,61

ANEXO V

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS EMPLEADOS INCLUYENDO LA ANTIGÜEDAD Y EL COMPLEMENTO
ADPERSONAM **PRIMER SEMESTRE TARDE**

ZONA	0	1	2	3	4	5	6	7
	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO
A	19,81	20,21	20,61	21,01	21,41	22,21	22,61	23,01
B	20,87	21,27	21,67	22,06	22,46	23,26	23,66	24,06
C	21,92	22,32	22,72	23,12	23,52	24,31	24,71	25,11
D	22,97	23,37	23,77	24,17	24,57	25,37	25,77	26,17
21	24,58	24,98	25,38	25,78	26,18	26,98	27,38	27,78
22	25,32	25,72	26,12	26,52	26,92	27,71	28,11	28,51
23	25,52	25,92	26,32	26,72	27,12	27,91	28,31	28,71
31	25,85	26,25	26,65	27,05	27,45	28,25	28,65	29,05
32	26,39	26,79	27,19	27,59	27,98	28,78	29,18	29,58
33	26,72	27,12	27,52	27,92	28,32	29,12	29,52	29,91
41	26,87	27,27	27,67	28,07	28,47	29,27	29,67	30,07
42	27,16	27,56	27,95	28,35	28,75	29,55	29,95	30,35
43	27,71	28,11	28,51	28,91	29,31	30,11	30,51	30,90
44	27,91	28,31	28,71	29,10	29,50	30,30	30,70	31,10
45	28,66	29,06	29,46	29,86	30,26	31,06	31,46	31,85
46	29,41	29,81	30,21	30,61	31,01	31,81	32,21	32,61
47	30,20	30,60	31,00	31,40	31,80	32,60	33,00	33,40
48	30,82	31,22	31,62	32,02	32,42	33,21	33,61	34,01
49	31,32	31,72	32,12	32,51	32,91	33,71	34,11	34,51
50	32,16	32,56	32,96	33,36	33,76	34,55	34,95	35,35
51	33,15	33,55	33,95	34,35	34,75	35,55	35,95	36,35
52	33,58	33,98	34,38	34,78	35,18	35,97	36,37	36,77
53	34,33	34,73	35,13	35,53	35,93	36,73	37,13	37,53
54	34,83	35,23	35,63	36,03	36,43	37,23	37,63	38,03
55	36,30	36,70	37,09	37,49	37,89	38,69	39,09	39,49
56	37,25	37,65	38,05	38,45	38,85	39,65	40,04	40,44
57	38,10	38,50	38,90	39,30	39,70	40,50	40,90	41,30

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS EMPLEADOS INCLUYENDO LA ANTIGÜEDAD Y EL COMPLEMENTO
ADPERSONAM **SEGUNDO SEMESTRE TURNO DE TARDE**

ZONA	0 QUINQUENIO	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO	7 QUINQUENIO
A	19,88	20,28	20,68	21,08	21,48	22,28	22,68	23,08
B	20,94	21,34	21,74	22,14	22,54	23,34	23,73	24,13
C	22,00	22,40	22,79	23,19	23,59	24,39	24,79	25,19
D	23,05	23,45	23,85	24,25	24,65	25,45	25,85	26,25
21	24,67	25,07	25,47	25,87	26,27	27,06	27,46	27,86
22	25,41	25,81	26,21	26,61	27,00	27,80	28,20	28,60
23	25,61	26,01	26,41	26,81	27,20	28,00	28,40	28,80
31	25,94	26,34	26,74	27,14	27,54	28,34	28,74	29,14
32	26,48	26,88	27,28	27,68	28,08	28,88	29,28	29,67
33	26,81	27,21	27,61	28,01	28,41	29,21	29,61	30,01
41	26,97	27,37	27,77	28,17	28,57	29,36	29,76	30,16
42	27,25	27,65	28,05	28,45	28,85	29,65	30,05	30,44
43	27,81	28,21	28,61	29,01	29,40	30,20	30,60	31,00
44	28,00	28,40	28,80	29,20	29,60	30,40	30,80	31,20
45	28,76	29,16	29,56	29,96	30,36	31,16	31,56	31,96
46	29,52	29,92	30,32	30,71	31,11	31,91	32,31	32,71
47	30,31	30,71	31,11	31,50	31,90	32,70	33,10	33,50
48	30,93	31,33	31,73	32,12	32,52	33,32	33,72	34,12
49	31,43	31,83	32,22	32,62	33,02	33,82	34,22	34,62
50	32,27	32,67	33,07	33,47	33,87	34,67	35,07	35,47
51	33,27	33,67	34,07	34,47	34,87	35,66	36,06	36,46
52	33,70	34,10	34,50	34,89	35,29	36,09	36,49	36,89
53	34,45	34,85	35,25	35,65	36,05	36,85	37,25	37,65
54	34,95	35,35	35,75	36,15	36,55	37,35	37,75	38,15
55	36,42	36,82	37,22	37,62	38,02	38,82	39,22	39,62
56	37,38	37,78	38,18	38,58	38,98	39,78	40,18	40,57
57	38,24	38,64	39,04	39,44	39,83	40,63	41,03	41,43

ANEXO V

VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS EMPLEADOS INCLUYENDO LA ANTIGÜEDAD Y EL COMPLEMENTO
ADPERSONAM **PRIMER SEMESTRE NOCHE**

ZONA	0 QUINQUENIO	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO	7 QUINQUENIO
A	26,41	26,84	27,27	27,71	28,14	29,01	29,44	29,88
B	27,64	28,08	28,51	28,94	29,38	30,24	30,68	31,11
C	28,88	29,31	29,74	30,18	30,61	31,48	31,91	32,35
D	30,11	30,54	30,98	31,41	31,85	32,71	33,15	33,58
21	32,00	32,43	32,87	33,30	33,73	34,60	35,04	35,47
22	32,86	33,30	33,73	34,17	34,60	35,47	35,90	36,33
23	33,10	33,53	33,97	34,40	34,83	35,70	36,13	36,57
31	33,49	33,92	34,36	34,79	35,22	36,09	36,52	36,96
32	34,12	34,55	34,99	35,42	35,85	36,72	37,15	37,59
33	34,51	34,94	35,38	35,81	36,24	37,11	37,54	37,98
41	34,69	35,12	35,56	35,99	36,42	37,29	37,72	38,16
42	35,02	35,45	35,89	36,32	36,75	37,62	38,05	38,49
43	35,67	36,10	36,54	36,97	37,40	38,27	38,71	39,14
44	35,90	36,33	36,77	37,20	37,64	38,50	38,94	39,37
45	36,78	37,22	37,65	38,09	38,52	39,39	39,82	40,25
46	37,67	38,10	38,54	38,97	39,40	40,27	40,70	41,14
47	38,59	39,03	39,46	39,89	40,33	41,19	41,63	42,06
48	39,32	39,75	40,18	40,62	41,05	41,92	42,35	42,79
49	39,90	40,33	40,77	41,20	41,64	42,50	42,94	43,37

ZONA	0	1	2	3	4	5	6	7
	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO
50	40,89	41,32	41,76	42,19	42,62	43,49	43,92	44,36
51	42,05	42,49	42,92	43,36	43,79	44,66	45,09	45,52
52	42,56	42,99	43,42	43,86	44,29	45,16	45,59	46,02
53	43,44	43,87	44,30	44,74	45,17	46,04	46,47	46,91
54	44,03	44,46	44,89	45,33	45,76	46,63	47,06	47,49
55	45,74	46,18	46,61	47,04	47,48	48,34	48,78	49,21
56	46,86	47,30	47,73	48,16	48,60	49,46	49,90	50,33
57	47,86	48,30	48,73	49,16	49,60	50,47	50,90	51,33

**VALOR HORAS EXTRAS PARA LOS EMPLEADOS INCLUYENDO LA ANTIGÜEDAD Y EL COMPLEMENTO
ADPERSONAM SEGUNDO SEMESTRE NOCHE**

ZONA	0	1	2	3	4	5	6	7
	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO	QUINQUENIO
A	26,49	26,92	27,35	27,79	28,22	29,09	29,52	29,95
B	27,72	28,16	28,59	29,02	29,46	30,33	30,76	31,19
C	28,96	29,40	29,83	30,26	30,70	31,56	32,00	32,43
D	30,20	30,64	31,07	31,50	31,94	32,80	33,24	33,67
21	32,10	32,53	32,96	33,40	33,83	34,70	35,13	35,57
22	32,96	33,40	33,83	34,27	34,70	35,57	36,00	36,43
23	33,20	33,63	34,07	34,50	34,93	35,80	36,23	36,67
31	33,59	34,03	34,46	34,89	35,33	36,19	36,63	37,06
32	34,22	34,66	35,09	35,52	35,96	36,83	37,26	37,69
33	34,62	35,05	35,48	35,92	36,35	37,22	37,65	38,08
41	34,80	35,23	35,66	36,10	36,53	37,40	37,83	38,27
42	35,13	35,56	35,99	36,43	36,86	37,73	38,16	38,60
43	35,78	36,21	36,65	37,08	37,51	38,38	38,82	39,25
44	36,01	36,45	36,88	37,31	37,75	38,61	39,05	39,48
45	36,90	37,33	37,77	38,20	38,63	39,50	39,93	40,37
46	37,79	38,22	38,65	39,09	39,52	40,39	40,82	41,25
47	38,71	39,15	39,58	40,01	40,45	41,31	41,75	42,18
48	39,44	39,87	40,31	40,74	41,17	42,04	42,48	42,91
49	40,03	40,46	40,89	41,33	41,76	42,63	43,06	43,50
50	41,02	41,45	41,88	42,32	42,75	43,62	44,05	44,49
51	42,19	42,62	43,05	43,49	43,92	44,79	45,22	45,66
52	42,69	43,12	43,56	43,99	44,42	45,29	45,72	46,16
53	43,57	44,01	44,44	44,88	45,31	46,18	46,61	47,04
54	44,16	44,60	45,03	45,47	45,90	46,77	47,20	47,63
55	45,89	46,32	46,75	47,19	47,62	48,49	48,92	49,36
56	47,01	47,44	47,88	48,31	48,75	49,61	50,05	50,48
57	48,02	48,45	48,88	49,32	49,75	50,62	51,05	51,49

(03/17.995/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de mayo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Unidad Editorial Revistas, Sociedad Limitada" (código número 2814942).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Unidad Editorial Revistas, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de diciembre de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.