

## ANEXO I (TABLAS SALARIALES AÑO 2003)

	Bruto mes - Euros	Bruto mes - Euros
<i>Grupo primero: General de Jefaturas</i>		
Subgrupo A:		
Jefe Principal .....	2.362,77	
Jefe de Primera .....	1.837,68	
Jefe de Segunda .....	1.678,24	
Jefe de Tercera .....	1.546,18	
Jefe de Cuarta .....	1.343,72	
<i>Grupo segundo: Titulados</i>		
Subgrupo A:		
Titulado de Primera de Grado Superior .....	1.837,68	
Titulado de Segunda de Grado Superior .....	1.678,24	
Subgrupo B:		
Titulado de Primera de Grado Medio .....	1.678,24	
Titulado de Segunda de Grado Medio .....	1.343,72	
<i>Grupo tercero: Ventas</i>		
Subgrupo A:		
Gestor Técnico de Ventas .....	1.337,51	
Agente de Ventas .....	1.065,65	
Asesor Comercial .....	876,80	
Gestor de Cuentas .....	1.065,52	
Promotor de Campañas .....	574,40	
Subgrupo B:		
Dependiente .....	751,98	
Ayudante de Dependiente .....	574,40	
<i>Grupo cuarto: Administrativos</i>		
Subgrupo A. Técnicos Administrativos:		
Técnico Administrativo Mayor .....	1.581,58	
Técnico Administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	1.485,44	
Técnico Administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	1.403,15	
Subgrupo B. Administrativos:		
Oficial Administrativo Mayor .....	1.586,54	
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	1.388,39	
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	1.180,43	
Auxiliar Administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	1.073,22	
Auxiliar Administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	1.014,84	
<i>Grupo quinto: Informáticos</i>		
Subgrupo A. Analistas:		
Analista de 1. <sup>a</sup> .....	1.837,68	
Analista de 2. <sup>a</sup> .....	1.678,24	
Subgrupo B. Programadores:		
Programador de 1. <sup>a</sup> .....	1.678,24	
Programador de 2. <sup>a</sup> .....	1.343,72	
Subgrupo C. Técnicos Informática:		
Oficial Técnico Informático 1. <sup>a</sup> .....	1.678,24	
Oficial Técnico Informático 2. <sup>a</sup> .....	1.343,72	
<i>Grupo sexto: Oficinas Varios</i>		
Subgrupo A. Técnicos Oficiales:		
Técnico Oficial Mayor .....	1.610,42	
Técnico Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.562,35	
Técnico Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.466,23	
Subgrupo B. Oficinas Varios:		
Oficial de Oficinas Varios Mayor .....	1.562,35	
Oficial de Oficinas Varios de 1. <sup>a</sup> .....	1.466,23	
Oficial de Oficinas Varios de 2. <sup>a</sup> .....	1.431,25	
Ayudante de Oficinas Varios .....	1.160,60	
Subgrupo C. Subalternos:		
Recepcionista .....	994,19	
Ordenanza .....	939,73	
<i>Grupo séptimo: Centro de Atención al Cliente</i>		
Agente de Atención al cliente .....	994,19	

## ANEXO II AL VIII CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO

Dentro de la Negociación llevada a cabo en el VIII Convenio Colectivo los Representantes de la Empresa y de los Trabajadores acuerdan lo siguiente:

Se procederá a actualizar los salarios base que sean inferiores a los de las categorías contempladas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, antes del 31 de Diciembre de 2004.

Se creará una Comisión Paritaria de Ventas, que estará compuesta por miembros de la Dirección de Recursos Humanos, de la Dirección de Canales Internos, del Comité Intercentros y de los Sindicatos más representativos. Esta Comisión tendrá entre otras funciones la de velar por el buen funcionamiento y cumplimiento del Sistema de Libranzas en Tiendas estipulado en la cláusula 21 del presente Convenio Colectivo, manteniendo una reunión ordinaria trimestral.

La comisión Paritaria de Ventas establecerá unos factores que ponderarán sobre la retribución variable con el objetivo de fidelización y consolidación de aquellas personas con un desarrollo de competencias y elementos diferenciales que añadan valor al desempeño normal del trabajo.

A las/los dependientas/es que se acojan a la Cláusula 28 del presente Convenio Colectivo, Guarda Legal, no se les aplicarán las penalizaciones contempladas en el Plan de Retribución Variable para la elaboración de sus comisiones mensuales.

Como consecuencia de la implantación del Plan de Eficiencia Comercial elaborado por la Dirección, un determinado número de Dependientes dejará de realizar funciones de Encargado de Tienda. El complemento económico que vienen percibiendo por dichas funciones pasará a ser reducido por absorción en los sucesivos incrementos salariales, hasta su equiparación con el salario vigente.

Las reuniones de trabajo (Ejemplo: el llamado «Rincón del Vendedor») que la Empresa convoque se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral que menos perjudique a la plantilla de tiendas. El tiempo empleado en las mencionadas reuniones se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los inventarios y conteos en las Tiendas deberán hacerse dentro de la jornada laboral. Todo lo que exceda de la jornada laboral se contabilizará como horas extras.

**16902** RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Valeo Service España, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Valeo Service España, S. A. (Código de Convenio n.º 9005302) que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO DE VALEO SERVICE ESPAÑA, S. A.

## CAPÍTULO II

## CAPÍTULO I

## Principios de la relación laboral

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por Valeo Service España, S. A., en el territorio nacional, así como en los que puedan establecerse durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todo el personal que durante su vigencia pertenezca a la plantilla de Valeo Service España, S. A., con exclusión de algunos conceptos específicos del Capítulo VI referidos a conceptos retributivos, que no serán de aplicación a los diversos niveles de estructura jerárquica incluidos en la gestión de cuadros.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

## 3.1 Vigencia.

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de tres años, por lo que extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, con independencia del momento de su firma y de su publicación en el B.O.E.

## 3.2 Denuncia.

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

## 3.3 Prórroga.

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

Igualmente, se entenderá prorrogado en su contenido normativo durante el período de tiempo que media entre la fecha de finalización de su vigencia y la de entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

## 4.1 Compensación.

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

## 4.2 Absorción.

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

Artículo 5. *Comisión Mixta.*

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

Dicha Comisión, además de las funciones de conocimiento, vigilancia, control e interpretación del Convenio Colectivo ante cualquier discrepancia que surja entre las partes, y de las funciones que legalmente tiene atribuidas, tendrá competencia para el otorgamiento de los préstamos en lo que al fondo adicional se refiere y según los términos descritos en Art. 29 a disponer de los fondos pactados en este convenio Colectivo, bastando para el ejercicio de la competencia dicha, con la firma de dos personas por cada una de las representaciones.

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

Artículo 6. *Calidad total.*

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

Artículo 7. *Rigor profesional.*

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

Artículo 8. *Relaciones de cooperación y respeto mutuos.*

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

Artículo 9. *Mejora continua.*

Con el fin de lograr una mejora permanente de la competitividad de la Empresa, los trabajadores y la Dirección consideran prioritario la aplicación y cumplimiento estricto de los «5 ejes Valeo» (implicación de Personal, Integración de Proveedores, Sistema de Producción Valeo, Innovación Constante y Calidad Total).

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

a) Los trabajadores, a contribuir activamente a la mejora continua de los procesos y sistemas de trabajo, mediante la aportación de iniciativas o sugerencias de progreso («Sugerencias de mejora»), y su participación en los Grupos de Resolución de Problemas («G.R.P.»).

b) La Empresa, a facilitar dicha contribución de los trabajadores, proporcionando a éstos la formación y medios necesarios para que la misma pueda llevarse a término y adoptando cuantas soluciones y sugerencias propuestas sean viables.

## CAPÍTULO III

## Organización del trabajo

Artículo 10. *Norma general.*

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y comunicándolo al Comité de Empresa de su aplicación.

Artículo 11. *Formación.*

## 11.1 Propósito.

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

Lograr un nivel formativo y una capacidad profesional más elevados de todo el personal.

Incentivar el aprendizaje permanente en la Empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar profesionalmente.

#### 11.2 Plan de formación.

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

Elevación del nivel formativo de los trabajadores.

Mejora de la competencia profesional, cuando se observen de manera objetiva deficiencias con relación al desempeño de las funciones.

Adecuación a nuevos cometidos y/o adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

Capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias.

Incremento del nivel de polivalencia y policompetencia.

Perfeccionamiento profesional.

Reciclaje para ocupar un empleo diferente.

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

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional, ascensos y movilidad funcional

##### Artículo 12. *Criterios de clasificación.*

1.º Los trabajadores de la empresa estarán clasificados en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de coordinación, tal y como a continuación se definen:

**Conocimientos:** Formación básica y complementaria necesarias para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia.

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

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

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

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

2.º Dentro de los Grupos Profesionales los trabajadores estarán adscritos a un Grupo Funcional tal y como se determinará en los artículos siguientes.

Por otra parte, dentro de cada uno de los Grupos Profesionales podrán existir varios niveles retributivos en función de la experiencia adquirida y de la capacidad de desempeño de funciones por parte de los trabajadores adscritos al correspondiente Grupo Profesional.

3.º Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

4.º Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en esta norma, funciones propias de dos o más Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad dedique mayor tiempo.

5.º La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus

necesidades no lo requieren. Por otro lado esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

6.º El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica de los trabajadores, pudiendo fijarse para cada Grupo Profesional distintos niveles salariales.

7.º En el anexo I se establece tabla de equivalencias entre los puestos de trabajo de la empresa y los correspondientes Grupos Profesionales.

##### Artículo 13. *Definición de los colectivos funcionales.*

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

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

Colectivo a) Cuadros Técnicos y Directivos.

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

Colectivo b) Técnicos y Profesionales de Organización y Gestión.

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

Colectivo c) Profesionales de Centro de Distribución.

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

##### Artículo 14. *Descripción de los grupos profesionales.*

Grupo profesional I.

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

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

Grupo profesional II.

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

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

Grupo profesional III.

Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional son aquellos que con cierto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas técnicos o prácticas propios de su campo de actuación, realizan labores de coordinación de un área o negociado para



lo cual tiene asignado un equipo de colaboradores o bien desempeñan cometidos relacionados con investigación, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otras de análoga naturaleza. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales) diseñadas por el Director del Departamento o Responsable de Área al que están asignados.

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

#### Grupo profesional IV.

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

Son trabajadores con una formación universitaria superior o media que tienen experiencia profesional en su ámbito de actuación. Igualmente se incluyen en este Grupo a trabajadores con formación en el ámbito de B.U.P. o enseñanzas especializadas, con una acreditada experiencia en su ámbito de actuación.

#### Grupo profesional V.

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

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

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado, o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria y con una experiencia en el sistema de gestión y en los procesos productivos de Valeo Service España, S. A.

#### Grupo profesional VI.

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

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado, o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria y con una experiencia en el sistema de gestión y en los procesos productivos de Valeo Service España, S. A., de como mínimo 12 meses.

#### Grupo profesional VII.

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

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado.

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

### Artículo 15. Grupos y niveles: Movilidad entre grupos y niveles.

a) El ascenso del Grupo Profesional VII al Grupo Profesional VI tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante 12 meses en la empresa en forma continuada, entendiéndose por tal la que se efectúa sin interrupciones superiores a seis meses, dado que la interrupción de la prestación, con baja en la empresa por más de seis meses aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización de la empresa. .

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

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

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

Grupo profesional IV: se crean 3 niveles de acuerdo con la responsabilidad de las funciones a desempeñar.

c) Dentro del Grupo VI los niveles por Colectivo funcional estarán formados conforme al siguiente criterio:

Nivel 3: Especialistas o Administrativos que tras haber superado el periodo a que se refiere el Grupo Profesional VII estén en situación de formación entre 0 y 1 año.

Nivel 2: Especialistas o Administrativos que estén en periodo de formación entre 1 y 2 años.

Nivel 1: Especialistas o Administrativos que tengan un nivel de formación entre 2 y 3 años.

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

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

d) En el Grupo Profesional V, la clasificación en los distintos niveles se establece para los diferentes Colectivos funcionales de la siguiente manera:

Para el Colectivo de «Profesionales del Centro de Distribución» en función de los niveles de polivalencia y policompetencia adquiridos, estando compuesto el nivel 3 por aquellos operarios especialistas de tercer grado, el nivel 2 por los operarios especialistas del segundo grado y el nivel 1 por los operarios especialistas del primer grado.

Para el Colectivo de «Técnicos y Profesionales de Organización y Gestión» de acuerdo con la capacidad para el desempeño de determinadas funciones.

La posible movilidad entre los niveles de este Grupo V se realizará de acuerdo con la evaluación del desempeño y de la polivalencia adquirida, realizadas por el superior jerárquico y la aprobación por la Dirección funcional y Dirección de Recursos Humanos.

e) En el Grupo profesional IV se crean 3 niveles de acuerdo con la responsabilidad de las funciones a desempeñar.

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

f) La posible movilidad entre los Grupos III, II y I se realizará, de acuerdo con la evaluación del desempeño que realizará el superior jerárquico con la aprobación de la Dirección funcional y de la Dirección de Recursos Humanos.

### Artículo 16. Movilidad funcional.

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

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

### Artículo 17. Promoción interna.

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo, se informará al Comité del perfil del puesto, publicándose en el Tablón de anuncios la vacante a cubrir, pudiéndose presentar todos los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas, independientemente del Centro de Trabajo al cual pertenezcan.

## CAPÍTULO V

**Tiempo de trabajo y su distribución**Artículo 18. *Jornada y calendario.*

Para el año 2004 se establece una jornada de 1730 horas anuales de trabajo efectivo que se distribuirán conforme a lo dispuesto en los calendarios que figuran en el anexo II.

Para los años 2005 y 2006, se distribuirá la jornada de 1730 horas anuales de trabajo efectivo en un calendario que se negociará, una vez se disponga del calendario de festivos oficiales del año en cuestión.

Artículo 19. *Horarios.*

## 19.1 Horarios de trabajo:

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

Turno mañana: Entrada: 7 h. Salida: 15 h. 10'. Turno tarde: Entrada: 15 h. Salida: 23 h. 10'.

Días efectivos de presencia en el almacén: 218 días.

Días de apertura del Centro de Trabajo durante 2004: 249 días.

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

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

## Oficinas centrales:

A) Periodo de jornada partida: De lunes a viernes de 8:00 a 13:30 horas y de 14:30 a 17:25h.

B) Periodo de jornada continua: De lunes a viernes de 8:00 a 14:35 horas, con 15 minutos de descanso para el bocadillo.

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

Resto del Territorio Nacional (Oficinas Móviles y Delegación Canarias):

El calendario de oficinas centrales se adaptará en el resto del territorio nacional en función de las diferentes fiestas locales o autonómicas que por Comunidad Autónoma corresponda, con el acuerdo del Departamento de Recursos Humanos.

## Otros horarios:

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

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

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

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

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa, previa petición del Comité de Empresa, informará sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

20.3 La base para el cálculo de su valor será:

Anual:

$$\frac{\text{Salario Base Grupo Nivel} + \text{Complemento Personal} + \text{Antigüedad}}{\text{Horas anuales efectivas de trabajo}}$$

El porcentaje de incremento a aplicar sobre dicha base será el 75% con un límite máximo por cada hora extraordinaria de 23,83 euros. Esta base se verá afectada por los incrementos pactados para 2005 y 2006 en los mismos términos que el resto de conceptos de nómina.

Artículo 21. *Flexibilidad en la distribución de la jornada.*

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

a) Con una disminución de jornada en número de horas equivalente (14 horas).

b) Día libre por cada 7 horas de prolongación acumulada sobre la jornada normal de 8 horas.

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

Los días de jornada prolongada se pagaran vales de comida.

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

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

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

1) Horas Extraordinarias: hasta el límite legal de 80h/Año, según fórmula de valor hora extra de convenio.

2) Un día de descanso por cada jornada de trabajo realizada en sábado a disfrutar en las fechas que empresa y trabajador establezcan de mutuo acuerdo, así como la cantidad de 10,37 Euros por cada hora trabajada en sábado.

3) Con dos días de libre disposición, de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

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

D) Compensación de Días de Libre Disposición.—Los días de libre disposición generados por cualquiera de las causas anteriormente indicadas o por otras que pudieran producirse, se disfrutarán preferentemente en periodos de baja actividad y de acuerdo entre la Dirección y el trabajador, quienes lo comunicarán puntualmente al departamento de Administración de Personal.

Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

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

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge.

Cuando por motivos de los apartados anteriormente citados, se ha de realizar desplazamientos de larga distancia, el plazo será de 4 días.

c) Dos días laborables en caso de alumbramiento de la esposa.

d) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos, siempre que dicho acto se celebre en día laborable o fuera de la provincia de residencia habitual.

e) Un día laborable para realizar el traslado de domicilio habitual del trabajador.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

Los familiares citados en este Artículo serán tanto los consanguíneos como los afines, hasta 2.º grado de ambos.

g) Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de estudios reconocidos por el Ministerio de Educación.

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

#### Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días hábiles en 2004 según figura en el Anexo 2. Para los años 2005 y 2006 se definirá el número de días hábiles de vacaciones una vez se concrete el calendario y se asignen las 1.730 horas de trabajo efectivas para ambos años. En cualquier caso, los días de vacaciones mencionados, lo son para el personal que haya trabajado la totalidad del año, el resto del personal que no haya trabajado la totalidad del año disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, que se disfrutará con carácter preferente durante los meses de Julio a Septiembre, retribuidos a salario Base Grupo y Nivel, Antigüedad y Complemento Personal y previo acuerdo con la Dirección, o en otros periodos del año. Igualmente se establecerá un periodo de vacaciones en Navidad y Semana Santa que se disfrutará según turnos que se establecen en el Anexo 2 del presente Convenio. La adscripción a tales turnos se efectuará por la empresa, según las necesidades de cada departamento. La Dirección de la Empresa comunicará con dos meses de antelación la fecha de disfrute de estos periodos publicando igualmente una lista en el tablón de anuncios para información del resto del personal.

### CAPÍTULO VI

#### Condiciones salariales

#### Artículo 24. Retribuciones.

##### 24.1 Significado de la remuneración.

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

#### Artículo 25. Incremento salarial.

Con efectos 1 de enero de 2004 los conceptos de la nómina a 31 de diciembre de 2003, una vez revisado y actualizado el efecto del IPC real en los términos que preveía el convenio anterior, se incrementarán en un 2,5%.

En las mismas condiciones, y una vez actualizado el efecto del IPC real de la forma en que se especifica en el artículo siguiente, se incrementarán los conceptos de nómina un 2,4% en 2005, respecto de las cantidades de Diciembre de 2004, y un 2,3% en 2006, respecto de las cantidades de diciembre de 2005.

#### Artículo 26. Cláusula de revisión salarial.

En el supuesto de que el IPC real constatado oficialmente, por el INE u organismo análogo que lo sustituya, supere el incremento pactado para dicho año, se efectuará una revisión salarial en la diferencia existente (en los meses en que se produzca) entre el IPC real acumulado del año y el incremento pactado.

La revisión tendrá efectos en el trimestre siguiente, si bien, por razones excepcionales, podrá aplicarse en el mes siguiente a aquel en el que se ha producido la diferencia.

En los sucesivos meses se irá ajustando al alza y en su caso a la baja el incremento salarial en función del IPC real constatado (acumulado año), siempre salvaguardando el incremento pactado para el año en cuestión del artículo 25.

A 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006, el incremento real de los salarios respecto a los vigentes a 31 de Diciembre del año anterior será el del IPC real del año (constatado por el INE u organismo análogo) siempre que sea superior al incremento pactado para ese año. La revisión del mes de diciembre (si se produjese) se aplicará en el mes de enero del año siguiente (una vez se conozcan los datos publicados por el INE) y servirá de base para aplicar la subida salarial del año entrante.

Esta cláusula tiene validez para los 3 años de duración del presente convenio y se aplicará sobre todos los conceptos salariales del Convenio Colectivo, excepción hecha de la Ayuda Comida, de estudios y escolar, Cesta de Navidad y cantidades y fondos para préstamos personales.

#### Artículo 27. Conceptos retributivos.

##### 27.1 Estructura salarial.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de Valeo Service España, S. A., son los siguientes:

1. Salario Base Grupo Nivel (SBGN).
2. Complementos salariales.

##### 2.1 Personales.

- a) Complemento Personal (CP).
- b) Antigüedad: Que podrá desglosarse en:

Antigüedad Grupo (AG) y  
Complemento Personal Antigüedad (CPA).

##### 2.2 De cantidad o calidad de trabajo.

- a) Plus de Asistencia (PA).
- b) Incentivo Ventas (PV).
- c) Incentivo Prima SPV.

##### 2.3 Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

- a) Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

##### 27.2 Salario base de Grupo y Nivel (SBGN).

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

##### 27.3 Complemento Personal (CP).

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

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

Por cada cuatrienio que el trabajador permanezca en servicio en la empresa se abonarán los importes correspondientes según la tabla por grupos profesionales que a continuación se establece:

Con efectos 01/01/04 se aplicarán los valores anuales que a continuación se detallan:

Grupo Profesional	Cuantía al año — Euros	Equivalente mensual — Euros
Grupo Profesional I .....	778,26	55,59
Grupo Profesional II .....	580,16	41,44
Grupo Profesional III .....	539,28	38,52
Grupo Profesional IV .....	461,58	32,97
Grupo Profesional V .....	459,20	32,8
Grupo Profesional VI .....	459,20	32,8
Grupo Profesional VII .....	459,20	32,8

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



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

#### 27.5 Plus de Asistencia (PA).

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

- Hasta el 2% de absentismo: 30,95 euros.
- Hasta el 2,5% de absentismo 23,20: euros.
- Hasta el 3% de absentismo 16,68: euros.
- Hasta el 4% de absentismo 11,77: euros .
- Más del 4% de absentismo: 0 euros.

Se computarán como asistencia, las licencias retribuidas especificadas en el artículo 22 del Convenio Colectivo, con la excepción de la letra g), y en este último caso, excluyendo las visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social.

#### 27.6 Plus de Nocturnidad.

La hora de nocturnidad (a partir de las 22 horas) se pagará con el siguiente criterio:

$$\text{Base de cálculo: } \frac{(\text{SBGN} + \text{CP}) \text{ ANUAL}}{425/8}$$

El porcentaje de incremento a aplicar sobre dicha base será 22.3% con un límite de 1,42 euros.

#### Artículo 28. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a un anticipo equivalente a lo devengado en el momento de solicitarlo, a descontar en la siguiente liquidación mensual de salarios.

### CAPÍTULO VII

#### Beneficios sociales

#### Artículo 29. *Préstamos personales.*

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

- a) La cantidad máxima por persona que podrá ser solicitada queda fijada en 3 mensualidades netas, estableciendo un máximo de 6.500 euros y a devolver en el periodo máximo de un año desde la fecha de entrega.
- b) El fondo que se establece para estos préstamos, queda fijado en la cantidad de 33.000 euros, constituyéndose una reserva adicional de 6.500 euros que se utilizará para préstamos de urgencia.
- c) Para la concesión de los préstamos se deberá tener como mínimo un año de antigüedad y siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el presente artículo bastará la autorización del Director de RRHH. La solicitud de préstamos de urgencia será estudiada por la Comisión Mixta y será necesaria la firma de dos miembros de la misma, uno por la parte social y otro por la parte empresarial.
- d) Desde la amortización de un préstamo hasta la petición de otro, deberá transcurrir un mínimo de seis meses.

Se juzgarán preferentes los préstamos, que cumpliendo los requisitos generales, concurren en algunas de las siguientes circunstancias:

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

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

1. No haber sido beneficiario de un préstamo con anterioridad.
2. Haber amortizado el préstamo con anterioridad al otro empleado.
3. Tener mayor antigüedad en la empresa.

#### Artículo 30. *Ayuda de estudios.*

La Dirección de la Empresa fomentará la formación profesional de su personal, y en este sentido consignará en su presupuesto anual, durante la vigencia del presente convenio, un fondo de 4.400 euros para ayuda de estudios.

Tal fondo será aplicable a:

- a) Estudios superiores e idiomas, siempre que los mismos estén relacionados con la tarea que el trabajador tenga asignada o faciliten la posible promoción dentro de los puestos de la Empresa.
- b) COU, BUP, EGB y Formación Profesional.

La cuantía de la ayuda será del 100% de la matrícula y mensualidades de los estudios, con un máximo de 500 euros. por trabajador, debiendo acreditarse el gasto efectuado.

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

#### Artículo 31. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece una póliza colectiva de Seguro de Vida con indemnizaciones de 19.915 euros en caso de muerte natural, 39.829 euros en caso de muerte por accidente y 59.743 euros en caso de muerte por accidente de circulación.

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

#### Artículo 32. *Subvención para comida.*

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

Se establece una subvención de 7,81 euros, excepto cuando se devenguen dietas de comida.

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

Para todo el personal afecto al Centro de Distribución de Getafe, el sistema de abono será por medio de vales.

#### Artículo 33. *Ayuda escolar y guarderías.*

En concepto de ayuda para colegios y guarderías, la Empresa aportará las cantidades siguientes de 114,76 euros. por hijo menor de 18 años cumplidos, previa justificación. Esta ayuda se incluirá en la nómina de Septiembre y se verá afectada por los incrementos pactados para 2005 y 2006.

#### Artículo 34. *Ayuda a minusválidos.*

Los trabajadores beneficiarios de prestaciones especiales del INSS con esta calificación, o que tengan a su cargo familiares, hasta segundo grado de consanguinidad, beneficiarios de dichas prestaciones percibirán una prestación complementaria, durante toda la vigencia del presente convenio, de 146,37 euros.

#### Artículo 35. *Obsequio de Navidad.*

La empresa concederá un obsequio de Navidad equivalente a 51 euros para el año 2004. Siendo afectado por los incrementos pactados para 2005 y 2006.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad e higiene

#### Artículo 36. *Asistencia médica.*

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

## CAPÍTULO IX

**Reglamento de régimen interno**Artículo 37. *Facultad disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 38. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la empresa o con sus compañeros, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio y en la reglamentación sobre Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

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

Artículo 39. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un periodo mensual o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o habitualmente.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4. No atender al público y a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.

5. Las discusiones con compañeros de trabajo aunque no se produzcan en presencia de público.

6. La falta de asistencia injustificada a los cursos de formación organizados por la empresa.

7. Descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales.

8. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta Grave.

9. Realizar actividades durante la jornada de trabajo, que puedan provocar molestias a los compañeros o impida prestar la debida atención al trabajo.

10. La permuta de turno, puesto de trabajo o Sección, sin autorización, si no se produce perjuicio para la Empresa.

11. La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la Empresa.

12. No avisar al mando inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.

13. Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección.

14. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado u objetos que aumenten el riesgo de accidente.

15. Aparcar el vehículo fuera de las zonas asignadas o hacerlo incorrectamente con carácter habitual.

16. No someterse a las vacunaciones y/o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa.

17. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 40. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta Muy Grave.

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

3. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por incapacidad laboral transitoria o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.

4. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.

5. La embriaguez o el uso de drogas cuando no sea de manera habitual.

6. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

7. El quebrantamiento del secreto profesional.

8. Los daños o deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.

9. Discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro del centro de trabajo, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.

10. La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, sería considerada como falta Muy Grave.

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

12. Las bromas malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

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

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

15. Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar el centro de trabajo sin autorización. Si como consecuencia de ello se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo.

16. Pasar lista recogiendo firmas cualquiera que sea su objeto, o realizar colectas o encuestas sin autorización previa, dentro del recinto del centro de trabajo y aun fuera de la jornada de trabajo, salvo en tiempo de bocadillo y en los lugares destinados para ello.

17. Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes. De producirse alteración del orden o conseguir sus objetivos, sería considerada falta Muy Grave.

18. Escribir letreros en las paredes del centro de trabajo, sean oficinas, retretes, etc.

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

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

21. El incumplimiento de las Normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

22. Los malos tratos que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

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

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de 30 días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo periodo. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste es absuelto, posteriormente, de los cargos que le hubieren imputado.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.

4. Los delitos de robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito común, cometidos fuera de la Empresa, que pueda implicar para



ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

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

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

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.

8. Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la Empresa, aunque no sean constitutivos de delito.

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

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.

12. La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. Las frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

15. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente disciplinario, cuya apertura haya sido acordada por la Dirección.

16. Tomar, usar productos o artículos del centro de trabajo o que se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no sean aptos para su venta o comercialización.

17. Ocultar o falsear datos de trascendencia laboral, fiscal u otros que deban ser facilitados a la Empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

18. Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

19. Las faltas consideradas como Graves, de mediar mala fe manifiesta u otros agravantes.

20. La reincidencia en faltas Graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

21. Las actividades antisindicales de cualquier índole o aquellas que impidan o coarten los derechos de representación de los trabajadores legalmente atribuidas.

22. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

#### Artículo 42. Régimen de sanciones.

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

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

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta Muy Grave que imponga. Impuesta

la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

#### Artículo 43. Sanciones.

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

a) Por faltas Leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas Graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas Muy Graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Despido.

#### Artículo 44. Prescripción.

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

### CAPÍTULO X

#### Derechos sindicales

#### Artículo 45. Asambleas.

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

### CAPÍTULO XI

#### Legislación supletoria

#### Artículo 46.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas de general aplicación, sin que en ningún caso resulten aplicables otros convenios de ámbito interprovincial, provincial o local, aunque los mismos dispongan su aplicación genérica.

#### Disposición transitoria.

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

## ANEXO 1

### Equivalencias grupo-funciones profesionales

Grupos Profesionales	Nivel	Colectivos funcionales		
		Profesionales Centro de Distribución	Técnicos y profesionales de organización y gestión	Cuadros, técnicos y directivos
I	1			Directores.
II	1		Asesor comercial .....	Responsable de Departamento (Tesorería, Contabilidad, Control de Gestión, Desarrollo Calidad Interno, Explotación, Desarrollo de Sistemas, Gestor de Flujos/Aprovisionamiento Comunicación, Resp. Valeo Team Service o de Mercado-Tradicional, VI, Térmico y Nueva Distribución-).

Grupos Profesionales	Nivel	Colectivos funcionales		
		Profesionales Centro de Distribución	Técnicos y profesionales de organización y gestión	Cuadros, técnicos y directivos
III	1		Gestor de Flujos, Jefes de Producto .....	Responsable de Gestión Clientes, Gestor de Flujos, Resp. Métodos y SPV, Resp. Calidad Almacén, Jefes de Producto, Responsable de Administración de Personal, Responsable de Formación y Desarrollo.
IV	1		Delegados Comerciales, Adjunto Resp. Control de Gestión, Analista .....	Analista.
	2		Resp. Administrativo Ventas, Resp. Administrativo Export, Administrativo Tesorería, Contable, Facturación, Resp. Operaciones Almacén, Asistente de Dirección. Técnico de Formación y Apoyo Técnico.	
	3		Administración de Dirección Comercial, Técnico Mantenimiento, Control Inventarios Almacén.	
V	1	Especialista 1 grado .....	Administrativo Customer Service, Administrativos Dept. Comercial, Compras Generales. Operador informática.	
	2	Especialista 2 grado .....	Administrativo de Gestión Clientes, Administración Almacén, Garantías Calidad.	
	3	Especialista 3 grado .....	Administrativo.	
VI	1	Especialista en formación entre 2 y 3 años .....	Administrativo en formación entre 2 y 3 años.	
	2	Especialista en formación entre 1 y 2 años .....	Administrativo en formación entre 1 y 2 años.	
	3	Especialista en formación entre 0 y 1 año .....	Administrativo en formación entre 0 y 1 año.	
VII		Auxiliar operario .....	Auxiliar administrativo.	

CALENDARIO LABORAL 2004 OFICINAS

mes	dom. lab. 8:25 h.	dom. lab. 8:30 h.	dom. apertura	puentes	fines semana	fiestas oficiales	trabaja + F. Espr	Total
Enero	18		20	2	9	2	0	31
Febrero	20		22		9	0	0	29
Marzo	22		22		8	1	0	31
Abril	19		20		8	2	1	30
Mayo	20	13	21		10	0	1	31
Junio	09	22	22		8	0	0	30
Julio	00	22	21		9	0	0	31
Agosto	00	21	21		9	1	0	31
Septiembre	14	08	22	1	8	0	0	30
Octubre	19	20	20		10	1	0	31
Noviembre	20		20		8	2	0	30
Diciembre	16	64	21	1	8	2	4	31
<b>Total</b>			<b>251</b>	<b>4</b>	<b>104</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>366</b>

Total días 8h 25 177  
 Total días 6h 20 64  
**TOTAL DIAS** 241  
 minutos jornadas de 8h 25' 505  
 minutos jornadas de 6h 20' 380  
 Total HORAS jornada 8h 25' 1 480  
 Total HORAS jornada 6h 20' 405  
**TOTAL HORAS** 1 895,08  
 3 días libre disposición 25  
**22 DIAS DE VACACIONES** 139  
**Total horas jornada efectiva** 1.730,5  
**HORAS CONVENIO** 1.730,00  
**HORAS PENDIENTES** -0,5  
 Total Dias Laborales 216  
 Total Dias Apertura Centro 251

20

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

21

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

22

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

20

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

20

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

21

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

21

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

20

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

19

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

22

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

19

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

20

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

El personal que haya trabajado desde el 1 de enero de 2004, tendrá derecho a disfrutar de:

- TURNO DE NAVIDAD: Se establecen dos turnos. Primer turno: 22 y 23 Diciembre. Segundo turno: 29 y 30 Diciembre.
- JORNADA DE VERANO: 14:06 al 14:05 (incluidos).
- DIAS PUENTE: Se disfrutará 4 puentes. [02/01/04] [04/01/04] [11/10/04] [07/12]
- DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN: Se suelta que dichos días deben disfrutarse dentro del año natural en curso. [07/04] 1º [12/04] 2º [24/12] y [31/12]
- FIESTAS ESPECIALES DE NAVIDAD: Se establecen dos turnos.
- FIESTAS LOCALES: 09-NOV

Horario:  
 Jornada normal: 8:00 a 13:30 - 14:30 a 17:25  
 Jornada continuada: 8:00 a 14:35 (incluido 15 min. bocafiltro)  
 En los puentes y fiestas especiales, cada dirección asegurará el servicio de su departamento, estos días se compensarán según convenio (reten)  
 Las vacaciones se computarán por DIAS HÁBILES (23), y se disfrutarán preferentemente entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre con la autorización de Director de Función correspondiente

12 F. Festivos Nac. y Aut.

1 Enero	19 Agosto
6 Enero	9 de Abril (Jueves Santo)
19 Marzo	16 Mayo (Día de la Madre)
9 de Abril (Viernes Santo)	15 de Agosto
1 de Octubre	1 de Octubre
1 de Noviembre	5 Diciembre
8 Diciembre	8 Diciembre

Fiestas Locales Madrid  
 15 de Mayo (Día de la Madre)

Fiestas Locales Cejate  
 15 de Mayo (Día de la Madre)

El 17 de Mayo es festivo en VSE al trasladar la festividad de San Isidro. No obstante, (asegurando cada departamento el servicio necesario) será posible disfrutar del Viernes 14 de Mayo en lugar del mencionado Lunes 17.



CALENDARIO LABORAL 2004 ALMACÉN

	días laborables h.	Ciudad	Puestos	meses semana	Fiestas oficiales	Nóminas y F. Esp.	Total
Enero	18	20	2	9	2	0	31
Febrero	20	20		9	0	0	29
Marzo	22	22	1	8	1	0	31
Abril	19	20		8	2	1	30
Mayo	18	20	1	10	2	0	31
Junio	22	22		8	0	0	30
Julio	22	22		9	0	0	31
Agosto	21	21		9	1	0	31
Septiembre	22	22	1	8	0	0	30
Octubre	19	20	1	10	1	0	30
Noviembre	21	21		8	1	0	31
Diciembre	16	19	1	8	2	4	31
<b>Total días</b>	<b>240</b>	<b>249</b>	<b>5</b>	<b>104</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>366</b>
Días de vacaciones	22						
TOTAL DIAS	218						
Horas totales (jornada 7h55)	1.725,83						
HORAS CONVENIO							
1.730							
<b>HORAS PENDIENTES</b>							
4,17							
Total Días Laborales							
218							
Total Días Apertura Centro							
249							

Horario  
 Jornada de 7h55 minutos desde el 01/01/04 al 31/12/04  
 Desde el 1/1/04 hasta el 31/12/04 el horario de trabajo será el siguiente:  
 1 turno: 07.00 a 15.10  
 2 turno: 15.00 a 23.10

Se establecerán turnos de verano de forma que se asegure el servicio durante el mes de agosto

Las vacaciones se computarán por DIAS HÁBILES (22), y se disfrutarán preferentemente entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre

En los puentes y fiestas especiales Valde, cada dirección asegurará el servicio de su departamento, estos días se compensaran según convenio (ver)

Aquellos trabajadores que llegado el mes de octubre tengan pendientes de disfrutar todos o algunos de los días de vacaciones, deberán comunicar a su Dirección y a la Dirección de RH, antes del 8 de dicho mes, las fechas previstas para su disfrute. Se acuerda que dichos días deberán disfrutarse dentro del año natural, y en caso contrario, no podrán acumularse a años posteriores

22

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

22

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

22

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

22

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

20

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

20

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

21

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

21

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

El personal que haya trabajado desde el 1 de enero de 2004, tendrá derecho a disfrutar de:

Primer turno: 22 y 23 de Diciembre  
 Segundo turno: 29 y 30 de Diciembre

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

Se establecen dos turnos

## ANEXO 3

Tabla de salarios base por grupos y niveles

Grupo	Niveles	Salario Base Grupo/Nivel
I		33.190,62
II		26.552,48
III		23.233,42
IV	1	20.246,27
	2	19.250,55
	3	18.254,83
V	1	17.259,11
	2	16.761,26
	3	16.263,41
VI	1	15.599,58
	2	15.267,68
	3	14.935,77
VII		11.284,80

**16903** RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Móviles España, S. A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Móviles España, S.A. (Código de Convenio n.º9009942) que fue suscrito con fecha 8 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S. A.**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial***

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo de Telefónica Móviles España, S.A., dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

**Artículo 2. *Ámbito personal***

El presente Convenio Colectivo, afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral excepto:

a) Los de Alta Dirección, comprendidos en el Artículo 1.3. c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los empleados que ocupen cargos en la estructura organizativa de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten el cargo de Director, Coordinador, Gerente Jefe y empleados que desempeñen la función de Experto Especial, quienes quedarán excluidos del mismo.

c) Los Expertos (que se denominaban nivel A y B) encuadrados salarialmente por encima del salario máximo del Grupo Profesional V, a los que la Empresa se dirigirá por escrito en el plazo del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo, para que manifiesten mediante declaración individual escrita la opción de incluirse en el ámbito personal del mismo o mantener la situación de Fuera de Convenio.

d) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles, cuya relación laboral especial se regula por el RD 1438/85 de 1 de Agosto.

**Artículo 3. *Vigencia***

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 2004 y la concluirá el 31 de Diciembre del año 2006, salvo que la Comisión Negociadora, acuerde expresamente la prórroga de su contenido hasta el 31 de diciembre de 2008.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia durante el transcurso del segundo semestre de 2006, estudiará y elaborará una propuesta sobre la prórroga del Convenio Colectivo que deberá ser negociada y aprobada en su caso por la Comisión Negociadora, sin que el término final de vigencia del presente Convenio pueda superar en tal supuesto el día 31 de diciembre de 2008.

El acuerdo de prórroga adoptado por la Comisión Negociadora cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación legalmente previstos.

**Artículo 4. *Denuncia***

De no ser posible alcanzar un acuerdo sobre la prórroga del presente Convenio Colectivo en la Comisión de Interpretación y Vigilancia en el segundo semestre del año 2006, se entenderá tácitamente denunciado con efectos del día 1 de Enero de 2007.

**Artículo 5. *Compensación y absorción***

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso y costumbre o por cualquier otra causa.

2. Las mejoras económicas y de otra índole, que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

**Artículo 6. *Garantía personal***

Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en este Convenio.

**Artículo 7. *Vinculación a la totalidad***

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

No obstante lo anterior, las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo conforme lo establecido en el párrafo anterior, será sometido al conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Esta Comisión procurará en el plazo máximo de 30 días naturales alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio.

**Artículo 8. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia***

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta, de una parte, por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres designados por el Comité Intercentros. El Secretario de la Comisión será nombrado por la Representación de los Trabajadores y el Presidente por la Representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma, regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas, y será competente para estudiar y elaborar propuesta a la Comisión Negociadora sobre la prórroga del contenido del presente Convenio Colectivo de conformidad con los términos establecidos en el artículo 3.

Las funciones encomendadas a la Comisión se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral o a la Administración le corresponda en cada caso.