

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2023/16584 Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Valencia Módulos de Puerta SL, para los años 2023 a 2026. Código: 46100142012012.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Valencia Módulos de Puerta, SL para los años 2023 a 2026.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 20 de septiembre de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

VER ANEXO

València, a 13 de diciembre de 2023. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALENCIA MÓDULOS DE PUERTA, S.L. 2021-2022

PREÁMBULO

Son partes firmantes la representación de la Dirección de la Empresa de una parte y los Representantes Legales de los trabajadores y trabajadoras de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes para suscribir libremente el presente Convenio Colectivo de la Empresa Valencia Módulos de Puerta, S.L.

La Dirección de la Empresa se compromete a trabajar y realizar todos los esfuerzos necesarios con el fin de garantizar la continuidad y estabilidad del empleo, de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria de referencia.

Las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho a la igualdad de todas las personas trabajadoras, impidiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, creencia, edad y/o condición social, con independencia de la relación contractual existente con la empresa y bajo el respeto a la legalidad vigente en la materia.

Las menciones que se realicen en el presente convenio, en relación con el género de los trabajadores y trabajadoras afectado/as, mediante el término genérico de "trabajadores", se entenderán realizadas con carácter neutro, integrando tanto a mujeres como a hombres.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS Y ASPECTOS DE APLICACIÓN GENERAL

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

El presente convenio afecta a todo el personal laboral que preste sus servicios en VALENCIA MÓDULOS DE PUERTA S.L. en su centro de trabajo ubicado en el Polígono Industrial Juan Carlos I, de Almussafes, con excepción del personal adscrito al Comité de Dirección, quien regulará sus relaciones laborales de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín oficial de la provincia, y su vigencia se extenderá desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Los efectos económicos de los conceptos retributivos modificados en 2022 se aplicarán desde el 1 de enero de 2022, a excepción de lo excluido expresamente.

Artículo 3. Denuncia y prórroga

La denuncia del presente convenio se efectuará por cualquiera de las partes firmantes y por escrito con al menos tres meses de antelación a la finalización de su vigencia inicial, o de cada una de sus prórrogas. De no efectuarse la denuncia en tales términos, se prorrogará por periodos anuales.

Denunciado el convenio en el plazo indicado, se considerará prorrogado no exista un texto nuevo que lo sustituya.



Artículo 4. Eficacia legislativa

Sin perjuicio de las normas relativas a la prioridad aplicativa de los convenios estatutarios de empresa, así como sin perjuicio de las normas de prevalencia y reserva previstas en el Estatuto de los trabajadores, lo dispuesto en el presente convenio será prevalente sobre lo dispuesto en el convenio colectivo de la industria del metal de la provincia de Valencia y sobre lo dispuesto en el acuerdo estatal del sector del metal, que tendrán carácter supletorio para todas aquellas materias no previstas en este convenio.

Artículo 5. Garantías en materia de condiciones económicas pactadas

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos establecidos en este convenio, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio, en caso contrario se considerarán compensadas y absorbidas.

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio se mantendrán durante toda su vigencia sin que sea de aplicación lo dispuesto en materia de inaplicación de condiciones establecida en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Unidad de convenio

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deben ser consideradas globalmente y en cómputo anual pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo y categoría profesional. En el supuesto en que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, consideraran la inaplicabilidad de alguno o algunos de los artículos contenidos en el presente convenio, estos artículos quedarán sin efecto debiendo las partes negociar su nuevo contenido y redacción.

Artículo 7. Garantías personales

Se respetarán las condiciones económicas personales que excedan las establecidas en el presente convenio y pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente "ad personam". Para aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio tuviera reconocida por acuerdo escrito con la Empresa algunas condición más beneficiosa ésta será respetada en los términos en que se pactó. En este apartado se incluye el acuerdo de subrogación de fecha 19 de julio de 2012 de aplicación al personal que proviene de la planta de Faurecia Interior Systems España S.A. sita en Quart de Poblet.

Las garantías y complementos personales no serán compensables ni absorbibles por las mejoras económicas establecidas en el presente convenio.



CAPÍTULO II

JORNADA

Artículo 8. Jornada de trabajo

La jornada anual efectiva es de 1752 horas. Dicha jornada anual se realizará con un máximo de 221 días laborales.

De dicha jornada anual de trabajo, los y las trabajadoras dispondrán de 8 horas de libre disposición, para asuntos propios. La fecha de disfrute de dichas horas será a elección de la o el trabajador siempre que medie un preaviso por escrito de quince días, salvo acuerdo entre las partes en cuyo caso no será necesario el preaviso.

Las pausas de descanso de producción en cada uno de los tres turnos de trabajo, mañana-noche-tarde, tendrán una duración de 20 minutos a efectos de tomar el "bocadillo" y 20 minutos adicionales distribuidos en dos pausas de 10 minutos cada una de ellas. De dichas pausas computarán exclusivamente 20 minutos como jornada efectiva de trabajo.

Con independencia de los turnos de producción citados existirá un turno central para el personal de estructura. El tiempo de descanso para este turno tendrá una duración de 55 minutos que se distribuirán en función de las necesidades personales y del puesto de trabajo. De dicho tiempo computarán exclusivamente 20 minutos como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 9. Turnos de trabajo

Se establecen tres turnos de trabajo rotativos mañana-noche-tarde.

- El turno de noche iniciará su primer turno de trabajo semanal ordinario a las 22:00 horas y finalizará su último turno de trabajo ordinario semanal a las 5:30 horas.
- El turno de mañanas iniciará su último turno de trabajo semanal ordinario a las 5:30 horas y lo finalizará a las 13:45 horas.
- El turno de tarde iniciará su último turno de trabajo semanal ordinario a las 13:45 horas y lo finalizará a las 22:00 horas.

La concurrencia de un festivo durante la semana, que no coincida con el primer o último turno de trabajo semanal ordinario, no alterará la entrada ordinaria pactada.

La rotación de los turnos de trabajo se realizará semanalmente.

CUADRO DE HORARIOS

	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
MAÑANA		06:00 - 14:15	06:00 - 14:15	06:00 - 14:15	06:00 - 14:15	05:30 - 13:45
TARDE		14:15 - 22:30	14:15 - 22:30	14:15 - 22:30	14:15 - 22:30	13:45 - 22:00
NOCHE	22:00 - 06:00	22:30 - 06:00	22:30 - 06:00	22:30 - 06:00	22:30 - 05:30	

CENTRAL		8:30 - 17:00	8:30 - 17:00	8:30 - 17:00	8:30 - 17:00	8:30 - 17:00
---------	--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Para el personal de estructura adscrito al turno central se concreta una flexibilidad al inicio de la jornada de 30 minutos sobre el horario establecido y, en consecuencia, el horario de salida establecido se modificará en la misma medida. Así mismo este personal tendrá la opción de finalizar los viernes, o último día laboral de la semana, y vísperas de festivos a las 15:00 horas siempre que haya trabajado el total de tiempo



efectivo semanal de lunes a viernes. El cuadro del cómputo del total de tiempo efectivo semanal trabajado no aplicará para el caso de víspera de festivo en el supuesto de coincidir en una misma semana con viernes o último día laboral de la semana, de manera que para la citada víspera de festivo aplicará la opción de finalizar a las 15:00 horas sin necesidad de recuperación.

Para el personal de estructura adscrito a turno central, se establece la opción de realización de jornada intensiva en el periodo comprendido desde el 15 de junio hasta 15 de septiembre.

Las solicitudes serán valoradas y gestionadas acorde a las necesidades de asistencia a cliente con el objetivo de garantizar el servicio a los mismos, por el responsable jerárquico (N-1 plant Manager), quien resolverá la mismas en base a tales criterios.

El horario durante la jornada intensiva de estructura adscrito a turno central será desde las 7.00 hasta las 15.00 con una única pausa de tiempo no efectivo de trabajo de 20 minutos.

Artículo 10. Calendario laboral

El calendario laboral de la Empresa deberá estar adecuado al calendario laboral de cada uno de nuestros clientes, con objeto de adaptar la actividad de la Planta a las necesidades de atención y suministro a los mismos guardando el correspondiente paralelismo. No obstante, sólo podrán quedar establecidos un máximo de 2 calendarios de trabajo en la Empresa.

Las fechas del disfrute vacacional se conocerán por el personal con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su realización.

Una vez publicado la aplicación del primer periodo vacacional, se tomara éste de referencia para el resto del año en curso.

Sin que ello suponga una alteración de la jornada anual efectiva pactada, los días considerados como vacacionales, a efectos del establecimiento del calendario de trabajo anual de la Empresa, para el 2021 serán 25 días laborales, y para 2022 serán 26 días laborales.

El periodo vacacional a establecer en el calendario anual para su disfrute en los meses de verano estará comprendido entre los meses de junio a septiembre.

La retribución de los días no trabajados señalados como días de ajuste de jornada incluirá el plus convenio.

Artículo 11.- Flexibilidad

Se establece un sistema de flexibilidad en cuanto a la materialización de la jornada laboral, de manera que por motivos de producción y demanda de los clientes de la empresa los días previamente señalados como laborales podrán dejar de serlo, sin que ello afecte a la retribución del mes en que se produzca tal incidencia, excepto en cuanto al plus de nocturnidad que pudiera haber correspondido, que será abonado cuando se lleve a cabo en turno de noche la recuperación de las horas dejadas de trabajar.

Esta flexibilidad de la jornada tendrá carácter obligatorio para los afectados.

Queda establecido un preaviso por escrito de dos días laborales para la convocatoria, y para la desconvocatoria, de dicha flexibilidad a los trabajadores afectados, salvo los casos en que, derivando la flexibilidad de requerimientos de clientes de la empresa, éstos no lo hayan comunicado a la misma dentro del citado plazo.



Igualmente con carácter previo la Empresa comunicará por escrito al Comité de Empresa las causas de aplicación de la flexibilidad.

En la aplicación de la flexibilidad se tendrá en cuenta la polivalencia de los trabajadores al objeto de favorecer un reparto equitativo en la aplicación de esta medida, prevaleciendo la permanencia de los contratos de empresa.

La recuperación de las horas dejadas de trabajar se realizará, para que sea obligatoria su recuperación, mediante preaviso por escrito de la empresa a los trabajadores afectados con un plazo de 2 días laborales, sin que dicha recuperación pueda producirse en los días festivos ni en días no laborables por ajuste de calendario establecidos en el calendario anual.

Durante los cinco primeros turnos de trabajo ordinarios semanales la recuperación de la flexibilidad será voluntaria, a partir del sexto turno de trabajo semanal el trabajador deberá recuperar la flexibilidad.

No obstante el sistema de recuperación establecido en los párrafos anteriores, el trabajador podrá optar por la recuperación efectiva del tiempo de trabajo no realizado en los términos citados o por el descuento de todos los conceptos económicos devengados en día no trabajado, con las respectivas partes proporcionales de fin de semana y pagas extraordinarias.

Para la realización de tareas sencillas (limpieza, pintura, 5S) y para el personal dentro de una misma sección con la polivalencia necesaria para el desempeño de sus funciones, deberá consumirse en primer lugar la bolsa de horas flexibles pendientes y en segundo lugar la realización de horas extraordinarias.

La recuperación en tiempo de trabajo de las horas dejadas de trabajar, se compensará económicamente a razón de 6 euros por hora durante los cinco primeros turnos de trabajo ordinario semanal y de 9 euros por hora a partir del sexto turno semanal inclusive.

El saldo de la bolsa de flexibilidad por trabajador no podrá superar las 80 horas.

Con efectos del 01/01/2021, las horas de flexibilidad generadas a partir de esta fecha tendrán un plazo de caducidad de 12 meses desde la fecha de aplicación de la jornada flexible que las genera. Para el caso en que el trabajador sea convocado, por segunda vez, dentro del plazo establecido para recuperar las horas de la bolsa de flexibilidad que tuviera pendiente, y no venga a recuperarlas, se procederá automáticamente al descuento de las mismas, según lo establecido en el presente artículo, como si el trabajador hubiera optado inicialmente por su descuento.

No se aplicará dicha caducidad a la bolsa de horas acumuladas a 31/12/2016.

Por parte de la Empresa se comunicará al Comité de Empresa el listado de afectación de la flexibilidad para cada uno de los días de aplicación, tanto el listado provisional previo como el listado definitivo posterior a su aplicación con el fin de realizar cualquier observación que estimen oportuna.

El sistema de flexibilidad previsto en el presente artículo respetará en todo caso los mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

En el plazo del primer trimestre de cada año, la empresa comunicará a cada empleado por escrito las horas pendientes de recuperar.



CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Clasificación profesional.

La clasificación profesional se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, según redacción dada por el Acta número 11 y de acuerdo con los criterios generales de clasificación profesional establecidos en dicho Acuerdo. No obstante, y al amparo de lo dispuesto en el Art. 84.2 d) ET, el presente Convenio establece la siguiente adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los grupos 7, 6 y 5, que se determinan de acuerdo a la siguiente modulación:

Grupo profesional 7: Este grupo se corresponde con el ingreso en la empresa hasta el cumplimiento de tres años de prestación efectiva y continuada de trabajo en la misma, desempeñando funciones propias de MOD de producción.

Grupo profesional 6: Este grupo se corresponde con el cumplimiento de cinco años de prestación efectiva y continuada de trabajo en la empresa en los mismos términos.

Grupo profesional 5: Este grupo se corresponde con el cumplimiento de ocho años de prestación efectiva y continuada de prestación de servicios en la empresa en los mismos términos.

Consecuentemente se reconoce la necesidad de un periodo de adaptación y aprendizaje a desarrollar desde la incorporación a la empresa, destinado a la adquisición de competencias suficientes para la realización de las tareas profesionales de producción, con el adecuado nivel de responsabilidad, capacidad, iniciativa y autonomía. Nivel de capacitación que se obtiene a través de la práctica inicial y continuada de entrenamiento progresivo en el tiempo, en los términos indicados en la clasificación de referencia.

En este sentido, se considera que el área de producción se caracteriza por la más eficaz movilidad funcional, de forma que la generalidad de los puestos de trabajo que conforman la misma, deben ser ocupados por trabajadores con un mismo nivel de experiencia y formación profesional, entendiéndose que un cierto nivel de conocimientos de los distintos puestos de trabajo de producción directa, fruto de la movilidad funcional, es un objetivo fundamental de esta área de producción.

Artículo 13. Ascensos.

13.1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior en materia de grupos profesionales y su acceso en función del tiempo de prestación de servicios, será condición indispensable para que se produzcan tales ascensos, la adquisición de un nivel de competencias adecuado para el correcto desempeño de los distintos puestos de trabajo en términos de cadencia, calidad y autonomía, alcanzándose un determinado nivel de polivalencia funcional a validar de acuerdo a los estándares establecidos en el grupo FAURECIA con vigencia en cada momento.

Consecuentemente, el cambio de grupo profesional, precisará además del transcurso del tiempo establecido en el artículo anterior, la adquisición de un determinado nivel de polivalencia, en los siguientes términos:



Grupo profesional 6: Para optar al ascenso a este grupo profesional, el trabajador deberá acreditar una polivalencia mínima de al menos tres puestos de trabajo en el área de producción, bien sea en su línea habitual de trabajo, como en cualquier otra del área de producción.

Grupo profesional 5: Para optar al ascenso a este grupo profesional, el trabajador deberá acreditar una polivalencia mínima de al menos cinco puestos de trabajo en el área de producción, bien sea en su línea habitual de trabajo, como en cualquier otra del área de producción.

13.2. A su vez, será requisito imprescindible para el acceso al grupo superior, que el trabajador haya superado satisfactoriamente la evaluación anual del desempeño en su puesto de trabajo habitual, superando en la misma el grado mínimo exigible para cada puesto.

La potestad de evaluación en el desempeño del puesto de trabajo, así como la herramienta y/o metodología utilizada para ello es exclusivamente potestad de la dirección de la empresa, debiendo realizarse esta por el superior jerárquico inmediato al trabajador evaluado. El comité de empresa conocerá la herramienta de evaluación anual que la empresa implemente.

13.3. Los ascensos de grupo profesional se realizarán con efectos del día 1 de enero y 1 de julio de cada año para todos aquellos trabajadores que en fecha 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente, del año natural inmediatamente anterior, cumplan todos los requisitos establecidos en el presente convenio en materia de ascensos.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 14. Estructura retributiva.

La estructura retributiva del personal afectado por el presente convenio se determinará de acuerdo con los conceptos retributivos que seguidamente se concretan.

Con carácter general los conceptos retributivos de aplicación no serán compensables ni absorbibles salvo por lo dispuesto en el Art. 5 del presente convenio, o mediante acuerdo expreso entre las partes.

Salario base: el salario base o salario correspondiente a cada grupo y categoría profesional queda establecido de acuerdo con la estructura retributiva prevista en el Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Valencia, en los importes para cada grupo y categoría profesional que se determinan en el Anexo I del presente Convenio.

Plus convenio: el plus de convenio queda establecido de acuerdo con la estructura retributiva prevista en el Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Valencia, en los importes para cada grupo y categoría profesional que se determinan en el Anexo I del presente Convenio.

Complemento personal: en los casos en que la retribución prevista en el contrato de trabajo y/o acuerdos individuales supere la retribución prevista en el presente convenio en relación al grupo profesional y categoría profesional de referencia, su exceso pasará a formar parte de un complemento personal del trabajador que se



concretará en la nómina del mismo en tales términos. En el caso de los trabajadores provenientes de Faurecia Interior Systems España S.A. sita en Quart de Poblet, este exceso deriva lo previsto en el artículo 1º *Retribuciones*, apartado 1.1. *Retribución anual Fija*, del acuerdo de subrogación de fecha 19 de julio de 2012.

Plus distancia: este concepto está referido a lo dispuesto en el convenio colectivo de la industria del metal de la provincia de Valencia.

Complemento personal 2: este concepto es de aplicación exclusiva al personal proveniente de Faurecia Interior Systems España S.A. sita en Quart de Poblet; y deriva de la aplicación del artículo 1º *Retribuciones*, apartado 1.2. *Retribución anual variable*, del acuerdo de subrogación de fecha 19 de julio de 2012.

Compensación traslado: este concepto es de aplicación exclusiva al personal proveniente de Faurecia Interior Systems España S.A. sita en Quart de Poblet; y deriva de la aplicación del artículo 1º *Retribuciones*, apartado 1.4. *Suplido por diferencia de kilometraje*, del acuerdo de subrogación de fecha el 19 de julio de 2012.

Antigüedad consolidada: este concepto es de aplicación exclusiva al personal proveniente de Faurecia Interior Systems España S.A. sita en Quart de Poblet, y deriva del importe salarial fijado individualmente en base a la congelación de la antigüedad llevada a cabo con efectos 30/09/1996 y cuyos importes permanecen inalterables en el tiempo desde dicha fecha.

Hora Extraordinaria I: son las horas que en exceso de la jornada ordinaria establecida realiza el personal de lunes a viernes, y sábado en turno de mañana. Su cuantía será la establecida en las tablas salariales anexas.

Hora Extraordinaria II: son las horas que en exceso de la jornada ordinaria establecida realiza el personal cualquier día de la semana en horario nocturno, sábado en turno de tarde, domingos y festivos. Su cuantía será la establecida en las tablas salariales anexas.

El personal de estructura podrá optar entre la retribución de las horas extraordinarias o su compensación por descanso sustitutorio, siempre y cuando las necesidades de producción así lo permitan, y previa aceptación del responsable jerárquico. Es responsabilidad de la empresa autorizar y computar las horas extraordinarias.

Plus de Líder de GAP: definido como el concepto salarial devengado por día efectivo de trabajo en base a la realización de las funciones de Líder de GAP. Su cuantía será la establecida en las tablas salariales anexas.

Plus de Mantenimiento: definido como el concepto salarial devengado por día natural en base a la pertenencia a la sección de mantenimiento y como consecuencia de la disponibilidad del personal afecto a la misma, consistente en la obligatoriedad de atender los requerimientos propios de los trabajos asociados a dicha sección en el tiempo y forma necesaria para su correcta e inmediata ejecución dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Su cuantía será la establecida en las tablas salariales anexas.

Plus de turnicidad: según lo establecido en el artículo 16 del presente convenio de empresa.

Plus de disponibilidad: según lo establecido en el artículo 17 del presente convenio de empresa.



Artículo 15. Incrementos salariales

La revisión de los conceptos retributivos se realizará de la manera siguiente:

Año 2021

- Las retribuciones actualmente aplicadas en la empresa se mantendrán en las mismas cuantías actualmente aplicadas.

Año 2022

- Salario Base y Plus convenio 1.7%

Para el año 2022, las tablas salariales del presente convenio (salario base y plus convenio) serán las que se establezcan en el convenio de metal para dicho año provisionales.

No obstante, la empresa incrementará a cuenta con efectos del 01 de enero del 2022 en un 1.7% salario base y plus convenio actualmente aplicadas en VMP.

- 1.5% Complemento personal 1

Horas extraordinarias y Paga de objetivos no se entienden como conceptos retributivos ordinarios de la nómina.

Se establece, desde el mes de publicación en el DOGV los siguientes precios para las horas extraordinarias HHEE I = 16,5 € y HHEE II = 18,5 €.

Pago lineal "Se establece para el periodo de vigencia del presente convenio, un pago lineal por convenio publicado de 180 € relativo al año 2021, que se abonará en el mes de enero del 2022.

Esta prima se acuerda en atención a la estabilidad que supone el acuerdo convencional alcanzado durante dicha vigencia, en las relaciones laborales entre la empresa, los trabajadores y la representación legal de éstos, y por el mantenimiento de la productividad de la actividad de la empresa en relación con la tasa horaria del personal de producción. La cuantía se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, parte proporcional a tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 16. Plus de turnicidad

Se establece un Plus de Turnicidad compensatorio del sistema rotativo establecido para el personal sujeto a los turnos de mañana, noche y tarde, y que además esté adscrito a líneas de producción.

La empresa podrá modificar la asignación de los trabajadores a cualquiera de los turnos indicados en función de sus necesidades de servicio al cliente, modificando así la rotación natural entre ellos, aunque esto suponga la repetición de un mismo turno de trabajo.

La empresa podrá igualmente modificar el turno de trabajo asignado inicialmente una semana y pasar el trabajador a otro turno de trabajo distinto, si bien no se podrá alterar la rotación más de una vez en una misma semana, considerándose como cambio la modificación de la rotación natural. Dicha alteración no tendrá



consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al estar los trabajadores de los turnos citados integrados en el sistema rotativo descrito.

Su cuantía será la establecida en las tablas salariales anexas prorrateada por día efectivo de trabajo previstos en el calendario laboral.

En el caso, en que el trabajador una vez incorporado a su puesto de trabajo, se ausente de forma justificada por tiempo, no le será descontada la parte proporcional del plus de turnicidad.

Artículo 17. Plus de disponibilidad

Se establece un Plus de Disponibilidad al objeto de compensar las prolongaciones de la jornada diaria hasta un máximo de 2 horas por ausencia del relevo del turno entrante o incremento de la demanda del cliente y la obligatoriedad de prestación de servicios en días no previstos inicialmente en el calendario laboral de la empresa, al objeto de cubrir las necesidades de servicio requeridas por nuestros clientes.

Este concepto es devengable exclusivamente por los trabajadores relacionados directamente con la producción: operarios de producción, carretilleros, operarios de mantenimiento y operarios de calidad, que además esté adscrito a líneas de producción.

Su cuantía será la establecida en las tablas salariales anexas prorrateada por día efectivo de trabajo previstos en el calendario laboral, las horas realizadas se compensarán de acuerdo a lo previsto para las horas extraordinarias.

En caso de habilitarse días no previstos inicialmente en el calendario laboral, la empresa comunicará a los trabajadores afectados por escrito el uso de la disponibilidad con un preaviso de dos días laborales, salvo que los clientes de la Empresa no lo hayan comunicado a la misma dentro del citado plazo. De estas jornadas habilitadas, el trabajador podrá optar, hasta un máximo de dos al año por compensarla por descanso sustitutorio. Para el disfrute de esta jornada de descanso, el trabajador deberá preavisar con quince días de antelación, sin que pueda estar en esta situación más de un trabajador en el mismo GAP.

Igualmente con carácter previo la Empresa comunicará por escrito al Comité de Empresa las causas del uso de la disponibilidad.

En el caso, en que el trabajador una vez incorporado a su puesto de trabajo, se ausente de forma justificada por tiempo limitado, no le será descontada la parte proporcional del plus de disponibilidad.

Artículo 18.- Paga extraordinaria de marzo.

La paga extraordinaria de marzo prevista en el Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Valencia queda establecida para Valencia Módulos de Puerta S.L. en 19 días de salario base para el 2021 y 2022

Artículo 19.- Retribución variable

Las partes firmantes comparten la necesidad de que se dé un entorno adecuado para la aplicación de las relaciones laborales en la empresa, y consecuencia acuerdan vincular los objetivos, en una determinada proporción, al compromiso mutuo de respeto a los sistemas y políticas de empresa, al objeto de garantizar la convivencia y el buen funcionamiento de la misma.



Por ello queda establecida una cuantía semestral de 300 Euros brutos en función de los siguientes objetivos y con el siguiente peso específico cada uno de ellos:

50% Salvaguarda de la seguridad de los trabajadores.

50% Cumplimiento de las normas de conducta de la Empresa.

Así mismo, queda establecida una cuantía semestral de 60 € para el 2021 una cuantía de 72€ para el año 2022, euros brutos en función de los siguientes objetivos operativos, fijados por la Dirección y ligados al desempeño de la empresa, que tendrán como fin la consecución del presupuesto marcado para la Planta.

25% Scrap (objetivo colectivo)
25% Productividad (objetivo colectivo)
50% Absentismo (objetivo individual)

Para optar a la percepción de la retribución variable derivada de los objetivos operativos ligados al desempeño de la empresa deberá alcanzarse un mínimo del 70% sobre el 100% de cada uno de los objetivos fijados. Alcanzado el mínimo establecido, el percibo del importe correspondiente al objetivo será proporcional al porcentaje de consecución del objetivo hasta el máximo del 100% del importe establecido.

Los lanzamientos de nuevos proyectos en la planta serán excepcionalmente excluidos para el cálculo de los resultados de los objetivos operativos de carácter colectivo. La exclusión estará limitada a lo establecido como fase de lanzamiento de proyecto por la Empresa, inicio de producción (SOP) + 90 días. Transcurrida esta fase, el proyecto estará integrado como producción de planta a todos los efectos.

Los cambios de ingeniería y/o modificación de piezas de proyectos en producción, no son considerados lanzamientos de nuevos proyectos en la planta.

De igual forma, para el cálculo de los resultados de los indicadores de Scrap y Productividad no se tendrán en cuenta el impacto de los paros total o parcial de los días inicialmente no previstos en el calendario.

Esta retribución variable es incompatible con el abono de cualquier otro tipo de retribución variable existente o que pudiera existir en un futuro.

De forma trimestral, la empresa realizará comunicación por escrito de los resultados de los objetivos colectivos de planta.

CAPÍTULO V

AYUDAS SOCIALES

Artículo 20. Complemento Incapacidad temporal por contingencias comunes

Para el caso de incapacidad temporal, derivada de contingencia común, los tres primeros días de la primera baja del año natural se complementarán con el 50% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja.

Artículo 21. Ayuda por nacimiento de hijo

Se establece una ayuda por nacimiento de hijo de 80 euros por trabajador que se abonará en el mes del nacimiento.



Esta ayuda es extensiva a los casos de adopción o acogimiento del menor, tanto preadoptivo, como permanente. Para estos casos la ayuda por cada menor será abonada en el mes de la resolución judicial de adopción, o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Artículo 22. Ayuda de estudios

Con el objetivo de fomentar la promoción profesional y el nivel de empleabilidad de los trabajadores en el ámbito interno de la empresa, ambas partes acuerdan establecer una ayuda de estudios en los siguientes términos:

Esta ayuda será de aplicación para los estudios oficialmente reconocidos que realicen los trabajadores y estén relacionados con su puesto de trabajo o que puedan ser de aplicación práctica en cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la Empresa. La ayuda consistirá en el pago de un importe económico hasta las cantidades máximas anuales establecidas en el presente convenio.

- 175 euros anuales por estudios superiores
- 120 euros anuales por estudios técnicos medios

Podrán solicitar la ayuda de estudios los trabajadores que se matriculen de todas las asignaturas de un curso. Para recibir la ayuda económica será requisito imprescindible acreditar haber aprobado la mitad, o mitad más una en caso de número impar, de las asignaturas de un curso; consecuentemente el importe de la ayuda económica estará en relación a la proporción de asignaturas aprobadas.

Artículo 23.- Permisos y licencias

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la industria del metal de la provincia de Valencia, con las siguientes mejoras:

El permiso retribuido previsto para asistencia a consulta médica se entenderá incluso para las visitas que se realicen a los servicios médicos privados.

Los permisos retribuidos computaran desde el primer día laborable dentro de la ocurrencia del hecho causante del cual se derive.

Los trabajadores tendrán derecho, previo aviso a su superior jerárquico, de un permiso retribuido de 1 día por cuidado de menor de 12 años derivados de causas de COVID_19.

En el caso de hospitalización el permiso retribuido previsto será ampliado a los cuñados.

Los trabajadores tendrán derecho, previo aviso a su superior jerárquico, por el tiempo necesario, a permiso no retribuido de acompañamiento a hijos menores de 16 años para acompañamiento a consulta médica, debiendo justificar la visita mediante el correspondiente parte de asistencia facultativa que señale el tiempo dispensado a tal efecto.

Fuera de los casos previstos legal y/o convencionalmente, los trabajadores tendrán derecho, previo aviso a su superior jerárquico, a un permiso retribuido con una duración máxima de un día, por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización ni reposo domiciliario del cónyuge o de parientes de primer grado, debiendo justificar dicha intervención mediante al correspondiente parte del facultativo en fecha coincidente con el día del derecho.



Artículo 24.- Política de desplazamientos de corta Duración

En el supuesto de realizar desplazamiento de corta duración será de aplicación la Política de compensación establecida por Faurecia.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 25.- Horas complementarias en reducción de jornada

Los trabajadores en situación de reducción de jornada por cualquier causa legalmente establecida que realicen horas complementarias fuera del horario de trabajo que fue objeto de la reducción de jornada, serán retribuidos según los importes y la regulación que para las horas extraordinarias queda establecida en este convenio.

Artículo 26.- Elección de turno

Los trabajadores de 59 años o más podrán elegir la exclusión del turno de noche. A tal efecto, se establece un cupo máximo del 5% calculado sobre el total de la plantilla sujeta a turnos rotativos. Están excluidos del cupo del 5% los trabajadores provenientes de Quart de Poblet que, en aplicación de los acuerdos de subrogación alcanzados el 19 de julio de 2012 entre la representación legal de la Empresa y de los Trabajadores de la sociedad Faurecia Interior Systems España S.A., mantienen en Valencia Módulos de Puerta S.L. esta elección; así como las trabajadoras en estado de gestación y los trabajadores que por servicio médico así lo tienen establecido.

El número de trabajadores incluidos en el cupo establecido se revisará con carácter semestral, en línea con el promedio de plantilla de referencia para su cálculo.

Artículo 27.- Turno fijo de noche

Hasta un 20% del turno de noche podrá estar cubierto por trabajadores voluntarios no sometidos a rotación.

Los periodos máximos de permanencia en turno fijo de noche serán revisables en un periodo máximo de un año.

Artículo 28.- Jubilación parcial anticipada y contrato relevo

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que reúnan los requisitos establecidos legalmente, podrán solicitar a la empresa su acceso a la situación de jubilación parcial anticipada. En tales casos, la empresa vendrá obligada a suscribir el correspondiente contrato de relevo que posibilite la tramitación de la jubilación parcial ante INSS, si bien la empresa determinará la jornada de trabajo y la modalidad contractual del contrato del relevista que resulte idóneo, lo que determinará a su vez el porcentaje máximo de jubilación que podrá alcanzar la petición realizada.

Las solicitudes de los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos legalmente para acceder a la jubilación parcial, y opten voluntariamente por acogerse a la misma, deberán formularse por escrito.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación por cualquier causa imputable al trabajador impedirá la aplicación del presente acuerdo al empleado solicitante,



resultando en consecuencia nula y sin efectos la opción ejercida y lo actuado, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación, sin que ello suponga derecho a percepción alguna con cargo a la empresa correspondiente al periodo no trabajado.

El trabajador relevista contratado para cubrir la vacante del jubilado parcial extinguirá su contrato de trabajo en la fecha de incorporación del jubilado parcial al que se le hubiese denegado la prestación, en base a lo previsto en el Art. 49.1 b) ET, que como cláusula extintiva deberá figurar en su contrato de trabajo.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento en esta materia.

28.1. Plan de incentivos a fórmulas de jubilación anticipada:

28.1.1 Los trabajadores y trabajadoras a quienes les sea de aplicación la modalidad de jubilación parcial anticipada prevista para la industria manufacturera, una vez accedan a esta situación, y siempre que la empresa haya concertado un contrato de relevo en modalidad a tiempo parcial y/o de duración determinada (67%-33%) para posibilitar tal jubilación, disfrutarán de un permiso con retribución del equivalente al 18% con retribución del equivalente de la jornada de trabajo residual a prestar. En los casos que la empresa concierte contrato de relevo en la modalidad indefinido (80%-20%) y a jornada completo, dicho permiso será del equivalente 10% con retribución del equivalente de la jornada de trabajo residual a prestar. Queda excluida de esta la retribución el plus de distancia y/o compensación traslado.

28.1.2. Los trabajadores y trabajadoras a quienes no les sea de aplicación la modalidad de jubilación parcial anticipada prevista para la industria manufacturera, una vez accedan a esta situación, y siempre que la empresa haya concertado un contrato de relevo a tiempo parcial y/o de duración determinada para posibilitar tal jubilación, disfrutarán de un permiso con retribución equivalente 10% de la jornada real residual a prestar. Queda excluida de esta la retribución el plus de distancia y/o compensación traslado.

Los trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada voluntaria a los 63 años percibirán una gratificación económica equivalente a dos pagas extraordinarias.

Este plan de incentivos entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 29.- Empresas de trabajo temporal

Con la finalidad de mantener un cierto equilibrio en los niveles de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, con respecto a los niveles de contratación directa en la empresa, considerando el impacto de dichos niveles en la organización del trabajo y en la flexibilidad de la plantilla hasta el 40% del total de la temporalidad de la Planta, excluidos trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, será gestionada con contratos temporales de empresa; y el resto podrá estar gestionado a través de Empresas de Trabajo Temporal. A tal efecto, se tomará como referencia el promedio de trabajadores temporales, con la exclusión anterior, del trimestre natural inmediatamente anterior.

El número de contratos que estos porcentajes representen serán revisables con carácter semestral.

En cualquier caso, todos los contratos temporales deberán prestar servicios a través de Empresas de trabajo temporal durante al menos un mes con carácter previo a su incorporación con contrato de Empresa.



CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 30.- Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por cada una de partes negociadores del presente Convenio, y en número de 3 vocales por cada una de ellas, cuya designación nominativa deberá producirse en un plazo de 30 días tras la publicación del presente Convenio Colectivo en el diario Oficial correspondiente.

Dicha comisión se encargará de resolver las discrepancias interpretativas que se deriven del contenido del presente Convenio y que sean puestas de manifiesto por cualquiera de las partes que integran esta comisión, o cualquier otro interesado afectado por el Convenio.

Recibida por la comisión paritaria la consulta pertinente, ésta se reunirá en un plazo no superior a 10 días y, tras reuniones que consideren oportunas, emitirán conjuntamente informe al respecto en el plazo de los 10 días siguientes, donde se determinarán las conclusiones a las que hayan llegado, tanto con acuerdo o sin el, dando traslado a la parte interesada.

Las partes se someten al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. En cualquier caso, el mecanismo de solución de conflictos consistente en arbitraje no será obligatorio, sin perjuicio de que se acuerde, en su caso, de forma expresa, para cada materia en controversia que se suscite, acudir a dicho mecanismo.

Artículo 31.- Calendario pago de nómina.

Con carácter general la nómina será abonada el penúltimo día hábil de cada mes. A efectos de cómputo de elementos variables del salario el periodo de nómina de cada mes se cerrará el día 12 de ese mes.

Artículo 32.- Comisión de seguimiento estándares de trabajo.

Las partes constituirán una comisión a los efectos de información y seguimiento por parte de los representantes de los trabajadores de los estándares de trabajo establecidos.

Artículo 33.- Ropa de trabajo.

A estos efectos aplicará la regulación dada en el Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Valencia.

Para cumplir con las garantías establecidas en el citado Convenio Colectivo, se establecen dos entregas al año de ropa de trabajo, fijadas en mayo la de verano y en octubre la de invierno.

Las entregas se realizaran de la siguiente forma:

- En el mes de mayo, un máximo de cuatro prendas (pantalón y camiseta) por trabajador.
- En el mes de Octubre, un máximo de cuatro prendas por trabajador (pantalón y camiseta) y una sudadera por trabajador. Cada tres años se hará entrega de una prenda de abrigo por reposición.



Previamente a la entrega de invierno, el Comité de Seguridad y salud laboral podrá recomendar el tipo de prenda de abrigo que se podrá entregar cada tres años a cada empleado por reposición.

El personal que trabaje en puesto de adhesivado podrá optar a doble equipo en cada entrega.

El personal que trabaje en la zona logística podrá solicitar la prenda de pantalón acolchado.

En las zonas de trabajo habitual donde el chaleco reflectante sea obligado, se dará entrega de camiseta de alta visibilidad.

El calzado de seguridad será acorde a los riesgos existentes en el puesto de trabajo.

El comité de seguridad y salud podrá formular recomendaciones a la empresa en esta materia.

La empresa, garantizará que los trabajadores que presten servicios mediante empresas de trabajo temporal dispongan del número de prendas en el mismo régimen que los empleados propios de la compañía.

CAPITULO VIII

DERECHO SINDICAL

Artículo 34.- Sobre la representación sindical de los trabajadores

28.1. Acumulación de crédito sindical

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales pertenecientes a una misma sección sindical, podrán acumular las horas en una bolsa anual. El cómputo de horas será el legalmente establecido. Dentro de los límites de crédito horario establecidos en la legislación vigente, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales pertenecientes a una misma sección sindical, podrán acumular las horas no consumidas de la bolsa anual establecida, a la bolsa del año natural siguiente al del devengo de las citadas horas.

Las horas mensuales generadas por cada miembro del comité de empresa y delegado sindical, será por 12 mensualidades siendo este el cómputo anual del crédito horario.

28.2. Información a los trabajadores

Se podrán realizar asambleas en las zonas de descanso, fuera del tiempo efectivo de trabajo y mediando un preaviso a la empresa con 48 horas de antelación.

28.3. Información al Comité de Empresa

La Empresa dará la información de las cotizaciones (TC2) al Comité de Empresa, comprometiéndose este a guardar sigilo sobre esta información.



Artículo 35. Promoción interna

La empresa comunicará a todos los empleados la existencia de vacantes internas susceptibles de poder optar a dicha vacante, con el objetivo de informar a toda la plantilla y facilitar la participación en el proceso de reclutamiento y selección.

Alumssafes 15 de Noviembre del 2021



VALENCIA MÓDULOS DE PUERTA, S.L. TABLAS SALARIALES 2021-2022*					
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO GRUPO (SALARIO BASE)	PLUS CONVENIO	SALARIO GRUPO (SALARIO BASE)	PLUS CONVENIO
TECNICOS/AS		2021	2021	2022*	2022 *
Ingenieros/as y Licenciados/as	1	1919,18	124,84	1951,81	126,96
Técnicos/as	2	1672,03	124,84	1700,45	126,96
Jefe/a de Primera (Téc.Org.Tr.)	3	1432,52	135,56	1456,87	137,87
Jefe/a de Primera (Téc.Labor.)	3	1432,52	135,56	1456,87	137,87
Encargado/a	4	1377,58	135,56	1401,00	137,87
Jefe/a de Segunda (Téc.Org.Tr.)	4	1338,94	135,56	1361,70	137,87
Jefe/a de Segunda (Téc.Labor.)	4	1338,94	135,56	1361,70	137,87
Maestros/as Industriales	4	1338,94	135,56	1361,70	137,87
EMPLEADOS/AS					
Jefe/a 1ª Administrativo	3	1432,52	135,56	1456,87	137,87
Jefe/a 2ª Administrativo	4	1340,46	135,56	1363,25	137,87
Oficial 1ª Administrativo	5	1183,09	142,69	1203,21	145,11
Técnicos/as de Organización Trabajo de 1ª	5	1183,09	142,69	1203,21	145,11
Oficial 2ª Administrativo	5	1183,09	142,69	1203,21	145,11
Técnicos/as de Organización Trabajo de 2ª	5	1183,09	142,69	1203,21	145,11
Auxiliar Administrativo	6	1142,19	149,81	1161,61	152,36
Auxiliar de Organización	6	1142,19	149,81	1161,61	152,36
OPERARIOS/AS					
Oficial de 1ª (Profesional de Oficio)	5	39,86	5,73	40,54	5,83
Oficial de 2ª (Profesional de Oficio)	5	39,86	5,73	40,54	5,83
Oficial de Tercera	6	37,85	5,73	38,49	5,83
Especialista	6	37,85	5,73	38,49	5,83
Peón	7	36,84	5,98	37,47	6,08
OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS		2021		2022	
Plus turnicidad		1,65		1,7	
Plus disponibilidad		2,98		3,07	
Plus Líder de Gap		10,75		10,75	
Plus mantenimiento		3,5		3,5	
Hora Extra 1		16,5		16,5	
Hora Extra 2		18,5		18,5	
Plus nocturnidad		25% salario grupo			

* Tabla sujeta a revision en virtud al acuerdo colectivo y a las tablas del metal

