

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de València**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible,
Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto
del convenio colectivo de trabajo de la empresa SAS
Autosystemtechnik, SA (código: 46101381012018).*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del centro de trabajo de la empresa SAS Autosystemtechnik, SA.

Vista la solicitud de inscripción del acta señalada anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 13 de septiembre de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes legales de los trabajadores y, de otra, por la representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en 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 y 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 de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según lo preceptuado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la cual se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en cuanto que ostenta la condición de autoridad laboral en la provincia a tenor de lo establecido en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 17 de septiembre de 2021.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
SAS AUTOSYSTEMTECHNIK, S.A
(2021 a 2024)**

Capítulo I - Partes Signatarias, Ambitos y Vigencia.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente convenio, la representación de la empresa, formada por el Director de RR.HH y por el Plant Manager, y, por la parte social, la representación legal de los trabajadores en la empresa, formada por los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al comité de empresa.

Artículo 2.- Cláusula sobre género.

En la redacción del presente convenio se ha tratado de emplear un lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género. No obstante, las menciones que puedan haberse realizado de forma genérica sin el uso de ambos géneros, se consideran realizadas con carácter neutro, integrando tanto a mujeres como a hombres, en igualdad de condiciones y consideración.

Artículo 3.- Ámbitos funcional, personal y territorial.

El convenio será de aplicación a todo el personal por cuenta ajena que preste sus servicios en la planta de la empresa, sita en Almussafes, Valencia, Polígono Industrial Rey Juan Carlos I, Cl/ La Granja, 16;

con la única excepción del personal directivo concretado en los responsables de los departamentos integrantes de la empresa.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El convenio tendrá una vigencia de 4 años, precisamente, los años 2021, 2022, 2023 y 2024. En cuanto a sus efectos económicos, se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes del presente texto.

Artículo 5.- Prórroga y Denuncia.

La denuncia del convenio deberá realizarse con, al menos, una antelación de dos meses a su vencimiento inicial o prorrogado. En caso de no producirse dicha denuncia, el convenio se considerará prorrogado en tanto no se produzca ésta. Denunciado el convenio a su vencimiento y transcurrido el plazo de un año sin que se haya suscrito un nuevo texto que lo sustituya, éste perderá su vigencia, aplicándose lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la Industria la Tecnología y los Servicios del Metal de la provincia de València. No obstante, si, alcanzada la fecha del 31/12/2025, las partes negociadoras del Convenio sectorial citado no hubieran suscrito nuevo texto, encontrándose dicho convenio vencido, el plazo de un año arriba indicado pasará a ser de dos.

Artículo 6.- Globalidad.

El presente convenio es un texto indivisible que debe valorarse en su conjunto, de forma que, si alguna de las condiciones establecidas en el mismo quedase invalidada por decisión administrativa o judicial, las partes deberán reunirse al objeto de evaluar la situación, alcanzando los acuerdos que procedan en su caso.

Capítulo II.- Organización del trabajo.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde en todas sus vertientes a la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades industriales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales existentes, en base a la mutua colaboración de las partes sociales que integran la misma.

Capítulo III – Contratación, ingresos y ceses.

Artículo 8.- Condiciones de estabilidad.

Mediante el presente acuerdo, las partes determinan como objetivo de estabilidad en el empleo alcanzar una plantilla mínima de contratos indefinidos, en cuanto al personal de mano de obra directa se refiere. En ese sentido, se fija a ese fin un objetivo del 75% de fijeza en mano de obra directa, comprometiéndose las partes a reunirse en el mes de marzo de cada ejercicio, al objeto de determinar la situación existente y las medidas a adoptar para lograr el fin perseguido.

A los efectos de determinar la plantilla no computarán los contratos de interinidad.

Artículo 9.- Contratación laboral.

Las modalidades contractuales de uso en la empresa, serán todas aquellas previstas legalmente en la fecha de formulación del contrato de trabajo.

En todo caso, en esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio sectorial aplicable en la empresa.

Artículo 10.- Grupos profesionales y ascensos.

El sistema de clasificación profesional en la empresa será el dispuesto en el Convenio colectivo sectorial de referencia.

No obstante, los trabajadores contratados para prestar servicios en la empresa en la línea o líneas de producción en el Grupo 7, ascenderán automáticamente al Grupo 6 a los 12 meses consecutivos o alternos de prestación de servicios, asumiendo entonces las funciones y responsabilidades inherentes a dicho grupo profesional, de acuerdo con su especialidad y las condiciones de organización industrial del trabajo en la empresa.

Capítulo IV – Jornada de trabajo.

Artículo 11.- Jornada ordinaria.

La jornada efectiva máxima anual de trabajo será la prevista en el Convenio sectorial aplicable en la empresa, sin perjuicio de la distribución de la misma en el calendario laboral y de los acuerdos que en materia de horarios y flexibilidad se recogen en el presente convenio.

Por motivos de organización, se acuerda que las 8 horas de libre disposición que el convenio sectorial aplicable señala deberán solicitarse con una antelación de 15 días a su disfrute, disfrutándose, como máximo, por una persona por turno. En caso de existir más de una solicitud para un mismo turno, se tendrá en cuenta el orden de entrada de las solicitudes en el departamento de RR.HH.

Artículo 12.- Calendario laboral.

El calendario laboral anual de aplicación será coincidente con el calendario que publique anualmente el cliente de la empresa Ford España, S.L, sin considerar los días de descanso o de prestación que se programen por dicho cliente, derivados de su flexibilidad (jornadas industriales). Del número de horas de jornada máxima anual previstas en el convenio sectorial de referencia, dos horas de jornada efectiva se programarán fuera del calendario aplicable, para la realización de formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 13.- Turnos, horarios y pausas.

Se distingue el horario de oficinas del horario relativo al personal de producción. Este último se configura en régimen rotativo de tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche), o bien en régimen rotativo de dos turnos (mañana/tarde, mañana/noche o tarde/noche), o bien en un único turno, según la actividad industrial a desarrollar en cada caso, y de acuerdo con los contratos de trabajo suscritos. El inicio de la actividad industrial a desarrollar se acomodará, tanto en cuanto al día de inicio como en cuanto a su horario, a los requerimientos del cliente, al objeto de asegurar el suministro correspondiente.

El personal de oficinas desarrollará su trabajo en jornada partida de mañana y tarde. No obstante, este personal disfrutará de un horario flexible que permitirá la prolongación individual de la jornada, cuando las circunstancias del trabajo lo hagan posible, en media hora de lunes a jueves, posibilitando así que la jornada de los viernes finalice a las 14 horas.

Cuando las circunstancias de la producción y la organización de la empresa lo hagan posible, podrá establecerse, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, que la jornada de trabajo del personal de oficinas sea continua, sin perjuicio de la disponibilidad que se acuerde en los contratos para atender las incidencias que puedan surgir.

Horarios:

Horario del personal adscrito a producción:

Turno	Horario
Turno de mañana	5:55 a 14:00
Turno de tarde	13:55 a 22:00
Turno de noche	21:55 a 06:00

Horario de oficinas:

Mañanas	08:00 a 14:00
Tardes	15:00 a 17:00
Jornada continuada (15/6 a 15/9)	7:00 a 15:00

El personal de producción en régimen de turnos, disfrutarán de 3 pausas, repartidas dentro de la jornada de acuerdo con el sistema de organización del trabajo en la empresa. Dichas pausas alcanzarán un total de 30 minutos diarios, considerándose jornada efectiva 20 minutos de dicho total. Adicionalmente, si el buffer está por encima de la cantidad que se defina en función del lead time de Ford, y garantizando que no se impacte en el servicio al cliente, el supervisor programará una pausa adicional de 5 minutos, coincidente con la pausa de dicho cliente. Las partes evaluarán trimestralmente el cumplimiento de dicha pausa y, si se da el caso, buscarán alternativas de organización.

Artículo 14.- Flexibilidad de la jornada.

Se acuerda un sistema de flexibilidad de la jornada, por el cual, debido a motivos de producción y demanda de nuestro cliente, los días inicialmente señalados como laborales en el calendario laboral podrán dejar de serlo, e igualmente los días no previstos como laborables podrán pasar a serlo, sin que ello afecte a la retribución del mes de referencia, excepto en cuanto al plus de nocturnidad que pudiera haber correspondido de haberse prestado servicios, que será abonado cuando se lleve a cabo la recuperación en turno de noche de las horas dejadas de trabajar. Tales jornadas se acumularán en la denominada bolsa flexible, cuyo saldo no podrá superar las +/- 100 horas.

El día y la hora de la prestación de trabajo resultante del uso de la flexibilidad, es decir, la recuperación de las horas de la bolsa flexible o el señalamiento de nuevos días laborables por motivos de producción, se realizará por escrito a los/as trabajadores/as con el preaviso legal dispuesto en el art. 34.2 ET, sin que pueda producirse en los días festivos del calendario laboral. No obstante, cuando la determinación concreta de tales días se deba a requerimientos del cliente y éste no haya comunicado la incidencia con dicho plazo, las horas que se realicen se abonarán al precio de hora extraordinaria y no serán tenidas en cuenta en el cómputo de la bolsa.

La empresa comunicará con carácter previo al Comité de Empresa las causas de aplicación del uso de la flexibilidad.

La eventual desconvocatoria de los/as trabajadores/as a la recuperación de la jornada que se programe o la desprogramación de días del calendario laboral, deberá realizarse con un preaviso mínimo de 48 horas.

Cuando la recuperación o la activación deba prestarse en sábado, y siempre que la misma haya sido determinada en función de requerimientos del cliente, ésta será obligatoria. Cuando la recuperación o activación se programe en otros días distintos al sábado (lunes a viernes, o domingo a jueves en el turno de noche), o bien se programe en sábado, pero no derive de requerimientos del cliente, la misma será voluntaria, pudiendo optar el trabajador por el descuento del equivalente económico de la jornada dejada de prestar, tomándose exclusivamente para dicho cálculo el salario base.

La recuperación en tiempo de trabajo de las horas dejadas de prestar y las horas trabajadas como consecuencia de la programación de días laborables adicionales, se compensará económicamente a razón de 5 € por hora trabajada durante los turnos de trabajo ordinarios semanales, y de 7 € por hora el resto de turnos.

Las horas de flexibilidad generadas durante cada año natural podrán regularizarse con plazo máximo al 30 de junio del año siguiente. En el caso de que un/a trabajador/a sea convocado, por segunda vez, para recuperar las horas de la bolsa de flexibilidad que tuviera pendientes, y no las recupere, se procederá automáticamente a su descuento, según lo establecido en el presente artículo, como si el trabajador hubiera optado inicialmente por su descuento.

La empresa comunicará al Comité de Empresa el listado de afectación de la flexibilidad para cada uno de los días de aplicación, con el fin de que realice cualquier observación que estime oportuna.

El sistema de flexibilidad previsto en el presente artículo respetará en todo caso los mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, así como el descanso mínimo entre jornadas.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

El importe de las horas extras queda establecido en los siguientes valores, que es superior al valor de la hora ordinaria:

Horas realizadas de lunes a viernes y sábado por la mañana: 15,18 €/ hora.

Horas realizadas los sábados por la tarde, domingos y festivos: 19,23 €/ hora.

Horas realizadas de formación fuera de la jornada ordinaria: mínimo 11,13 €/ Hora, sin que pueda ser inferior dicha cifra al valor de la hora ordinaria, según el grupo/categoría profesional.

No obstante, en el caso del personal del Grupo 7 las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 15% sobre el valor de la hora ordinaria. Para este personal, con independencia de lo anterior, las horas realizadas fuera del horario de trabajo destinadas a formación, se abonarán con un recargo del 5% sobre el valor la hora ordinaria.

En caso de que la prolongación de la jornada ordinaria se produzca en el turno de mañana, la empresa facilitará además la comida del trabajador en los términos que se disponga.

La realización de estas horas se organizará con personal voluntario y en su defecto mediante una lista ordenada alfabéticamente que servirá para ir requiriendo al personal necesario por orden, de forma que una vez requerido el trabajador no podrá volver a serlo hasta que por el citado orden la vuelva a corresponder.

Los valores citados de las horas extraordinarias, serán también de aplicación para las horas de trabajo que se presten fuera de los horarios de inicio y fin de jornada habituales, cuando aquéllos sean modificados para atender las demandas del cliente. El abono corresponderá en exclusiva a las horas de prestación de servicios que queden fuera del horario habitual que haya sido.

Capítulo V – Retribuciones.
Artículo 16.- Tablas salariales e incrementos.

La estructura salarial del presente convenio será la prevista en el Convenio colectivo provincial del sector de referencia.

Para el año 2021, las tablas salariales aplicables en la empresa en 2019 se verán incrementadas en un 1,2% con efectos del 1/5/2021, de acuerdo con el contenido de los acuerdos alcanzados para dicho año 2021 por la comisión negociadora del convenio colectivo provincial para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de València, según publicación en el BOP nº 103, de 1/6/2021, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio, el porcentaje de incremento de las tablas salariales será coincidente con el que se acuerde en el convenio sectorial, con los efectos que allí se determinen, levantando acta la comisión paritaria del presente convenio de las tablas salariales correspondientes tan pronto se publique el citado porcentaje.

Las revisiones por diferencias de IPC que se recojan en el convenio sectorial se aplicarán en la empresa en los términos en que allí se pacten.

Artículo 17.- Pagas extraordinarias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial, si bien las personas trabajadoras que acrediten una antigüedad superior a dos años, pertenecientes a mano de obra directa del área de logística incluidos en el Grupo 5 (empleados logística), así como los trabajadores que acrediten dicha antigüedad del Grupo 6, devengarán la paga extraordinaria de marzo prevista en el convenio sectorial en el equivalente a 20 días de salario base.

Artículo 18.- Retribución variable.

Con efectos del 1/1/2021, los trabajadores pertenecientes a mano de obra directa del área de logística incluidos en el Grupo 5 (empleados logística), así como de los trabajadores pertenecientes al Grupo 6, que acrediten una antigüedad superior a dos años, siempre que se cumplan los objetivos colectivos fijados, tendrán derecho a un pago variable anual que podrá alcanzar los 400 € en función de los objetivos fijados y alcanzados en el año de devengo, de acuerdo con la siguiente tabla:

Factor	50%	75%	100%	Global
B22 ILLness Rate	4,3%	3,6%	2,9%	33,3%
Shipped PPM	1350	1150	950	33,3%
B14 Scrap caused by SAS	0,19	0,17	0,15	33,3%

Nota: de esa forma, cada factor tiene asignado un valor del 33,3% del importe total posible del pago variable (400 €), de forma que se devengará el 50%, o el 75%, o el 100% de cada uno de los factores en función del porcentaje o cifra observado en el periodo para respectivo factor.

El pago de la citada retribución variable se realizará en el mes de febrero de cada año natural siguiente al de cumplimiento de los objetivos. En todo caso, las cantidades señaladas se devengarán proporcionalmente en función del tiempo de prestación de servicios efectivamente trabajado en cada año natural.

Artículo 19.- Bonificación por volumen de producción.

Con efectos del 1/1/2021, el personal de mano de obra directa (MOD), devengará anualmente, por volumen de producción, una bonificación equivalente al 1% del salario anual de convenio para su grupo/categoría profesional (salario base más plus de convenio). Esta bonificación no será consolidable y se calculará proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios efectivamente trabajado en el periodo de devengo, en función del número de cockpits producidos, según el siguiente cuadro:

Nº Cockpits producidos	Porcentaje (sobre el 1% total)
Al alcanzar 85.000	50%
Al alcanzar 100.000	75%
Al alcanzar 115.000	100%

Artículo 20.- Disponibilidad.

Con efectos del 1/1/2021, al objeto de compensar la disponibilidad de los trabajadores pertenecientes a mano de obra directa incluidos en el Grupo 5 logística (empleados logística), así como de los trabajadores

pertenecientes a los Grupos 6 y 7, para la prolongación de su jornada diaria hasta un máximo de 4 horas, por ausencia del relevo del turno entrante o por incremento de la demanda

del cliente, dichos trabajadores percibirán un complemento de disponibilidad mensual, cuya cuantía viene determinada en las tablas del presente convenio.

Artículo 21.- Complemento salarial por nocturnidad.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial aplicable en la empresa, si bien los importes por hora trabajada en horario nocturno serán los que se determinan en el Anexo 1 del presente convenio.

Capítulo VI – Condiciones de empleo.
Artículo 22.- Empresas de trabajo temporal.

La contratación por medio de ETT se realizará de forma racional, limitándose su uso a los casos y situaciones estrictamente necesarios, previa comunicación al comité de empresa. Salvo en cuanto a la cobertura de vacantes con derecho a reserva de puesto de trabajo, la duración de los contratos con estas empresas quedará limitada a tres meses.

Artículo 23.- Extinciones objetivas.

En caso de que concurran en la empresa causas objetivas que motiven la necesidad de acudir a extinciones de contratos de trabajo al amparo de los arts. 51 y/o 52 ET, en cuanto al personal perteneciente a mano de obra directa la determinación de los trabajadores afectados por la medida extintiva seguirá necesariamente un riguroso criterio de antigüedad en la empresa, debiendo extinguir con carácter previo los contratos de trabajo del personal con menor antigüedad.

En caso de que la empresa incumpliera la citada condición, el despido se considerará improcedente, devengándose la indemnización prevista para los casos de despido disciplinario improcedente.

Capítulo VII – Condiciones adicionales.
Artículo 24.- Comisión paritaria.

Al objeto de resolver las incidencias que se produzcan en cuanto a la interpretación y aplicación del presente convenio, se establece una comisión paritaria, compuesta por tres representantes del comité de empresa, elegidos por éste, y tres representantes de la empresa, quienes resolverán aquellas incidencias o cuestiones que se les susciten en el ámbito de sus competencias. Recibida la consulta o cuestión de que se trate, la comisión se reunirá en un plazo máximo de 7 días, resolviendo por escrito la cuestión en el plazo máximo de los 3 días posteriores.

Se establece como domicilio de la comisión paritaria el del centro de trabajo, precisamente, calle La Granja, 16, Polígono Industrial Juan Carlos I, (46440) Almussafes.

Artículo 25.- Mediación y arbitraje.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, dicho Acuerdo y los procedimientos de solución autónoma de conflictos que en él se establecen, para los conflictos afectados a que se refiere su artículo 6, serán de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Valenciana y de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, entidades y personas trabajadoras de cualquier sector de actividad, siendo por tanto de aplicación obligatoria en la empresa suscriptora del presente convenio. Para acudir en trámite de arbitraje será preciso el acuerdo de las partes.

Con carácter previo a la interposición de cualquier procedimiento judicial, se establece como obligatoria la interposición de solicitud de mediación ante el TAL y la comparecencia por las partes, en caso de que se produzcan conflictos colectivos en la empresa de cualquier índole.

Artículo 26.- Inaplicación de condiciones.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 82.3 ET, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo en cuanto a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 c) Régimen de trabajo a turnos.
 d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 e) Sistema de trabajo y rendimiento.
 f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.
 g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos indicados o estos no hubieran

solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Órgano Consultivo competente de la Comunidad Autónoma Valenciana. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Artículo 27.- Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de la provincia de Valencia, así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal y convencional de referencia.

Artículo 28.- Referencia al plan de igualdad.

En la empresa existe un plan de igualdad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, acordado con la representación legal de los trabajadores el 25/7/2014, que se encuentra en ejecución desde dicha fecha. No obstante, actualmente se están produciendo los trabajos correspondientes a la elaboración, negociación y tramitación de un nuevo plan que permita la adecuación de su contenido a la reciente legislación en la materia, en particular, a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Anexo 1º.- Tablas salariales año 2021 (Efectos 1/5/2021)

Grupo profesional		Salario Base	Plus Convenio	Compl. Disponibilidad (Efectos 1/1/21)	Nocturnidad	H. Extra Normal	H. Extra Festiva
Grupo 1.	Ingenieros y licenciados Analista de sistemas	1.913,51	124,46				
Grupo 2.	Técnicos y aparejadores Graduados sociales ATS	1.667,09	124,46				
Grupo 3.	Jefe de Primera (Tec. Org. Trabajo) Jefe de primera (Tec. Laboratorio) Programador Del. Proyectista Jefe de Taller Jefe de Primera (Activo)	1.428,28	135,17				
Grupo 4.	Jefe de Segunda (Tec. Org. Trabajo) Jefe de Segunda (Tec. Laboratorio) Maestro Industrial	1.336,49	135,17				
Grupo 5.	Operarios	39,74	5,71		9,94	15,18	19,23
Grupo 5.	Empleados	1.179,59	142,26	66,67	9,83	15,18	19,23
Grupo 5.	Empleados (Logística)	1.179,59	142,26		9,83	16,19	20,24
Grupo 6.	Operarios	37,74	5,71	66,67	9,43	15,18	19,23
Grupo 7.	Operarios	31,38	5,14	20,54	7,85	10,27	13,44