



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 16 DE MAYO DE 2019 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ADIENT SEATING SPAIN SLU, CENTRO DE TRABAJO DE MOJADOS (VALLADOLID) (Código 47000942011991).

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2018, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://castrobol.sedelectronica.es>.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ADIENT SEATING SPAIN SLU, CENTRO DE TRABAJO DE MOJADOS (VALLADOLID) (Código 47000942011991) suscrito el día 19 de noviembre de 2018, de una parte, por los representantes de la citada empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores de la misma, con fecha de entrada en este Organismo el día 4 de febrero de 2019 y vista la posterior subsanación presentada el 15 de mayo de 2019, cumplimentándose el 2º requerimiento de subsanación efectuado por este organismo a la comisión negociadora del convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.





TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 17 de mayo de 2019.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.:  
Carolina Quintana Ordóñez





## CONVENIO COLECTIVO DE ADIENT SEATING SPAIN S.L.U. CENTRO DE TRABAJO DE MOJADOS (VALLADOLID)

### Declaración de Principios

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, formada por los representantes de la Empresa y de los Trabajadores, reconociéndose interlocutores válidos, han acordado suscribir el presente Convenio Colectivo, según el principio de la buena fe y así mismo manifiestan que:

El objetivo de **ADIENT SEATING SPAIN S.L.U** en su centro de trabajo de Mojados (VALLADOLID), es producir y suministrar asientos de óptima calidad que garanticen la máxima satisfacción de nuestros clientes, a costes competitivos, con el principio de mejora continua, así como la buena marcha de la Empresa y el bienestar de todos los trabajadores.

El objetivo de conseguir la satisfacción de nuestros clientes es claro y constante del equipo humano de esta Empresa y ha de ser realizado a través del esfuerzo común de las personas que trabajan en ella como actitud participativa de innovación y mejora continua

Asimismo, entendemos que LA CALIDAD es una meta que tiene que estar presente en todo nuestro trabajo, por lo que propiciamos y como elemento fundamental, asumimos una formación continuada que la mejore.

Para alcanzar los objetivos mencionados es necesaria la promoción y mantenimiento de un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre la Dirección de la Empresa, el Comité de esta y todos sus trabajadores.

Por ello adoptamos el compromiso de diálogo directo sobre materias de interés mutuo, de forma tal, que durante la vigencia de este convenio procuraremos la resolución de cualquier conflicto a través del diálogo y el cumplimiento estricto de la legislación vigente. En acuerdo de fecha 11 de abril del 2019, las partes tienen negociado y acordado, sistemas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el protocolo de actuación contra el acoso laboral.





## **CAPITULO PRIMERO: Disposiciones Generales**

- **Artículo 1.- Objeto**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa **ADIANT SEATING SPAIN S.L.U.** y todos los Trabajadores del centro de trabajo de Mojados (Valladolid), incluidos en su ámbito personal, y se aplicará en todos los aspectos regulados en el mismo con preferencia a lo dispuesto en las normas laborales, y ha sido acordado por la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa, y la Dirección de la Compañía).

- **Artículo 2.- Ámbito personal**

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores del centro de trabajo de Mojados (Valladolid), de la Empresa **ADIANT SEATING SPAIN S.L.U.** a excepción del personal que por su categoría laboral (director, Jefes de Dpto. etc.) se regulan por acuerdo personal. Periódicamente se comunicarán al Comité de Empresa las personas en esta situación. No obstante, al personal anteriormente citado, se le aplicará lo relacionado en materia de: a/ permisos retribuidos. b/ enfermedad o accidente. c/ seguro de invalidez o muerte, d/ vacaciones.

- **Artículo 3.- Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la firma de este, excepto los conceptos salariales que se retrotraen al 1 de octubre de 2017, extendiéndose su duración desde el citado 1 de octubre de 2017, hasta el 30 de septiembre de 2019.

- **Artículo 4.- Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo**

Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.





La denuncia del Convenio Colectivo se realizará por cualquiera de las dos partes, por escrito y con una antelación mínima de quince días a su término.

• **Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo sustituyen a las existentes en la Empresa con anterioridad a su entrada en vigor.

A título individual, se respetarán las condiciones económicas más favorables que hayan sido reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las mejoras resultantes del presente Convenio Colectivo serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal o reglamentaria.

• **Artículo 6.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas legales o por el ejercicio de las facultades propias de la Administración y Organismos Jurisdiccionales, no fuera posible la aplicación durante la totalidad de la vigencia, acordada para cada materia, de alguno o algunos de los artículos establecidos o se impusiera una modificación, el presente Convenio se adaptaría a las nuevas normativas o resoluciones judiciales.

• **Artículo 7 - Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.**

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta, formada por dos Representantes de la Empresa y un Representante de los Trabajadores, por cada una de las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa, quienes podrán acudir asistidos por asesores. Como procedimiento para la solución de manera efectiva de las discrepancias que puedan surgir en referencia al artículo 7 del convenio colectivo, así, como el artículo 82.3 del RD 2/2015, del Texto Refundido de la Ley denominada Estatuto de los Trabajadores, se someterán a los procedimientos de conciliación-





mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de la Junta de Castilla y León (SERLA).

## **CAPITULO SEGUNDO: Retribuciones Salariales**

### • **Artículo 8 - Ordenación del salario**

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a cualquier concepto salarial se entenderá como cantidades brutas.

### • **Artículo 9.- Conceptos salariales**

Los conceptos salariales incluidos habitualmente en la nómina serán los siguientes:

- Salario Convenio
- Antigüedad
- Mejora Directa
- Prima de Producción (Incentivo por cantidad-calidad)
- Asistencia

Cuando corresponda, se incluirán asimismo los siguientes conceptos:

- Turnicidad
- Nocturnidad
- Plus de Mano de Obra Directa (MOD). Incluye a todo el personal de mano de obra directa.
- Plus de Mano de Obra Indirecta y Estructura. En este Plus quedarán incluidos los empleados que desempeñen puestos de carretillero, mantenimiento, inspectores de calidad, supervisores de producción y logística y expedidores. Así mismo, el personal de estructura quedará incluido en este Plus.
- Plus de mejora del absentismo. El presente Plus se abonará a todo el personal incluido en Convenio





- Paga de Fiestas Locales
- Pagas Extraordinarias
- Horas extras
- Horas de formación
- Bolsa de horas

Las cuantías de los conceptos anteriormente indicados se relacionan en la tabla incluida como **Anexo I al presente Convenio.**

• **Artículo 10.- Incrementos salariales**

Para los dos años de vigencia del Convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales:

- Para el primer año: se establece un incremento de dos puntos, y dos décimas (2,2%), sobre todos los conceptos salariales y económicos incluidos en el presente Convenio, sobre las tablas revisadas a los valores vigentes en fecha 30 de septiembre de 2017.
- Para el segundo año: Se seguirá idéntico criterio, incrementándose las tablas revisadas a los valores vigentes en fecha 30 de septiembre de 2018, en dos puntos (2%), sobre todos los conceptos salariales y económicos. En caso de que el IPC interanual real, sea superior al 2 %, en el segundo año de vigencia del convenio, en el periodo de octubre 2018 a septiembre 2019, se aplicara una cláusula de revisión.

En el supuesto en el que el dato de inflación correspondiente fuera negativo, se tomara el 0% a todos los efectos, como IPC real.

Como **anexo I al presente Convenio**, se adjuntan las tablas revisadas en las fechas respectivas.

• **Artículo 11.- Gratificaciones Extraordinarias**





Los trabajadores incluidos en el Convenio Colectivo percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias según el siguiente desglose:

**Paga de Marzo:** La citada Paga tendrá una cuantía equivalente a 30 días de Salario Convenio y Mejora Directa, para cada categoría profesional.

Las gratificaciones extraordinarias, del mes de marzo, tendrán el incremento:

1º año de vigencia del convenio, 75 euros consolidables.

2º año de vigencia del convenio 100 euros consolidables.

**Paga de Octubre:** La cuantía del citado concepto, será la indicada en las tablas salariales que figura como Anexo I al presente Convenio, en el concepto cuarta paga.

Para el segundo año de vigencia, la cantidad indicada anteriormente, se revalorizará según lo dispuesto en el artículo 10 del presente Convenio.

La citada paga se abonará juntamente con la nómina del mes de octubre.

Ambas pagas se percibirán en proporción directa al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por los doce meses del año fiscal (esto es, de 1 de octubre, a 30 de septiembre) en que se devenga.

**Paga de Fiestas Locales:** el importe de las denominadas fiestas locales pasará a tener las siguientes cuantías:

- a) **Cuarenta y cinco euros con veintitrés céntimos (45,23 €) para el primer año de vigencia del Convenio.**
- b) **Cuarenta y seis euros con trece céntimos (46,13 €), para el segundo año de vigencia.**

Este concepto se incluirá en la nómina del mes correspondiente, esto es, junio y octubre.

**Pagas de Julio y Diciembre:** Las pagas de julio y diciembre tendrán una cuantía de 30 días de Salario Convenio, Mejora Directa y Antigüedad para cada categoría profesional, haciéndose efectivas durante la primera quincena de los meses correspondientes.

La citada paga se revalorizará según lo previsto en el Artículo 10 del presente Convenio Colectivo.







Ambas pagas se percibirán en proporción directa al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por los seis meses del año fiscal (esto es, de 1 de octubre, a 30 de septiembre), en que se devengan.

- **Artículo 12.- Pluses Salariales**

**Mejora directa:** El citado plus se abonará los 365 días del año, en las cuantías que se contienen en la tabla reseñada como **Anexo I**.

**Asistencia:** Este plus se abonará por día trabajado, en la cuantía que se indica al respecto en la tabla incluida como Anexo I.

**Turnicidad:** *El* personal que trabaja de manera rotatoria a dos o tres turnos, cobrará el plus de turnicidad, en los doce meses del año, en la cuantía establecida en la tabla del Anexo I.

**PLUS DE MOD:** *Las categorías de: Especialista comodín, Especialista de 1ª, Especialista, Peón 1ª, Peón y formación, percibirán por este concepto el equivalente al valor de 20 días al mes, durante once meses al año. El importe diario será el establecido en la tabla que figura como Anexo I.*

**PLUS DE MOI Y ESTRUCTURA:** *Las categorías de Especialista de 1ª carretillero, Especialista carretillero, Peón 1ª carretillero, Peón carretillero, Expedidor, Oficial de mantenimiento, Inspector de calidad, Encargado y las categorías profesionales del colectivo de Estructura, percibirán el plus contenido en el Anexo I para estas categorías, los doce meses del año.*

**Plus de mejora del Absentismo:**

1. El importe del citado plus será el equivalente a la cuantía prevista para el concepto "Plus de Turnicidad", contenida en el Convenio Colectivo de *ADIENT SEATING SPAIN S.L.U.*





2. La percepción del plus, que se efectuará de manera personal, estará ligada al hecho de que el trabajador que lo perciba no presente más de tres faltas de asistencia dentro del mes anterior al de su percibo. No tendrán la consideración de falta de asistencia, las derivadas de: Accidente de cualquier modalidad, enfermedad profesional, descanso compensatorio de horas extraordinarias o trabajo en Día de Bolsa, y el día de asuntos propios.

Las ausencias por visita al Médico de Medicina General o Especialista de la Seguridad Social, previa cita de éste, contarán dentro de los citados tres días, caso de superar las cinco horas.

3. El citado plus se abonará once meses al año, es decir, todos los meses exceptuando septiembre.
4. En todo lo relativo a la Bolsa complementaria establecida en el punto siete del acuerdo de 3 de mayo de 2007, de mejora del absentismo, ambas partes convienen en mantener la vigencia del citado punto séptimo en la redacción contenida en dicho acuerdo.
5. "7º El remanente, caso de existir, del importe total del Plus de Mejora del Absentismo acumulada del periodo de duración del presente Acuerdo, se repartirá en partes idénticas entre todos los trabajadores cuyo absentismo no haya superado el 3%, en el periodo de duración del presente Acuerdo, o en el año natural desde su implantación, caso de ser la duración superior a dicho periodo".
6. El pago del remanente estará programado entre los meses de septiembre y noviembre, en casos de excepciones por causas puntuales, se informará a los trabajadores.

• **Artículo 13.- Turno de noche**

*Se considerarán horas nocturnas las trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez horas de la noche y las seis de la mañana.*

*El personal que preste sus servicios durante el citado horario estará incluido en uno de los grupos siguientes:*





## **Trabajo a tres turnos**

*Este personal percibirá una prima por noche trabajada en la cuantía que se indica en la tabla que figura como Anexo 2*

*La semana que se trabaje de noche, la jornada será de treinta y dos horas en el horario habitual de 22:00 a 04:00 horas de lunes a jueves, y de 22:00 a 06:00 los viernes.*

*La ampliación de la jornada de lunes a jueves, entre las 04:00 y las 05:00, se abonará a este colectivo, al precio establecido en la tabla del Anexo 2 como hora extra nocturna.*

## **Turno único de noche**

*El personal adscrito a este turno percibirá un complemento, denominado plus de nocturnidad, consistente en el 25% del concepto salario convenio, para cada una de las categorías.*

*El horario habitual de este colectivo será el de 22:00 a 05:00 horas de lunes a jueves, y de 22:00 a 06:00 los viernes.*

En ambos casos, la prolongación de jornada hasta las 06:00 horas, de lunes a jueves, será abonada como hora extra nocturna, en la cuantía correspondiente, según categoría, que figura en la tabla contenida en el Anexo nº 2.

Las personas que, por tener turno rotatorio, tengan que trabajar algunas jornadas al mes en este turno, percibirán una prima por noche trabajada, cuyo importe se recogen en las tablas.

En el caso de que el turno de noche no esté completo:

- Los permisos por motivos personales, será de una persona por día.
- Los demás permisos (compensación de horas y bolsa individual), se aplicarán en la parte proporcional al resto de turnos, según el número de personas, y en base al porcentaje del absentismo.
- El Absentismo se calculará en la parte proporcional, sobre el número de personas, que, por plantilla estructural, este asignada a ese turno.

En el caso de que el turno de noche llegase a llevar el mismo ritmo de producción que los turnos A y B, se aplicará las mismas reglas en relación con los permisos.

La fórmula de cálculo de los permisos será revisada con la persona que calcula el absentismo.





- **Artículo 14.- Turno Central o de Oficinas**

*El personal adscrito al citado Turno prestará sus servicios habitualmente, en el horario comprendido entre las 7:00 y las 15:00 horas, de lunes a viernes.*

- **Artículo 15.- Antigüedad**

*El devengo del concepto de antigüedad se realizará por el sistema de quinquenios vencidos, percibiéndose cada uno de ellos desde el primer día del mes en que se cumpla, con un máximo de 3 quinquenios.*

El importe de cada uno de los quinquenios para el primer año de Convenio será de quinientos dieciséis euros con ocho céntimos (516,08 €)

Para el segundo año de vigencia, el importe del quinquenio será de quinientos veintiséis euros, con cuarenta céntimos (526,40 €)

Excepcionalmente, todos los trabajadores que vinieran percibiendo este concepto por el sistema de trienios, continuarán haciéndolo por el mismo, hasta un máximo de 5 trienios.

El importe de cada uno de los trienios, para el primer año de vigencia del Convenio, será de cuatrocientos cuarenta euros, con cincuenta y siete céntimos (440,57 €).

Para el segundo año de vigencia, el importe del trienio será de cuatrocientos cuarenta y nueve euros, con treinta y nueve céntimos (449,39€)

Los trabajadores que permanezcan en la Empresa con contratos temporales, acumularán el tiempo de duración de los mismos, a efectos de antigüedad.

Serán computables, el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Al cumplirse el primer quinquenio el trabajador tendrá derecho a ocho horas más de disfrute personal a compensar con horas de formación fuera de la jornada laboral. Si la Empresa no imparte dentro del periodo correspondiente formación, pierde dichas horas.





- **Artículo 16.- Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos**

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un incremento igual al 25 por ciento del salario convenio de su categoría, que pasará a ser del 30 por ciento si concurriesen dos de estas circunstancias y del 35 por ciento si fuesen las tres citadas.

- **Artículo 17.- Incentivo por cantidad-calidad**

Se establece para todos los trabajadores sujetos a este Convenio, un complemento salarial como prima única del 25 por ciento del salario convenio en cada momento, que se percibirá caso de que la plantilla de M.O.D. alcance el nivel 85 de actividad en la escala 0-100 (Norma Británica).

El cálculo del citado nivel de actividad, se realizará mensualmente.

La mejora de los rendimientos no supondrá en ningún caso detrimento de la calidad.

Durante el período de vacaciones, esta prima de producción-calidad se abonará en la cuantía resultante, del promedio de los 3 últimos meses.

## **Artículo 17/A Prima de Calidad y Eficiencia**

En el segundo año de vigencia del convenio, se establece una prima de calidad, y eficiencia por un valor de un 0,2%, sobre los conceptos de tablas salariales, basado en los resultados de los siguientes puntos:

1. Indicador de calidad externo. Ranking 3 Meses de Renault. Objetivo menor de 15 puntos. Se medirán sin presencia de Muro externo en el cliente.
2. Chatarras generadas en la planta. Objetivo menor al 0.05%

La empresa trimestralmente facilitará al Comité de Empresa, los datos sobre el presente indicador.





- **Artículo 18.- Dietas**

Todos los trabajadores que por necesidad de la Empresa y orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radica la Empresa, tendrán derecho a una percepción de una dieta que será igual al importe que en su momento tenga establecido el Reglamento de I.R.P.F. para dietas excluidas de gravamen. Si los trabajos se efectuaran de forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual, la comida del mediodía percibirá media dieta.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasasen el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa previo conocimiento de este y justificación por los trabajadores.

- **Artículo 19.- Desplazamientos**

Los desplazamientos por motivos de trabajo

se realizarán preferentemente, utilizando los transportes públicos, siendo por cuenta de la Empresa el abono del respectivo billete. No obstante, si por razones de disponibilidad, horarios o cualquier otra causa similar, el desplazamiento se realizase de común acuerdo en el vehículo propio del trabajador, se abonará el kilometraje al importe que tenga establecido el Reglamento del I.R.P.F. excluido de gravamen.





## CAPITULO TERCERO. - JORNADA Y DESCANSOS

### • **Artículo 20.- Jornada y Calendario**

Los trabajadores de **ADIANT SEATING SPAIN S.L.U.** tendrán el mismo calendario laboral que tenga **RENAULT ESPAÑA S.A.** en su factoría de montaje de Valladolid.

*Las modificaciones de la jornada indicada anteriormente, (trabajo en sábados o domingos, prolongación de jornada, trabajo en festivos, etc.) se regularán según lo dispuesto en el Acuerdo de Bolsa de Horas, que se incluye al presente Convenio, como Anexo nº V.*

*La empresa se compromete a informar a los trabajadores lo antes posible, cuando nuestro Cliente nos comunique su intención de trabajar en sábados o domingos en aplicación de días de Bolsa.*

**Ampliación de jornada:** En una hora nocturna que será retribuida como hora extra y nocturna.

*Los trabajadores pertenecientes al Turno de Noche que prolonguen jornada finalizarán la misma con 4 minutos de antelación, en concepto de descanso.*

*Caso de que la prolongación de jornada sea establecida por el Cliente, la misma será de obligado cumplimiento para todos los trabajadores del Turno de Noche en tanto en cuanto este exista siempre que exista un comunicado oficial por escrito. En el supuesto de no existir dicho Turno de Noche, la prolongación decretada por el Cliente, será obligatoria para el Turno correspondiente. Caso de no ser establecida por el Cliente, la prolongación tendrá carácter voluntario.*

**Festivos o más de una hora de ampliación de jornada:** *Si hubiera otra ampliación distinta a las anteriormente citadas, su retribución se negociará específicamente con la Representación de los Trabajadores*

**Cambio de turno:** El cambio de turno de una persona, aunque sea accidental, es una modificación del sistema de trabajo. La Empresa facilitará estos cambios, siempre que no perjudique el desarrollo del trabajo. El trabajador lo solicitará en el impreso existente, al menos con un día de antelación proponiendo para su sustitución a la persona que desarrolle similar trabajo.





• **Artículo 21.- Vacaciones**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrán derecho al disfrute de vacaciones en las mismas condiciones y circunstancias que establezca nuestro Cliente **RENAULT ESPAÑA S.A.**, para su Factoría de Montaje de Valladolid.

Una vez comunicada por el cliente la forma y fecha de las vacaciones, se acordará por el Comité de Empresa y la Dirección la aplicación de las mismas.

Los trabajadores con contrato temporal devengarán el número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, en el año natural.

Cuando un trabajador, por encontrarse en situación de IT no haya podido disfrutar las vacaciones en el período correspondiente, podrá hacerlo al finalizar su situación de IT, en el plazo de 18 meses desde finalizar la misma.

Caso de que la imposibilidad derive de una de las causas indicadas en el artículo 48.4 y 48 bis del vigente Estatuto de los Trabajadores, esto es, maternidad o permiso de paternidad, no se aplicará el citado límite de 18 meses.

En el caso de que, durante el periodo de vacaciones, se contrajera matrimonio, las vacaciones se interrumpirán desde la fecha del matrimonio, hecho causante, durante los quince días naturales del permiso, manteniendo el derecho al disfrute de las vacaciones pendientes, por este hecho, en otro periodo diferente.

**Artículo 22: Licencias retribuidas**

El trabajador, previo aviso de 24 horas para los casos determinados en los apartados, A, E, I y previo aviso siempre que pueda en los demás, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, acreditando documentalmente el motivo de la ausencia, por alguna de las causas siguientes:

CAUSA DE LA AUSENCIA	TIEMPO MÁXIMO	NOTA
----------------------	---------------	------

A	Matrimonio del trabajador/ Pareja de hecho inscrita en el Registro Municipal correspondiente.	15 días naturales
---	---	-------------------







---

B	Fallecimiento de padres padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, e hijos políticos	3 días naturales	Más un día natural cuando el trabajador precise hacer un desplazamiento.
C	Enfermedad grave, operación u hospitalización de familiares de primer grado.	3 días naturales	En ambos casos, un día natural adicional, cuando el trabajador precise hacer un desplazamiento.
	Familiares de 2º grado	2 días naturales	Ampliándose a 4 si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.

---

Dos días por la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad, o afinidad, ampliándose a 4, si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización, sin que precise reposo domiciliario, 1 día natural para acompañamiento.

Las licencias retribuidas de los casos B y C se contabilizarán a partir del día siguiente al aviso del trabajador cuando este se produzca durante la segunda mitad de su jornada laboral

---

D	Nacimientos o	2 días laborables	El permiso comenzará a
---	---------------	-------------------	------------------------

---





---

adopción de hijos	computarse al día siguiente del nacimiento del hijo, siempre que éste se haya producido durante la jornada laboral que le correspondiera realizar al trabajador/a el día del parto.
-------------------	---

---

E Matrimonio de hijos, 1 día natural  
hermanos, padres, padres  
políticos, y hermanos  
políticos

---

F Traslado domicilio 1 día laborable

---

G 1. Por motivos personales 8 horas/año o donación de sangre. Se podrán solicitar horas adicionales por motivos personales, a cambio de horas de formación fuera de la jornada laboral

2. A contar desde el día 14 de Abril de 2.008, (14/04/2008), los trabajadores iniciarán el devengo de un día adicional de asuntos propios por cada quinquenio de antigüedad nuevo que cumplan.

---





La concesión de este permiso se realizará atendiendo exclusivamente al orden en que se haya solicitado para su disfrute en un día concreto.

El responsable de cada turno de trabajo y sección confeccionará el oportuno cuadrante, a efectos de establecer el orden de las solicitudes, y determinará el número de personas que podrán disfrutar de dicho permiso en cada fecha, siguiendo las siguientes consideraciones:

Se concederá un máximo de dos permisos por turno y día, para MOD.

En caso de que el absentismo del día anterior al del disfrute o el del mismo día, caso de conocerse, fuera superior al 6% en cada uno de los turnos, solamente se concederá un permiso por día y turno.

Excepcionalmente, y si las condiciones de organización del trabajo así lo permiten, podrá ser superior el número de personas que disfruten de un mismo día de permiso.

Para calcular el porcentaje de absentismo que se utiliza para establecer el número de permisos diarios, no se incluirán las horas sindicales, ni los permisos derivados de la BOLSA referida en el Anexo V, ni las horas compensatorias de Horas Extraordinarias, según establece el Art 25 del presente Convenio. Por ello, para el cálculo del absentismo para establecer el número de permisos diarios, se computarán las ausencias por asuntos propios, licencias retribuidos, horas de médico y ausencias por enfermedad y accidente, siempre que sean de una duración inferior a 50 días consecutivos

---

H Por exámenes para estudios Se aplicarán los preceptos establecidos al respecto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

---





- 
- 
- I. En los casos de Asistencia Médica a Médico de Familia., coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, hasta un límite de 16 horas al año, debiendo presentar el trabajador a la Empresa, el justificante de asistencia.

Las citadas 16 horas/año podrán ser utilizadas para acompañar a la consulta de especialistas a hijos de edad inferior a dieciocho (18) años, a padres con limitaciones físicas o psíquicas y al cónyuge. La justificación de esta asistencia como acompañante correrá a cargo del empleado.

Las 16 horas anuales para asistencia pasan a ser 20 horas anuales, para asistencia a médico de familia, y acompañamiento a familiares de primer grado, siendo estas 4 horas a mayores, una licencia no retribuida.

Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta de especialistas de la Seguridad Social, cuando la citación a dicha consulta coincida con el horario de trabajo, debiendo presentar el trabajador a la Empresa, el justificante de asistencia.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes Psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto, una vez finalizada la consulta al especialista.

El personal que preste sus servicios en el turno nocturno podrá ausentarse de su puesto de trabajo, hasta 3 horas antes de finalizar su jornada, en las mismas condiciones que las señaladas en el primer párrafo, siempre y cuando la citación sea en hora anterior a las doce del mediodía. En todo caso, el trabajador deberá aportar justificante de la hora de la citación.





J Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación. En caso de ser varios familiares trabajadores de la Empresa, se podrá pactar el disfrute de los permisos correspondientes de manera escalonada, cuando los motivos sean: operación, hospitalización o enfermedad muy grave.

J-1.- Por fallecimiento de familiares de 3<sup>er</sup> grado de afinidad o consanguinidad, se conceden un máximo de cuatro (4) horas (siempre que coincida la jornada laboral con la hora del funeral/entierro), para la asistencia al funeral/entierro, con las siguientes limitaciones:

- En caso de estar afectados varios empleados de la Empresa por ser familia del fallecido/a, únicamente uno de ellos podrá hacer uso de este permiso.
- Si el funeral/entierro tiene lugar en una población distante de la Empresa en menos de 25 Km. (ida), el permiso será como máximo de tres (3) horas.

• **Artículo 23.- Periodo de prueba**

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados	6 meses
Administrativos y técnicos	1 mes
Resto de personal	15 días

Durante el periodo de prueba, la Empresa y el Trabajador podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna entre las partes. Los representantes legales de los trabajadores serán informados de las rescisiones de los contratos en período de prueba.

• **Artículo 24.- Excedencias**

Los trabajadores podrán solicitar los siguientes tipos de excedencia:

A) **Excedencia forzosa:** Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.





Asimismo, se concederá este tipo de excedencia, a los trabajadores elegidos para ocupar cargos de nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al día de cese en el cargo público o función sindical.

## **B) Excedencia voluntaria:**

Los trabajadores fijos en plantilla con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria que conlleva al derecho preferente de ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiere o se produjeran en la Empresa, por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación de excedencia a ningún efecto.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia sólo podrá ser solicitada por escrito, así como el reingreso, y en este último caso con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de esta.

## **C) Excedencia voluntaria especial:**

Los trabajadores fijos en plantilla con un mínimo de tres años de servicio podrán obtener una excedencia voluntaria especial, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo en la misma categoría y especialidad que se tenía en el momento de la petición, por un plazo mínimo de seis meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación de excedencia a ningún efecto.

Las excedencias voluntarias especial, ya existentes, continuarán rigiéndose por la normativa vigente cuando fueron concedidas.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Podrán disfrutar al mismo tiempo de esta situación un máximo de ocho (8) empleados de MOD, dos (2) de MOI y dos (2) de Estructura.





## **Cuestiones comunes a las Excedencias Voluntaria, Forzosa y Voluntaria Especial**

La excedencia sólo podrá ser solicitada por escrito, así como el reingreso, y en este último caso con una antelación mínima de un mes a la terminación de esta.

La Dirección deberá contestar a la petición de excedencia, dentro de los mismos plazos marcados para cada uno de los grupos profesionales en el Artículo 23 de este Convenio (periodo de prueba).

La contestación de la Dirección a la petición de reincorporación de la Excedencia deberá de producirse dentro de la primera semana a contar desde la fecha que la Empresa reciba el escrito de petición de ingreso.

El trabajador podrá prorrogar la excedencia hasta alcanzar el máximo legal permitido, siempre y cuando preavise a la Compañía de la prorrogación de la excedencia con la antelación debida de un mes, y por escrito. Esta posibilidad de prórroga se aplicará tanto a las excedencias voluntarias como a las forzosas, y a la voluntaria especial. La empresa hará uso de la Legislación Vigente en materia de contratación, siempre que decida sustituir a las personas que estén en Excedencia.

La Dirección de la empresa se reserva el derecho de la aplicación de este tipo de excedencia a los empleados que forman el grupo de "Fuera de Convenio".

Caso de que se produjera alguna situación excepcional en la situación de algún trabajador se podrá valorar entre el Comité de Empresa y la Dirección.

- **Artículo 25.- Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

Dichas horas, que serán de libre aceptación por parte del trabajador, podrán ser compensadas de una de las dos maneras siguientes:

- a- Mediante su abono en los importes que se establecen en la Tabla que figura como Anexo II.
- b- Mediante un descanso compensatorio, a razón de 1,75 veces el número de horas diurnas realizadas.

Mediante un descanso compensatorio, a razón de 2 veces el número de horas nocturnas realizadas.





La elección del modo de compensación, así como las circunstancias del mismo, deberá realizarse previo acuerdo entre las partes.

c- Prestación de servicios en sábado no laborable o sábado a contra turno y festivos.

Tendrán la consideración de hora extraordinaria festiva:

Se considerará hora extraordinaria festiva los sábados y festivos después o antes de la jornada oficial según se define:

- Días de semana festivo a partir de las 05:00 am
- Sábados después de 06:00 am
- Domingos hasta el fin de jornada 23h59'.

En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

La prestación de servicios en sábado no laborable o sábado a contra turno y festivos, se compensará de una de las siguientes maneras

Durante el primer año de vigencia del convenio:

- Mediante el abono de DOSCIENTOS CUARENTA Y CUATRO EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CENTIMOS (244,55 €).
- Mediante el abono de CIENTO TREINTA Y OCHO EUROS CON VEINTIDOS CÉNTIMOS (138,22 €) más un día libre.
- Mediante el abono de TREINTA Y UN EUROS, CON NOVENTA CENTIMOS (31.90 €) más dos días libres.

Durante el segundo año de vigencia del convenio:

- Mediante el abono de DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE EUROS, CON NOVENTA Y TRES CENTIMOS (249,93 €).
- Mediante el abono de CIENTO CUARENTA CON NOVENTA Y NUEVE CENTIMOS (140,99 €) más un día libre.







- Mediante el abono de TREINTA Y DOS EUROS CON CINCUENTA Y TRES CENTIMOS (32,53 €) más dos días libres.

Los conceptos antes indicados se corresponden con una jornada de trabajo para esos días de 8 horas, prorrateándose la parte proporcional caso de no realizarse la jornada completa.

## CAPITULO CUARTO. – MEJORAS SOCIALES

- **Artículo 26.- Complementos de I.T.**

- A) I.T. por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: *La Empresa, en caso de baja derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el cien por cien desde el primer día y sobre los conceptos salariales de: Salario convenio, Antigüedad, Mejora Directa y el Incentivo de Actividad-Calidad.*
- B) I.T. por Enfermedad Común o Accidente no laboral: *La Empresa en caso de baja derivada de Enfermedad Común, o Accidente no laboral, abonará el cien por cien desde el primer día, siempre que la media de los tres últimos meses del índice de absentismo oficial de la Empresa no supere el cuatro por ciento. En caso de sobrepasar este índice se abonará el ochenta y cinco por ciento desde el primer día de la baja hasta el 20 inclusive, a partir del día 21 se abonará el cien por cien, igual que en el apartado A.*

Para efectuar el cálculo del absentismo citado, únicamente se considerará el debido a enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de hospitalización se abonará el cien por cien desde el primer día.

La Empresa y la Representación Social, se comprometen a buscar a las trabajadoras, durante su embarazo, un puesto acorde a su situación.

- C) Preaviso tras un proceso de I.T.: El trabajador que tras un período de I.T. reciba el alta médica, deberá preavisar a la Empresa, como mínimo con un día de antelación, de la fecha de reincorporación.





- **Artículo 27.- Otras mejoras sociales**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará de las siguientes mejoras sociales:

A.- Seguro colectivo de vida

Se establece un Seguro colectivo de vida, con una cobertura de veinte mil cuatrocientos cuarenta euros (20.440 €), para el primer año, y para el segundo año, veinte mil ochocientos cuarenta y nueve (20,849€), en caso de muerte por cualquier causa, y en los casos Invalidez Permanente Absoluta, Invalidez Permanente Total y Gran Invalidez, para la profesión habitual, derivados de cualquier contingencia, tanto común como profesional. Según SERLA CM/200/2016/VA.

B.- Ayudas a hijos minusválidos.

Se establece una ayuda, de cincuenta y tres euros con dieciséis céntimos (53,16 €) para el primer año de vigencia del presente Convenio, y, para el segundo año de vigencia, de cincuenta y cuatro euros con veintidós céntimos (54,22€), mensual para los trabajadores con hijos minusválidos en grado 33% o superior. Esta cantidad la cobrarán igualmente, los trabajadores que ostenten la guarda o custodia legal de un familiar en las citadas condiciones. La ayuda empezará a abonarse desde el momento en que sea declarada tal minusvalía.

A estos efectos, el diagnóstico de minusvalía habrá de ser establecido por la Seguridad Social u otro organismo competente.

Caso de que el padre y la madre presten sus servicios en la planta de Mojados de la Compañía **ADIENT SEATING SPAIN S.L.U.**, solamente uno de ellos percibirá la ayuda.





• **Artículo 28.- Formación**

Se establecen por la Empresa, ayudas a la formación, en Títulos Oficiales (cursos relacionados con la actividad desarrollada por la empresa, o generales de ESO, BACHILLERATO, FORMACION PROFESIONAL, ACCESO A LA UNIVERSIDAD Y UNIVERSITARIOS) alcanzarán el 100% del importe de la matrícula, y los materiales de uso imprescindibles con los límites recogidos en el presente artículo del convenio.

El abono de las ayudas se realizará en el mes de junio, una vez justificada los niveles de asistencia, que se recogen en el convenio.

El trabajador que perciba este tipo de ayuda deberá justificar una asistencia mínima lectiva del sesenta por ciento.

En ningún caso, la ayuda para estudios será aplicable a terceras o sucesivas matrículas de una misma asignatura.

El montante total aportado por la Empresa, para las citadas ayudas, alcanzará la suma de:

Doce mil setecientos sesenta euros (12.760 euros) durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo y trece mil quince euros (13.015 €) durante el Segundo Año de vigencia del Convenio Colectivo.

## CAPITULO QUINTO – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

• **Artículo 29.- Normas generales**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, corresponde a la Dirección de la Empresa quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades.

La Comisión de Métodos y Tiempos estará constituida por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros de la Empresa. Tendrán como objetivos:

Estudiar, analizar y resolver los problemas que surjan en el desarrollo de los procesos de montaje.





•Cálculo de tiempos y cronometraje

La Empresa establecerá los métodos operativos, siendo estos de obligado cumplimiento. A tal efecto, procederá a la fijación de los tiempos exigibles en cada uno de los citados métodos operativos.

El análisis de los tiempos se realizará usando la herramienta en vigor definida por la empresa para realizar los balanceos de las líneas de producción y los puestos de trabajo. Actualmente escala LMS 100 MTM

El uso del cronometraje será posible en aquellos elementos que permite el MTM bajo la forma de CTs (cycle times)

Para todo análisis de tiempo se tendrá considerados aquellos esfuerzos y adicionales que requiera y/o defina el puesto de trabajo, según lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo.

Caso de modificar los tiempos de operación de alguno de los puestos de trabajo la empresa seguirá los siguientes pasos:

Realizará el análisis de los cambios y propone ajustes a los tiempos según estudio realizado en estándar MTM.

Informa a la comisión de métodos y tiempos los cambios a realizar en los puestos de trabajo y fecha de implementación.

Realizará pruebas de los cambios en los puestos de trabajo.” Previa realización de los cambios en los puestos de trabajo, y se avisara a la comisión con tres días de antelación”

4. Entrega y revisión de los cambios (tiempos) a la comisión de métodos y tiempos.” marcar plazos antes de implantar el método de trabajo”
5. Se establece el periodo de formación como “mínimo” de 15 días laborables adaptándose en función de la complejidad del cambio hasta un máximo de veinte días. Durante el periodo de formación el trabajador debe alcanzar una actividad del 90 MTM o 75 BSI (Método anterior) como mínimo, “respetando los tiempos de las rotaciones”
6. El cambio de tejido afectará a los tiempos de montaje, estos deberán ser revisados por los técnicos de Métodos y Tiempos de la Compañía, juntamente con la Comisión de Métodos y Tiempos.
7. El análisis y/o modificación de los tiempos podrá ser realizada en los siguientes casos:





8. Cambio de proceso ya sea por requerimiento del cliente, nuevos productos, problemas de calidad entre otros
9. Cambio de los medios de producción que incluye equipos y herramientas.
10. En caso de posible error en la aplicación del estándar MTM
11. -Entrada en vigor
12. Una vez terminado el periodo de formación y/o adaptación será exigible una actividad de 102 MTM u 85 BSI (Método anterior)
13. En caso de que el Comité de Empresa no esté de acuerdo con el "tiempo" publicado, dispondrá de un plazo máximo de tres meses para comprobarlo, pudiendo designar un técnico al efecto.
14. Caso de existir desacuerdo entre ambas evaluaciones, ambas partes dispondrán de un plazo máximo de quince días para unificar criterios.
15. En el supuesto de persistir el desacuerdo, el Comité de Empresa podrá realizar las reclamaciones legales que estime convenientes.

Si la reclamación presentada resultase favorable a los trabajadores, estos tendrán derecho a la compensación correspondiente.

Si la reclamación presentada resultase favorable a la empresa, esta renuncia a cualquier compensación.

• **Artículo 30.- Jefe de Equipo**

Es Jefe de Equipo el empleado que asume el control del trabajo de un grupo de especialistas, oficiales, etc. de una sección o área de la Empresa.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres años en periodos alternos, si cesara en su función se le mantendrá su retribución específica hasta que por ascenso a superior categoría quede aquella superada.

• **Artículo 31.- Regulaciones de empleo**

Si por cualquier circunstancia, nuestro cliente RESA, tuviese que recurrir a un Expediente de Regulación de Empleo, caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo, la Empresa garantizará el





90% del salario bruto, al que le serán aplicables las correspondientes deducciones del IRPF y Seguridad Social. Los trabajadores afectados se determinarán de acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa.

Los trabajadores con contrato eventual, salvo por acuerdo individual con la Empresa, no podrán ser incluidos en los Expedientes de Regulación de Empleo.

Ambas partes se comprometen a regular mediante pacto la relación entre la Bolsa Colectiva y la aplicación de la Regulación de Empleo

• **Artículo 32.- Clasificación profesional**

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo quedará encuadrado dentro de una de las siguientes categorías:

**1-TÉCNICOS TITULADOS**

**1.1 Doctores, Ingenieros, Licenciados**

**1.2 Técnicos y Diplomados**

**1.3 A.T.S. Empresa**

**2-TÉCNICOS DE TALLER**

**2.1 Jefe de Taller**

**2.2 Contramaestre**

**2.3 Encargado**

**2.4 Encargado 2º (suplente)**

**2.5 Encargado de Almacén**

**3-TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN**

**3.1 Jefe Técnico Organización 1ª**





- 3.2 ***Jefe Técnico Organización 2º***
- 3.3 ***Técnico Organización 1ª (Agente Métodos. y Tiempos)***
- 3.4 ***Técnico Organización 2ª (Delineante 2ª - Laboratorio)***
- 3.5 ***Inspector de Calidad***
- 3.6 ***Auxiliar de Organización (laboratorio)***
- 3.7 ***Trabajador con Contrato Formación***

#### 4-TÉCNICOS DE INFORMÁTICA

- 4.1 ***Analista***
- 4.2 ***Analista Programador***
- 4.3 ***Programador***
- 4.4 ***Operador de 1ª***
- 4.5 ***Operador de 2ª***
- 4.6 ***Trabajador con Contrato Formación***

#### 5-PERSONAL ADMINISTRACIÓN

- 5.1 ***Jefe Adtvo. 1º***
- 5.2 ***Jefe Adtvo. 2º***
- 5.3 ***Secretario***
- 5.4 ***Oficial Adtvo. 1º***
- 5.5 ***Oficial Adtvo. 2º***
- 5.6 ***Auxiliar Adtvo.***
- 5.7 ***Trabajador con Contrato Formación.***





## 6-PERSONAL DE PRODUCCIÓN, MANTENIMIENTO Y ALMACÉN

- 6.1 **Jefe de Equipo**
- 6.2 **Oficial 1ª**
- 6.3 **Expedidor**
- 6.4 **Oficial 2ª**
- 6.5 **Especialista polivalente (Comodín)**
- 6.6 **Oficial 3ª**
- 6.7 **Especialista 1ª**
- 6.8 **Especialista 1ª Carretillero**
- 6.9 **Especialista**
- 6.10 **Especialista Carretillero**
- 6.11 **Peón 1ª Carretillero**
- 6.12 **Peón 1ª**
- 6.13 **Peón**
- 6.14 **Peón Carretillero**
- 6.15 **Trabajador con Contrato Formación**

- **Artículo 33.- Ascensos y Promociones**

**Ascensos directos:**

Toda nueva incorporación de personal en los Departamento de Producción y Logística se realizará con la categoría de Peón o Peón Carretillero. Tras dos años de permanencia en estas categorías, el Peón pasará a Peón 1ª, y el Peón Carretillero, a Peón 1ª Carretillero. A los dos años de permanencia en dichas categorías, el Peón 1ª pasará a la categoría de Especialista, y el Peón 1ª Carretillero a la de Especialista Carretillero.







Tras una permanencia de 10 años en estas categorías de Especialista, los trabajadores pasarán a las categorías de Especialista de 1ª y Especialista de 1ª Carretillero, respectivamente. Esta regulación se aplicará al personal de Producción como al Departamento de Logística.

Toda nueva incorporación de personal en el Departamento de Mantenimiento, se realizará con la categoría de oficial de tercera (3º). Tras cuatro años de permanencia en esa categoría, pasará a la de oficial de segunda (2º), y, tras una permanencia de 10 años en esta categoría, pasará a la de oficial de primera (1º).

Los contratos de formación tendrán una duración máxima de seis meses.

### **Clausulas Adicionales**

- El personal incluido en el listado de orden preferente con fecha de salida de la Compañía anterior al 16 de noviembre de 2010, y que ostente la categoría profesional de Especialista, caso de reingresar lo hará con la categoría profesional de Peón de Primera, en la que permanecerá durante 2 años, acumulándose y computándose a tal efecto los de permanencia en la Compañía, trascurridos los cuales pasara a la categoría de Especialista y tras 3 años de permanencia en esta pasara a la de Especialista de Primera. Las personas afectadas por este acuerdo serán únicamente las recogidas en la relación de empleados firmada por ambas partes en la fecha de 23 de mayo 2016.

Como se comunicó en la reunión celebrada el 5 de mayo 2016, la Compañía acepta con carácter excepcional reconocer la categoría a las personas afectadas por el pacto que se firmó en 2010, una vez acordado la lista nominal de personas afectadas por este acuerdo, las personas cambiarán de categoría en la fecha que les corresponda según el presente acuerdo.

El tiempo trabajado mediante contratos de interinidad, se acumulará a efectos de permanencia en la categoría,

### **Puestos de libre designación**

El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la Empresa.





Para ascender a una categoría profesional superior, se aplicará el sistema siguiente:

**1) Convocatoria**

La Empresa presentará una convocatoria pública a todo el personal, en la cual se especificará el perfil del puesto y las condiciones de la misma.

**2) Comisión de Valoración**

Hecha la convocatoria, el Dpto. de RR.HH. constituirá la Comisión de Valoración en la que deberán figurar:

- El Director de RR.HH. que actuará como presidente de la Comisión.
- El Director del Dpto. al que pertenece la plaza convocada.
- Dos miembros designados por el Comité de Empresa.

**3) Cometidos de la Comisión**

La Comisión de Valoración tendrá como misión valorar a los candidatos en aquellos factores determinantes, como antigüedad, méritos, pruebas practicadas, etc.

Si hubiese empate en la puntuación entre los diferentes aspirantes al puesto convocado, se realizará una votación, teniendo cada vocal de la Comisión un voto.

Caso de producirse un nuevo empate, se realizará un sorteo entre los implicados.

**4) Factores de Valoración de las solicitudes**

<b>A /</b>	<b><u>MÉRITOS</u></b>	<b><u>PUNTUACIÓN</u></b>
<b>1)</b>		
-	Por cada año en la Empresa	1 punto
-	Por cada año en la categoría profesional	1 punto
-	Por cada año en la categoría inmediata superior	3 puntos





El total de puntos obtenibles por estos conceptos no podrá ser superior a 25

- |    |   |           |
|----|---|-----------|
| 2) | Experiencia en funciones idénticas o análogas | 10 puntos |
| 3) | Calificación por méritos                      | 15 puntos |

. Cuando la antigüedad sea inferior a un año, se realizará la proporción correspondiente a un punto. Los méritos serán aplicados por la Comisión de Valoración a partir del informe del Jefe de Dpto. Correspondiente al solicitante.

## B / EXAMEN O PRUEBAS

Los exámenes o pruebas podrán consistir en:

- Pruebas teóricas que constituyan una comprobación del nivel de formación necesario para ocupar el puesto.
- Pruebas prácticas que constituyan una evaluación de los conocimientos del candidato.
- Pruebas psicotécnicas que valorarán las aptitudes y personalidad de los candidatos.

Las pruebas señaladas, tendrán una valoración máxima de cincuenta puntos y serán calificadas por el Tribunal nombrado al efecto.

Los resultados de las calificaciones podrán ser comprobados por el interesado o por el Comité de Empresa.

La puntuación máxima total (suma de los puntos obtenidos según el apartado Méritos, y la prueba, o examen, supondrá, como máximo 100 puntos).

Si en las pruebas o exámenes, ningún candidato obtiene al menos veinte puntos, la plaza se declarará desierta.

Una vez conocida la decisión adoptada para la designación del puesto, por el Comité de Valoración, se abre un plazo de cinco días naturales, para realizar cualquier reclamación, la cual deberá realizarse obligatoriamente por escrito, siendo resuelta por dicha Comisión en un plazo de máximo de siete días. La decisión de la Comisión de Valoración será definitiva.





• **Artículo 34.- Listado de Orden Preferente**

- 1.- Ante cualquier nueva incorporación se mantiene el derecho preferente de las personas que han pertenecido a la plantilla. El orden de ingreso deberá realizarse según los siguientes principios:

El listado se iniciará con el trabajador que ostente más antigüedad contada esta desde la fecha de su primer contrato con la Empresa, siempre y cuando esté cualificado para el puesto y la Empresa pueda realizarle el contrato que necesite dentro de la legislación vigente.

El personal actualmente en plantilla, a la firma del presente Convenio, y que quede incluido en este listado de Orden preferente, caso de reingresar, lo hará en las mismas condiciones que ostentaba en la fecha de su salida de la Compañía.

- La renuncia a la incorporación supone la pérdida del derecho preferente, salvo que la causa sea por enfermedad o accidente.
  - A la finalización del primer contrato, la Empresa realizará, la correspondiente Evaluación de Desempeño del puesto o puestos que el trabajador haya ocupado. Se dará cuenta al Comité de Empresa en el caso de una evaluación desfavorable o negativa y dicho trabajador perderá su derecho de preferencia al reingreso en la Empresa.
- 2.- La Dirección de la Empresa sustituirá con personal incluido en el listado de orden preferente, las posibles vacantes de empleados fijos, mediante contratos de esta misma modalidad indefinida.
- 3 En el supuesto de obtener la Compañía nuevos proyectos, es decir, alguno distinto del actual X-87, y el futuro HJB, así como los futuros vehículos que sustituyan a éste, sean uno o varios, la Compañía podrá realizar las contrataciones en las Categorías que estime pertinentes, dentro de las definidas en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, ofreciendo dichos puestos, en dichas condiciones, en primer lugar, a los incluidos en el Listado de Orden Preferente. Caso de renuncia a esos puestos, el citado personal, conservara su derecho de permanencia en el Listado de Orden Preferente.
- 4 Esta última clausula será de aplicación exclusivamente, a los trabajadores incluidos en la plantilla de ADIENT SEATING SPAIN S.L.U en su planta de Mojados (VALLADOLID), con posterioridad al 1 de octubre del 2013.





- 5 El Listado de Orden Preferente, de fecha 27 de mayo de 2.016 confeccionado por la Parte Social y firmado por ambas partes, se modificará con las altas y bajas que se produzcan en la Compañía
- 6 Todo trabajador inscrito en el listado de orden preferente que regrese a la Compañía obtendrá la categoría inmediatamente superior transcurrido el tiempo de un año desde su última fecha de reingreso en la Compañía, en vez de los dos años que se fijan por el Convenio Colectivo. Esta propuesta es válida para todos los trabajadores que pasen de la categoría de Peón a Peón de primera y los que pasen de la categoría de Peón de Primera a Especialista.

Para pasar de la categoría de Especialista a especialista de primera, deberán de transcurrir 10 años de permanencia en la categoría de Especialista acumulándose y computándose a tal efecto todo el tiempo de permanencia en la Compañía, transcurridos los cuales pasará a la categoría de Especialista de Primera.

Esta propuesta se aplicará por analogía tanto al Departamento de Producción como al Departamento de Almacén, con las especificaciones de las categorías que se establezcan en cada Departamento.

En el caso del Departamento de Mantenimiento, todo trabajador inscrito en el Listado de Orden Preferente que regrese a la compañía obtendrá la categoría inmediatamente superior transcurrido el tiempo de dos años desde su última fecha de reingreso en la Compañía, en vez de los cuatro años que se fijan por Convenio Colectivo. Este acuerdo solamente es válido para las personas que cambien de Oficial de Tercera a Oficial de Segunda, acumulándose y computándose a tal efecto, todo el tiempo de permanencia en la compañía.

- **Artículo 35.- Contratos de sustitución y relevo**

La Empresa mantendrá un máximo de seis personas en la modalidad de contrato de sustitución.

En función del índice de absentismo, la Dirección acordará con el Comité de Empresa el incremento de dicha cifra.





Contrato de Relevo:

Los trabajadores que cumplan con los requisitos legales fijados por las normas laborales vigentes podrán acogerse al contrato de relevo. Los trabajadores relevistas que se incorporen serán contratados bajo la modalidad de contrato prevista por el Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se creará una comisión de seguimiento que redactará los términos de dicho contrato de relevo.

## CAPITULO SEXTO. – REGIMEN DISCIPLINARIO

### • **Artículo 36.- Régimen Disciplinario**

A efectos laborales, se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuesto por las disposiciones laborales vigentes y en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los tres apartados siguientes, es meramente enunciativa.

### • **Artículo 37. - Faltas leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo, en su caso, 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio (trabajo) sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuera causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material y puesto de trabajo.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.





- f) No atender a las personas con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada
- i) No cumplir las normas de aseo o limpieza en el área y dependencias sociales.

• **Artículo 38.- Faltas graves**

Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de treinta días.
- b) Faltar tres días al trabajo en un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la declaración de Impuesto de la Renta de Personas Físicas. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.
- h) La imprudencia en actos de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el propio trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.





- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

• **Artículo 39.- Faltas muy graves**

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte faltas al año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre 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 manipulación destinada a prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La falta continuada y habitual de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- g) Realización de actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros o subordinados.
- i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo y en la calidad de este.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.







- m) Los incumplimientos contractuales a que se refiere el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto no fueran asumibles en los apartados anteriores.

Las comunicaciones a los empleados que puedan conllevar la aplicación del régimen disciplinario indicado anteriormente deberán ser efectuadas exclusivamente por el Departamento de Recursos Humanos.

• **Artículo 40.- Régimen de sanciones**

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

Las sanciones por falta grave y muy grave requerirán comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que las motivan.

La Empresa, a la mayor brevedad, dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

• **Artículo 41.- Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por las faltas anteriormente descritas serán las siguientes:

**a) Por faltas leves:**

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

**b) Por faltas graves:**

- Traslado del puesto de trabajo
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

**c) Por faltas muy graves:**





- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

- **Artículo 42.- Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO SEPTIMO – ACCION SINDICAL

- **Artículo 43.- Comité de Empresa**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y unitario de todos los trabajadores de la Empresa; tiene como misión fundamental la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la Empresa y en su caso, ante las Autoridades competentes.

- **Artículo 44.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa**

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el art. 68, c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas realizadas por los miembros del Comité de Empresa en tareas sindicales a petición de la Empresa antes o después de cumplir la jornada de trabajo se disfrutarán como descanso personal.

El Comité de Empresa podrá informar a los trabajadores en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales mensualmente y por cada candidatura. Previa aceptación por la Dirección y ante situaciones de necesidad puntual





de los Sindicatos representados en el Comité de Empresa, un miembro de cada candidatura podrá hacer esta acumulación trimestral.

Se reconoce la figura del Delegado Sindical en los términos establecidos en la legislación vigente salvo en lo concerniente al crédito de horas, que serán computadas en el montante total de las horas reconocidas a los miembros del Comité de Empresa por candidaturas.

Únicamente se reconocerán Delegados Sindicales en los términos establecidos en el apartado anterior, a los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa. En lo no previsto para esta materia en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

• **Artículo 45.- Competencias del Comité de Empresa**

Será competencia del Comité de Empresa:

- a) Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.
- b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que estos.
- c) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las cuestiones siguientes:
  - Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
  - Reestructuración de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones
  - Implantación o revisión de sistemas de organización o control de trabajo
  - Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas, incentivos y valoración de los puestos de trabajo.
- d) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- e) Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa, así como de los descuentos relativos a la terminación laboral.





- f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por la Empresa por faltas graves o muy graves.
- g) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y sus mecanismos de prevención utilizados.
- h) Ejercer una labor de:
  - Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral., de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales ante el Empresario y los Organismos o Tribunales Competentes.
  - Vigilancia y control de las condiciones de Prevención y Seguridad Laboral en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas por el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- l) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, el incremento de productividad y la mejora de la calidad total en la Empresa.
- j) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el número uno, en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

- **Artículo 46.- Asesores sindicales**

Previa autorización de la Empresa, los asesores técnicos de las Centrales Sindicales con implantación mínima de un diez por ciento tendrán acceso a la misma a efectos de asesorar al Comité de Empresa.

- **Artículo 47- Registro del Convenio Colectivo**

El presente Convenio Colectivo se presentará ante el Organismo Competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan de conformidad con la vigente legislación al respecto.





## CLAUSULAS ADICIONALES

### DECLARACIÓN DE INTENCIONES

*El uso de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) o de Empresas similares a las mismas, se registrarán por lo dispuesto al respecto en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, precisando siempre el acuerdo previo del Comité de Empresa. Como resultado de pactos anteriores, la utilización de Empresas de Trabajo Temporal se limitará a casos puntuales o excepcionales, y precisará el acuerdo de los Representantes Legales de los Trabajadores.*

*-El personal incluido en un programa de rehabilitación en el Servicio de Fisioterapia, no podrá extender la jornada de forma voluntaria, ni realizar horas extra, hasta finalizar el citado tratamiento.*

*El personal que esté exento del desempeño de ciertos puestos de trabajo por motivos de salud (prescripción médica de empresa), no podrán extender la jornada laboral de forma voluntaria, ni realizar horas extras.*

*El Comité de Empresa se compromete a iniciar negociaciones para alcanzar un pacto de competitividad encaminado a garantizar la continuidad de la actividad en nuestra planta. La negociación de este pacto de competitividad se iniciará en junio 2016.*

### EQUIPAMIENTO PARA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO. -

Se entregará el siguiente equipamiento para el desempeño del trabajo:

Equipación de verano. Se entregará (1) pantalón y dos (2) polos en el mes de mayo.

Se entregará (1) pantalón, dos (2) polos, un (1) polar en el mes de octubre.

Calzado de Seguridad, en el mes de mayo.

Cazadora de invierno al personal de la planta que lo requiera, pertenecientes a los departamentos de logística y mantenimiento.





Así mismo, se procederá a la entrega, al resto del personal de producción, de una cazadora cada tres años, en el año que se entregue la misma, no se entregará el polar. La primera entrega de esta se producirá en octubre del 2019.

## DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en:

- a) El Convenio Colectivo Provincial del Sector
- b) Estatuto de los Trabajadores
- c) Las disposiciones de carácter general

Leídos todos los artículos en presencia de ambas comisiones de negociación en prueba de conformidad lo firman en Mojados a 20 de noviembre del 2018.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL 2018 (1 OCTUBRE 2017 - 30 SEPTIEMBRE 2018) base + 2,2%														
CATEGORIAS	SALARIO	PRIMA PRODUCTIVA	MEJORA DIRECTIVA	TURNICIDAD	ASISTENCIA	PLUS M.O.D. EURO/DIA	PLUS CAR/CAR/CA LIDA D/MT O/ES T (euros/mes)	FIESTA LOCAL	PAGA EXTRA	TERCERA PAGA	CUARTA PAGA	SALARIO ANUAL	DIA DE BOLSAS	NOCTURNIDAD
<b>SALARIO MENSUAL</b>														
<b>TECNICOS TITULADOS</b>														
DOCT. INGENIEROS, LICENCIADOS	1992,29	498,07	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	2.108,21	2.213,87	1.710,78	40.271,10	89,27	498,07
INGENIEROS Y TECNICOS	1782,91	445,73	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.898,83	2.004,49	1.673,83	36.465,25	89,27	445,73
A.T.S. DE EMPRESA	1553,26	388,31	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.669,17	1.774,83	1.633,31	32.290,96	89,27	388,31
<b>TECNICOS DE TALLER</b>														
JEFE DE TALLER	1820,76	455,19	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.936,68	2.042,34	1.680,51	37.153,24	89,27	455,19
CONTRAMAESTRE	1591,91	397,98	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.707,82	1.813,48	1.640,13	32.993,50	89,27	397,98
ENCARGADO	1464,41	366,10	3,86	39,97	2,58	0,00	17,10	45,23	1.580,33	1.685,99	1.622,33	31.160,44	89,27	366,10
ENCARGADO DE ALMACEN	1464,41	366,10	3,86	39,97	2,58	0,00	17,10	45,23	1.580,33	1.685,99	1.622,33	31.160,44	89,27	366,10
ENCARGADO 2ª SUPLENTE	1425,22	356,30	3,86	39,97	2,58	0,00	17,10	45,23	1.541,13	1.646,79	1.615,41	30.448,02	89,27	356,30
<b>TECNICOS DE ORGANIZACION</b>														





JEFE TECNICO ORGANIZACION 1ª	1928,84	482,21	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	2.044,75	2.150,41	1.699,59	39.117,69	89,27	482,21
JEFE TECNICO ORGANIZACION 2ª	1721,45	430,36	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.837,37	1.943,03	1.662,99	35.348,12	89,27	430,36
TECNICO ORGANIZACION 1ª (AGENTE METODOS)	1554,18	388,54	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.670,09	1.775,75	1.633,47	32.307,67	89,27	388,54
TECNICO ORGANIZACION 2ª/DELINTEANTE 2ª	1282,13	320,53	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.398,04	1.503,70	1.585,46	27.362,76	89,27	320,53
INSPECTOR DE CALIDAD	1251,70	312,92	3,86	39,97	2,58	0,00	17,10	45,23	1.367,61	1.473,27	1.584,79	27.294,05	89,27	312,92
AUXILIAR DE ORGANIZACION	1182,47	295,62	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.298,39	1.404,05	1.567,87	25.551,36	89,27	295,62
APRENDIZ DE ORGANIZACION	778,86	194,72	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	894,78	1.000,44	1.496,65	18.215,20	89,27	194,72
<b>TECNICOS DE INFORMATICA</b>														
ANALISTA	1654,77	413,69	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.770,69	1.876,35	1.651,22	34.136,14	89,27	413,69
ANALISTA PROGRAMADOR	1480,87	370,22	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.596,78	1.702,44	1.620,53	30.975,16	89,27	370,22
PROGRAMADOR	1425,07	356,27	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.540,98	1.646,64	1.610,69	29.960,96	89,27	356,27
OPERADOR DE 1ª	1281,73	320,43	3,86	39,97	2,58	0,00	17,10	45,23	1.397,65	1.503,31	1.590,09	27.839,95	89,27	320,43
OPERADOR DE 2ª	1288,15	322,04	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.404,07	1.509,73	1.586,52	27.472,34	89,27	322,04
GRABADOR	1248,18	312,04	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.364,10	1.469,76	1.579,47	26.745,73	89,27	312,04
APRENDIZ	778,86	194,72	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	894,78	1.000,44	1.496,65	18.215,20	89,27	194,72
<b>PERSONAL ADMINISTRACION</b>														
JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1706,09	426,52	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.822,01	1.927,67	1.660,28	35.068,97	89,27	426,52
JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1572,47	393,12	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.688,38	1.794,04	1.636,70	32.640,17	89,27	393,12
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1415,05	353,76	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.530,96	1.636,62	1.608,92	29.778,81	89,27	353,76
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1282,51	320,63	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.398,43	1.504,09	1.585,53	27.369,77	89,27	320,63
SECRETARIO DE DIRECCION	1280,73	320,18	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.396,65	1.502,31	1.585,21	27.337,44	89,27	320,18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1070,90	267,73	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	1.186,82	1.292,48	1.548,19	23.523,50	89,27	267,73
APRENDIZ ADMINISTRATIVO	778,86	194,72	3,86	0,00	2,58	0,00	17,10	45,23	894,78	1.000,44	1.496,65	18.215,20	89,27	194,72
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>														
ALMACENERO	1282,51	320,63	3,86	0,00	2,58	0,00	0,00	45,23	1.398,43	1.504,09	1.583,52	27.162,56	89,27	320,63
VIGILANTE	1266,32	316,58	3,86	0,00	2,58	0,00	0,00	45,23	1.382,24	1.487,90	1.580,66	26.868,33	89,27	316,58
TELEFONISTA	1070,90	267,73	3,86	0,00	2,58	0,00	0,00	45,23	1.186,82	1.292,48	1.546,17	23.316,29	89,27	267,73
<b>SALARIO DIARIO</b>														
<b>PERSONAL OBRERO</b>														
JEFE DE EQUIPO	45,29	11,32	3,86	1,33	2,58	0,00	0,00	45,23	1.474,69	1.580,35	1.604,71	29.345,69	89,27	11,32
OFICIAL DE 1ª	44,96	11,24	3,86	1,33	2,58	0,00	17,10	45,23	1.464,70	1.570,36	1.604,94	29.369,19	89,27	11,24
EXPEDIDOR	43,04	10,76	3,86	1,33	2,58	0,00	17,10	45,23	1.407,17	1.512,83	1.592,66	28.309,41	89,27	10,76
OFICIAL DE 2ª	41,84	10,46	3,86	1,33	2,58	0,00	17,10	45,23	1.370,98	1.476,64	1.588,21	27.646,00	89,27	10,46
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN)	41,79	10,45	3,86	1,33	2,58	0,95	0,00	45,23	1.369,63	1.475,29	1.588,01	27.625,02	89,27	10,45
OFICIAL DE 3ª	40,77	10,19	3,86	1,33	2,58	0,00	17,10	45,23	1.339,11	1.444,77	1.582,52	27.059,99	89,27	10,19
ESPECIALISTA DE 1ª	40,08	10,02	3,86	1,33	2,58	0,95	0,00	45,23	1.318,22	1.423,88	1.578,83	26.679,71	89,27	10,02
ESPECIALISTA DE 1ª CARRETILLERO	40,08	10,02	3,86	1,33	2,58	0,00	17,10	45,23	1.318,22	1.423,88	1.578,79	26.675,90	89,27	10,02
ESPECIALISTA	39,30	9,82	3,86	1,33	2,58	0,95	0,00	45,23	1.294,82	1.400,48	1.574,65	26.249,41	89,27	9,82
ESPECIALISTA CARRETILLERO	39,30	9,82	3,86	1,33	2,58	0,00	17,10	45,23	1.294,82	1.400,48	1.574,61	26.245,60	89,27	9,82
PEON DE 1ª	34,61	8,65	3,86	1,33	2,58	0,95	0,00	45,23	1.154,11	1.259,77	1.549,53	23.662,17	89,27	8,65
PEON DE 1ª CARRETILLERO	34,61	8,65	3,86	1,33	2,58	0,00	17,10	45,23	1.154,11	1.259,77	1.549,50	23.658,36	89,27	8,65
PEON	32,68	8,17	3,86	1,33	2,58	0,95	0,00	45,23	1.096,31	1.201,97	1.539,21	22.599,42	89,27	8,17
PEON CARRETILLERO	32,68	8,17	3,86	1,33	2,58	0,00	17,10	45,23	1.096,31	1.201,97	1.539,18	22.595,61	89,27	8,17
TRABAJADOR CON CONTRATO FORMACION	24,52	6,13	3,86	1,33	2,58	0,95	0,00	45,23	851,62	957,28	1.495,53	18.100,30	89,27	6,13





VALOR HORA EXTRAORDINARIA OCTUBRE 2017 SEPTIEMBRE 2018 (+2,2%)					
CATEGORIAS	VALOR HORA ORDINARIA /FORMACIÓN (1)	VALOR HORA EXTRAORDINARIA (2)	VALOR NOCTURNIDAD OCASIONAL SIN ASIGNACION AL TURNO (3)	VALOR HORA EXTRA NOCTURNA (4)	VALOR HORA EXTRA NOCTURNA DE 5:00 A 6:00 H (SÁBADO, DOMINGO, FESTIVO, DÍA DE BOLSA, CUANDO NO TRABAJE RESA) (5)
<b>SALARIO MENSUAL</b>					
<b>TECNICOS TITULADOS</b>					
DOCT.					
INGENIEROS, LICENCIADOS	22,80	38,92	23,92	41,87	31,83
INGENIEROS TECNICOS	20,04	35,06	21,52	37,66	31,83
A.T.S DE EMPRESA	18,01	31,52	19,20	33,12	31,83
<b>TECNICOS DE TALLER</b>					
JEFE DE TALLER	20,42	35,75	22,13	38,74	31,83
CONTRAMAESTRE	18,02	31,53	19,54	34,18	31,83
ENCARGADO	17,36	30,39	18,29	32,01	31,83
ENCARGADO DE ALMACEN	17,36	30,39	18,29	32,01	31,83
ENCARGADO DE 2ª SUPLENTE	16,54	28,95	18,02	31,53	31,83
<b>TECNICOS DE ORGANIZACIÓN</b>					
JEFE TECNICO ORGANIZACIÓN 1ª	21,57	37,75	23,26	40,71	31,83
JEFE TECNICO ORGANIZACIÓN 2ª	19,16	33,53	20,88	36,52	31,83
TECNICO DE ORGANIZACIÓN 1ª (AGENTE METODOS)	18,02	31,54	18,93	33,13	31,83
TECNICO DE ORGANIZACIÓN 2ª DELINEANTE 2ª	15,15	26,51	16,07	28,13	31,83
INSPECTOR DE CALIDAD	15,10	26,41	16,14	28,23	31,83
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	13,70	23,97	14,69	25,71	31,83
APRENDIZ DE ORGANIZACIÓN	9,44	16,52	10,33	18,07	31,83
<b>TECNICOS DE INFORMÁTICA</b>					
ANALISTA	18,46	32,31	20,49	35,86	31,83
ANALISTA PROGRAMADOR	16,85	29,47	18,48	32,34	31,83
PROGRAMADOR	16,26	28,45	17,74	31,03	31,83
OPERADOR DE 1ª	15,43	27,02	16,37	28,62	31,83
OPERADOR DE 2ª	14,81	25,92	16,13	28,22	31,83
GRABADOR	14,39	25,19	15,69	27,45	31,83
APRENDIZ	9,34	16,34	10,33	18,07	31,83
<b>PERSONAL DE ADMINISTRACION</b>					
JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	19,63	34,35	20,62	36,08	31,83
JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	18,21	31,88	19,17	33,54	31,83
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	16,55	28,98	17,49	30,60	31,83
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	15,16	26,53	17,49	30,60	31,83
SECRETARIO DE DIRECCION	15,13	26,49	16,07	28,14	31,83
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12,38	21,67	13,63	23,84	31,83
APRENDIZ ADMINISTRATIVO	9,44	16,52	10,33	18,07	31,83
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>					
ALMACENERO	14,75	25,82	16,07	28,14	31,83
VIGILANTE	14,59	25,53	15,95	27,91	31,83
TELEFONISTA	12,52	21,91	13,63	23,84	31,83
<b>SALARIO DIARIO</b>					







PERSONAL OBRERO					
JEFE DE EQUIPO	15,93	27,87	17,10	29,92	31,83
OFICIAL DE 1ª	15,74	27,54	17,32	30,29	31,83
EXPEDIDOR	15,54	27,19	16,64	29,12	31,83
OFICIAL DE 2ª	15,16	26,53	16,81	29,41	31,83
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN)	15,13	26,50	16,64	29,11	31,83
OFICIAL DE 3ª	14,69	25,70	16,17	28,30	31,83
ESPECIALISTA 1ª	14,60	25,56	15,56	27,24	31,83
ESPECIALISTA 1ª CARRETIILLERO	14,60	25,56	15,56	27,24	31,83
ESPECIALISTA	14,36	25,13	15,30	26,78	31,83
ESPECIALISTA CARRETIILLERO	14,36	25,12	15,30	26,78	31,83
PEON DE 1ª	12,61	22,07	13,74	24,03	31,83
PEON DE 1ª CARRETIILLERO	12,61	22,07	13,74	24,03	31,83
PEON	12,01	21,01	13,08	22,90	31,83
PEON CARRETIILLERO	12,01	21,01	13,08	22,90	31,83
TRABAJADOR CON CONTRATO DE FORMACION	9,28	16,24	10,04	17,58	31,83

- 1 Valor hora de trabajo/Valor hora de formación que se realice fuera de la jornada ordinaria de trabajo
- 2 Valor hora extraordinaria diurna que se realice en horario de 06:00 a 22:00 horas (L a V)
- 3 Valor nocturnidad ocasional cuando no exista asignación a turno fijo de noche y así sea solicitado por la Empresa
- 4 Valor hora extraordinaria nocturna que se realice en horario de 23:00 a 06:00 horas (L a S)
- 5 Valor hora extraordinaria que se realice en horario de 05:00 a 06:00 horas en sábado, domingo, festivo, día de bolsa, cuando no trabaje RESA

## ANEXO II

TABLA SALARIAL 2019 (1 OCTUBRE 2018 - 30 SEPTIEMBRE 2019) base + 2,0%

CATEGORIAS	SALARIO	PRIMA PRODUCTIVA	MEJORA DIRECTIVA	TURNICIDAD	ASISTENCIA	PLUS M.O.D EURO/DIA	PLUS CARR/CALIDAD/MT O/EST (euros/mes)	FIESTA LOCAL	PAGA EXTRA	TERCERA PAGA	CUARTA PAGA	SALARIO ANUAL	DIA DE BOLSAS	NOCTURNIDAD
<b>SALARIO MENSUAL</b>														
<b>TECNICOS TITULADOS</b>														
DOCT. INGENIEROS, LICENCIADOS	2032,14	508,03	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	2.150,37	2.358,15	1.745,00	41.176,53	91,05	508,03
INGENIEROS Y TECNICOS	1818,57	454,64	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.936,80	2.144,58	1.707,31	37.294,55	91,05	454,64
A.T.S. DE EMPRESA	1584,32	396,08	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.702,56	1.910,33	1.665,97	33.036,78	91,05	396,08
<b>TECNICOS DE TALLER</b>														
JEFE DE TALLER	1857,18	464,29	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.975,41	2.183,18	1.714,12	37.996,30	91,05	464,29
CONTRAMAESTRE	1623,75	405,94	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.741,98	1.949,75	1.672,93	33.753,37	91,05	405,94
ENCARGADO	1493,70	373,42	3,94	40,77	2,63	0,00	17,44	46,13	1.611,93	1.819,71	1.654,78	31.883,65	91,05	373,42
ENCARGADO DE ALMACEN	1493,70	373,42	3,94	40,77	2,63	0,00	17,44	46,13	1.611,93	1.819,71	1.654,78	31.883,65	91,05	373,42
ENCARGADO 2ª SUPLENTE	1453,72	363,43	3,94	40,77	2,63	0,00	17,44	46,13	1.571,96	1.779,73	1.647,72	31.156,98	91,05	363,43





<b>TECNICOS DE ORGANIZACION</b>														
JEFE TECNICO ORGANIZACION 1ª	1967,41	491,85	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	2.085,65	2.293,42	1.733,58	40.000,04	91,05	491,85
JEFE TECNICO ORGANIZACION 2ª	1755,88	438,97	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.874,11	2.081,89	1.696,25	36.155,08	91,05	438,97
TECNICO ORGANIZACION 1ª (AGENTE METODOS)	1585,26	396,31	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.703,49	1.911,27	1.666,14	33.053,82	91,05	396,31
TECNICO ORGANIZACION 2ª/DELINEANTE 2ª	1307,77	326,94	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.426,00	1.633,78	1.617,17	28.010,02	91,05	326,94
INSPECTOR DE CALIDAD	1276,73	319,18	3,94	40,77	2,63	0,00	17,44	46,13	1.394,97	1.602,74	1.616,49	27.939,93	91,05	319,18
AUXILIAR DE ORGANIZACION	1206,12	301,53	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.324,35	1.532,13	1.599,23	26.162,39	91,05	301,53
APRENDIZ DE ORGANIZACION	794,44	198,61	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	912,67	1.120,45	1.526,58	18.679,50	91,05	198,61
<b>TECNICOS DE INFORMÁTICA</b>														
ANALISTA	1687,87	421,97	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.806,10	2.013,87	1.684,25	34.918,86	91,05	421,97
ANALISTA PROGRAMADOR	1510,48	377,62	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.628,72	1.836,49	1.652,94	31.694,66	91,05	377,62
PROGRAMADOR	1453,57	363,39	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.571,80	1.779,58	1.642,90	30.660,18	91,05	363,39
OPERADOR DE 1ª	1307,37	326,84	3,94	40,77	2,63	0,00	17,44	46,13	1.425,60	1.633,37	1.621,90	28.496,75	91,05	326,84
OPERADOR DE 2ª	1313,92	328,48	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.432,15	1.639,93	1.618,25	28.121,79	91,05	328,48
GRABADOR	1273,14	318,29	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.391,38	1.599,15	1.611,06	27.380,64	91,05	318,29
APRENDIZ	794,44	198,61	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	912,67	1.120,45	1.526,58	18.679,50	91,05	198,61
<b>PERSONAL ADMINISTRACION</b>														
JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1740,21	435,05	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.858,45	2.066,22	1.693,48	35.870,35	91,05	435,05
JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1603,92	400,98	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.722,15	1.929,93	1.669,43	33.392,97	91,05	400,98
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1443,35	360,84	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.561,58	1.769,36	1.641,10	30.474,39	91,05	360,84
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1308,16	327,04	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.426,40	1.634,17	1.617,24	28.017,17	91,05	327,04
SECRETARIO DE DIRECCION	1306,35	326,59	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.424,58	1.632,35	1.616,92	27.984,19	91,05	326,59
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1092,32	273,08	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	1.210,56	1.418,33	1.579,15	24.093,97	91,05	273,08
APRENDIZ ADMINISTRATIVO	794,44	198,61	3,94	0,00	2,63	0,00	17,44	46,13	912,67	1.120,45	1.526,58	18.679,50	91,05	198,61
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>														
ALMACENERO	1308,16	327,04	3,94	0,00	2,63	0,00	0,00	46,13	1.426,40	1.634,17	1.615,19	27.805,81	91,05	327,04
VIGILANTE	1291,65	322,91	3,94	0,00	2,63	0,00	0,00	46,13	1.409,88	1.617,66	1.612,27	27.505,69	91,05	322,91
TELEFONISTA	1092,32	273,08	3,94	0,00	2,63	0,00	0,00	46,13	1.210,56	1.418,33	1.577,10	23.882,61	91,05	273,08
<b>SALARIO DIARIO PERSONAL OBRERO</b>														
JEFE DE EQUIPO	46,20	11,55	3,94	1,36	2,63	0,00	0,00	46,13	1.504,19	1.711,96	1.636,81	30.032,60	91,05	11,5496
OFICIAL DE 1ª	45,86	11,46	3,94	1,36	2,63	0,00	17,44	46,13	1.493,99	1.701,77	1.637,04	30.056,58	91,05	11,4647
EXPEDIDOR	43,90	10,98	3,94	1,36	2,63	0,00	17,44	46,13	1.435,31	1.643,09	1.624,51	28.975,60	91,05	10,9757
OFICIAL DE 2ª	42,67	10,67	3,94	1,36	2,63	0,00	17,44	46,13	1.398,40	1.606,17	1.619,97	28.298,92	91,05	10,6681
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN)	42,63	10,66	3,94	1,36	2,63	0,97	0,00	46,13	1.397,03	1.604,80	1.619,77	28.277,52	91,05	10,6566
OFICIAL DE 3ª	41,59	10,40	3,94	1,36	2,63	0,00	17,44	46,13	1.365,89	1.573,67	1.614,17	27.701,19	91,05	10,3972
ESPECIALISTA DE 1ª	40,88	10,22	3,94	1,36	2,63	0,97	0,00	46,13	1.344,59	1.552,36	1.610,41	27.313,31	91,05	10,2196
ESPECIALISTA DE 1ª CARRETERO	40,88	10,22	3,94	1,36	2,63	0,00	17,44	46,13	1.344,59	1.552,36	1.610,37	27.309,42	91,05	10,2196
ESPECIALISTA ESPECIALISTA CARRETERO	40,08	10,02	3,94	1,36	2,63	0,97	0,00	46,13	1.320,71	1.528,49	1.606,14	26.874,40	91,05	10,0207
ESPECIALISTA ESPECIALISTA CARRETERO	40,08	10,02	3,94	1,36	2,63	0,00	17,44	46,13	1.320,71	1.528,49	1.606,11	26.870,52	91,05	10,0207
PEON DE 1ª	35,30	8,82	3,94	1,36	2,63	0,97	0,00	46,13	1.177,19	1.384,96	1.580,52	24.235,41	91,05	8,8246
PEON DE 1ª CARRETERO	35,30	8,82	3,94	1,36	2,63	0,00	17,44	46,13	1.177,19	1.384,96	1.580,49	24.231,53	91,05	8,8246
PEON	33,33	8,33	3,94	1,36	2,63	0,97	0,00	46,13	1.118,23	1.326,01	1.570,00	23.151,41	91,05	8,3333
PEON CARRETERO	33,33	8,33	3,94	1,36	2,63	0,00	17,44	46,13	1.118,23	1.326,01	1.569,96	23.147,52	91,05	8,3333
TRABAJADOR CON CONTRATO FORMACION	25,01	6,25	3,94	1,36	2,63	0,97	0,00	46,13	868,65	1.076,42	1.525,44	18.562,31	91,05	6,2534





VALOR HORA EXTRAORDINARIA OCTUBRE 2018 SEPTIEMBRE 2019 (+2,0%)					
CATEGORIAS	VALOR HORA ORDINARIA /FORMACIÓN (1)	VALOR HORA EXTRAORDINARIA (2)	VALOR NOCTURNIDAD OCASIONAL SIN ASIGNACION AL TURNO (3)	VALOR HORA EXTRA NOCTURNA (4)	VALOR HORA EXTRA NOCTURNA DE 5:00 A 6:00 H (SÁBADO, DOMINGO, FESTIVO, DÍA DE BOLSA, CUANDO NO TRABAJE RESA) (5)
<b>SALARIO MENSUAL</b>					
<b>TECNICOS TITULADOS</b>					
DOCT. INGENIEROS, LICENCIADOS	23,26	39,70	24,40	42,71	32,46
INGENIEROS TECNICOS	20,44	35,76	21,95	38,42	32,46
A.T.S DE EMPRESA	18,37	32,15	19,58	33,79	32,46
<b>TECNICOS DE TALLER</b>					
JEFE DE TALLER	20,83	36,46	22,57	39,52	32,46
CONTRAMAESTRE	18,38	32,16	19,93	34,86	32,46
ENCARGADO	17,71	31,00	18,66	32,65	32,46
ENCARGADO DE ALMACEN	17,71	31,00	18,66	32,65	32,46
ENCARGADO DE 2ª SUPLENTE	16,87	29,53	18,38	32,16	32,46
<b>TECNICOS DE ORGANIZACIÓN</b>					
JEFE TECNICO ORGANIZACIÓN 1ª	22,00	38,50	23,73	41,52	32,46
JEFE TECNICO ORGANIZACIÓN 2ª	19,54	34,20	21,30	37,25	32,46
TECNICO DE ORGANIZACIÓN 1ª (AGENTE METODOS)	18,38	32,17	19,31	33,80	32,46
TECNICO DE ORGANIZACIÓN 2ª (DELINEANTE 2ª)	15,45	27,04	16,40	28,69	32,46
INSPECTOR DE CALIDAD	15,40	26,94	16,46	28,79	32,46
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	13,97	24,45	14,98	26,22	32,46
APRENDIZ DE ORGANIZACIÓN	9,63	16,85	10,54	18,44	32,46
<b>TECNICOS DE INFORMATICA</b>					
ANALISTA	18,83	32,96	20,90	36,58	32,46
ANALISTA PROGRAMADOR	17,19	30,06	18,85	32,99	32,46
PROGRAMADOR	16,58	29,02	18,09	31,65	32,46
OPERADOR DE 1ª	15,74	27,56	16,69	29,19	32,46
OPERADOR DE 2ª	15,11	26,44	16,45	28,78	32,46
GRABADOR	14,68	25,69	16,00	28,00	32,46
APRENDIZ	9,53	16,67	10,54	18,44	32,46
<b>PERSONAL DE ADMINISTRACION</b>					
JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	20,02	35,04	21,03	36,81	32,46
JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	18,58	32,52	19,55	34,22	32,46
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	16,88	29,56	17,84	31,22	32,46
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	15,46	27,06	17,84	31,22	32,46
SECRETARIO DE DIRECCION	15,44	27,02	16,40	28,70	32,46
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12,63	22,11	13,90	24,31	32,46
APRENDIZ ADMINISTRATIVO	9,63	16,85	10,54	18,44	32,46
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>					
ALMACENERO	15,04	26,33	16,40	28,70	32,46





VIGILANTE	14,88	26,04	16,26	28,47	32,46
TELEFONISTA	12,77	22,35	13,90	24,31	32,46
<b>SALARIO DIARIO</b>					
<b>PERSONAL OBRERO</b>					
JEFE DE EQUIPO	16,25	28,43	17,44	30,52	32,46
OFICIAL DE 1ª	16,05	28,10	17,67	30,90	32,46
EXPEDIDOR	15,85	27,73	16,97	29,70	32,46
OFICIAL DE 2ª	15,46	27,06	17,14	30,00	32,46
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN)	15,44	27,03	16,97	29,69	32,46
OFICIAL DE 3ª	14,98	26,21	16,50	28,87	32,46
ESPECIALISTA 1ª	14,90	26,07	15,87	27,78	32,46
ESPECIALISTA 1ª CARRETERO	14,90	26,07	15,87	27,78	32,46
ESPECIALISTA	14,64	25,64	15,60	27,31	32,46
ESPECIALISTA CARRETERO	14,64	25,63	15,60	27,31	32,46
PEON DE 1ª	12,86	22,52	14,01	24,51	32,46
PEON DE 1ª CARRETERO	12,86	22,52	14,01	24,51	32,46
PEON	12,25	21,44	13,34	23,35	32,46
PEON CARRETERO	12,25	21,44	13,34	23,35	32,46
TRABAJADOR CON CONTRATO DE FORMACION	9,46	16,56	10,24	17,93	32,46

- 1 Valor hora de trabajo/Valor hora de formación que se realice fuera de la jornada ordinaria de trabajo
- 2 Valor hora extraordinaria diurna que se realice en horario de 06:00 a 22:00 horas (L a V)
- 3 Valor nocturnidad ocasional cuando no exista asignación a turno fijo de noche y así sea solicitado por la Empresa
- 4 Valor hora extraordinaria nocturna que se realice en horario de 23:00 a 06:00 horas (L a S)
- 5 Valor hora extraordinaria que se realice en horario de 05:00 a 06:00 horas en sábado, domingo, festivo, día de bolsa, cuando no trabaje RESA

## ANEXO III

### Salud Laboral

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen que la Salud y la Seguridad en el trabajo constituye un área de interés compartido y asumen el compromiso de favorecer todas las acciones y medidas encaminadas a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, sobre la base de la participación de todos los estamentos de la Empresa a través de los cauces establecidos y teniendo en cuenta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995).

Para ello el Comité de Salud que ya viene ejerciendo desde la promulgación de la Ley 31/1995, deberá ser el foro a través del cual se vigilen, revisen y potencien los procedimientos y normativa vigente al respecto.





Aplicación de un protocolo de formación, adaptación al puesto de trabajo, de las personas que se incorporen después de una excedencia o una baja de larga duración.

Aplicación de un plan de rotación (interpuesto) de cada una de las líneas de producción y las estaciones de subensamble (retrabajos y retocadores), tomando en cuenta las restricciones medicas de aquellos trabajadores que vengan soportadas por un reconocimiento médico que ponga de manifiesto las mismas, así como los estudios ergonómicos de cada puesto, con su correspondiente rotación.

Aplicación protocolo para temperaturas altas/bajas en la Planta, que deberá ser objeto de aprobación por el Comité de Salud Laboral.

Ambas partes se comprometen así mismo a impulsar la necesaria formación que posibilite la actualización del vigente plan de rotación,

La determinación de la forma de llevar a cabo la citada formación se pactará entre las partes firmantes del presente convenio.

*Conciliación de la vida personal y familiar*

*Creación del Comité de Igualdad de la Mujer, según establece el artículo 45 apartado 2) de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para Empresas con más de 250 trabajadores.*

## ANEXO IV

### **Comisión Paritaria para la Formación**

#### **Declaración de principios**

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la adecuada aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la Empresa.





Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente, por lo que todos los trabajadores deberán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa.

## **Composición de la Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria para la formación que estará compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección.

## **Competencias**

En esta comisión se tratarán aquellas acciones de formación que provengan de planes presentados ante las distintas instancias y que hayan generado subvenciones para dichos planes.

El montante de las subvenciones recibidas será el presupuesto con el que la Comisión adjudique cursos y acciones formativas.

Conocerá con carácter previo de toda la formación que se desarrolle en la Empresa. (Plan anual de formación).

Conocerá de los fondos destinados a la formación, tanto procedentes de subvenciones públicas o privadas, como los directamente destinados por la empresa.

Analizará las propuestas de planes de formación y propuestas de acciones formativas para su introducción en aquellos planes, así como emitir informe vinculante al respecto (subvenciones).

Conocimiento, análisis y resolución de ayudas de estudio (art.28) y distribución del fondo destinado a ellos, en función del volumen de dichas solicitudes y de las prioridades que la comisión establezca en cada curso.

Proponer el realizar estudios periódicos de necesidades formativas de la plantilla y adecuación de la formación a los puestos de trabajo.

Adeuar la formación de los trabajadores a las funciones de las posibles vacantes en la Empresa, que puedan representar una promoción profesional para éstos.





## ANEXO V

### REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LA BOLSA DE HORAS COLECTIVA

La Bolsa de Horas Colectiva implantada por RENAULT ESPAÑA S.A., será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, con las siguientes características:

1-La Bolsa de Horas Colectiva se aplicará en las mismas circunstancias que establezca nuestro cliente RESA para la factoría de montaje de su fábrica de Valladolid.

2-Los trabajadores que en aplicación de la mencionada Bolsa presten sus servicios en un día declarado como tal (sábado, domingo o festivo) percibirán como contraprestación:

- a) Un día de descanso (será fijado por RESA).
- b) Cuatro horas adicionales de descanso.

La cantidad que en concepto de "Bolsa de Horas", figure en las tablas salariales en el Anexo I y II, con la cantidad de ochenta y siete con cuarenta y tres (87,43€), para el primer año de vigencia, y de ochenta y nueve euros con dieciocho céntimos (89,18 €) para el segundo año de vigencia.

El domingo en horario nocturno, siempre que el horario sea de 22:00 a 06:00 h, la hora adicional se retribuirá con el importe de una hora extra nocturna.

Los sábados declarados por el cliente como de aplicación de Bolsa de Horas, tendrán el mismo tratamiento que el resto de los días laborables del año, a efectos de permisos.

En relación con el disfrute de las horas adicionales de descanso, se establecen las siguientes condiciones:

- 1.- Podrán acumularse hasta 24 horas de libre disfrute por cada año de vigencia del Convenio, siendo el exceso de horas generadas, caso de existir, o caso de elegirlo el trabajador, retribuidas al valor que en cada momento se aplique a la hora extraordinaria, para cada una de las categorías profesionales.

No obstante, lo anterior, el trabajador podrá optar por la percepción de las horas del citado tope de 24, en la proporción que estime oportuna, con la retribución anteriormente citada.





El citado tope de 24 horas podrá incrementarse en cuanto a su disfrute, previo acuerdo entre la Dirección y el trabajador sobre el número de horas y las fechas de su disfrute.

- 2.- Las horas a que se refiere el punto anterior sólo se podrán disfrutar por un máximo de 4 personas (y hasta un total de 32 horas) por turno de MOD en el mismo día, y una sola persona (y hasta un máximo de 8 horas) de MOI por turno y día.
- 3.- En caso de que el absentismo por turno de MOD del día anterior al día de permiso solicitado sea igual o superior al 6%, sólo se concederá el permiso a dos personas (y hasta un máximo de 16 horas) en lugar de cuatro por turno y día.

Para calcular el porcentaje de absentismo que se utiliza para establecer el número de permisos diarios, no se incluirán las horas sindicales, ni los permisos derivados de la BOLSA referida en el Anexo V, ni las horas compensatorias de Horas Extraordinarias, según establece el Art. 25 del presente Convenio. Por ello, para el cálculo del absentismo para establecer el número de permisos diarios, se computarán las ausencias por asuntos propios, licencias retribuidas, horas de médico y ausencias por enfermedad y accidente, siempre que sean de una duración inferior a 50 días consecutivos.

En caso de que el absentismo del día del permiso pueda preverse (bodas, bajas de larga duración, otras ausencias ya solicitadas, etc.) entonces se aplicará el 6% de absentismo al día del permiso y no sobre el día anterior.

Tendrá prioridad la solicitud más antigua sobre la más reciente, de acuerdo con el registro de solicitudes, que mantendrá un Encargado por cada turno.

- 4.- Los descansos deberán solicitarse con una antelación mínima de dos días, al Encargado de turno, quién anotará dicha solicitud en un cuadrante al efecto.
- 5.- Los encargados de turno llevarán un control de la solicitud de permisos, en el que se hará constar el día y la hora de la solicitud.

A los efectos de garantizar la prioridad de las solicitudes se llevará un control escrito de las mismas y se designará un solo encargado por turno para recogerlas.

Los encargados comunicarán al interesado su orden de solicitud del permiso. El encargado tomará nota de la solicitud, haciendo constar día y hora en que se produce dicha petición.







6.- Ambas partes se comprometen a hacer efectivo el presente acuerdo, interpretándolo de buena fe y manteniendo en todo caso inalterado el proceso productivo.

7.- Se pueden dar algunas circunstancias que es necesario prever:

- a) Caso de que un día de trabajo de Bolsa (sábado/domingo), se esté ausente por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, el trabajador no percibirá el abono de la retribución acordada ni disfrutará las 4 horas de descanso personal. Sin embargo, el trabajador sí tendrá derecho al disfrute del día que RESA marque como de Descanso.
- b) Caso de que el trabajador habiendo prestado sus servicios el sábado/domingo, no pueda descansar el día que marque RESA por encontrarse dicho día en situación de Incapacidad Temporal.

Esta circunstancia no dará derecho al disfrute posterior de este día. Sin embargo, sí se percibirá el pago correspondiente y el disfrute de las respectivas cuatro horas de descanso.

- c) En el supuesto de que un día de trabajo de Bolsa, (sábado/domingo), no se venga a trabajar por haber solicitado dicho día como de permiso, el trabajador no percibirá el abono de la retribución acordada ni disfrutará las 4 horas de descanso personal. Sin embargo, el trabajador sí tendrá derecho al disfrute del día que RESA marque como de Descanso.

Los días de trabajo de Bolsa, (sábados/domingos), se podrán solicitar permiso, en las siguientes condiciones:

- 1- El día completo, es decir, 8 horas. En este caso, el trabajador no percibirá el abono de la retribución acordada, ni disfrutará las 4 horas de descanso personal. Sin embargo, el trabajador si tendrá derecho al disfrute del día que RESA, marque como de descanso.
- 2- La mitad de la jornada de trabajo, es decir, 4 horas. En este caso, el trabajador percibirá el abono del 50% de la retribución acordada, y generará 2 horas de descanso personal. Adicionalmente, el trabajador, tendrá derecho al disfrute del día que RESA, marque como de descanso.
- 3- Permiso de 2 horas. En este caso, el trabajador percibirá el abono del 75% de la retribución acordada, y generará 3 horas de descanso personal. Adicionalmente, el trabajador, tendrá derecho al disfrute del día que RESA, marque como de descanso.





## ANEXO VI

### REGULACIÓN ESPECIAL PERMISOS FIESTAS DE MOJADOS (VALLADOLID)

- 1- Los días incluidos en la presente regulación especial, son: El sábado correspondiente a la festividad de Nuestra Señora del Rosario, caso de ser declarado dicho día de trabajo por Bolsa de Horas, y en todo caso, el viernes anterior a la misma, y el lunes posterior.
- 2- La presente regulación se aplicará para los citados días, en lugar de lo prevenido en los Artículos 21, 22; letra G), 25 y Anexo V, del presente Convenio Colectivo. Todos los permisos que se concedan en estos dos días serán sorteados, y se dividirán en dos clases: Permisos para MOD, y permisos para MOI.
- 3- El número de permisos a disfrutar por cada Departamento se concederá garantizando, que la cantidad de operarios que quede en el citado Departamento sea la suficiente como para llegar a la actividad pactada en el presente Convenio Colectivo. El encargado de establecer el número de permisos a conceder será el Director de Producción.
- 4- El número de permisos, en ningún caso bajará de 4 para MOD, y de 2 para MOI, siempre que quede garantizada la actividad pactada en el presente Convenio.
- 5- Los permisos sorteados, serán de carácter personal e intransferible.
- 6- Para optar al disfrute de dichos permisos, será imprescindible estar apuntado en las listas que facilitará el Departamento de RR.HH. a tal efecto, y disponer del suficiente número de horas de disfrute.
- 7- Los operarios que figuren inscritos para el disfrute de los dos días, (viernes y lunes), o el sábado, caso de tener este el carácter de Día de Bolsa, si resultan elegidos en el sorteo del primer día, no podrán participar en los siguientes sorteos.
- 8- Los operarios que hayan disfrutado un año el permiso no podrán volver a participar en el sorteo, hasta que el total de los interesados lo haya hecho a su vez.





9- - Para los turnos A Y B se realizará el sorteo, primero del lunes y después del viernes.

10-- Para el turno C (noche) se realizará el sorteo, primero del viernes y después del lunes.

Caso de quedar vacantes el viernes, en los turnos A y B, se podrán apuntar todos los trabajadores, (que no les haya tocado el lunes), para el posterior sorteo del día, sin que para ello cuente en años venideros, para el turno de noche será del mismo modo, el día del lunes.

## ANEXO VII

Como anexo número 7 del presente Convenio, se incluirá el pacto firmado por ambas partes el día 24 de julio de 2014 (Preacuerdo Convenio Colectivo 2013- 2015), relativo a la realización de horas de horas extraordinarias de días de bolsa a contra turno.

### TRASCRIPTIÓN PREACUERDO Convenio Colectivo 2013- 2015

C) Prestación de servicios en sábado no laborable o sábado a contra turno y festivos.

La prestación de servicios en sábado no laborable o sábado a contra turno y festivos, se compensará de una de las siguientes maneras:

Mediante el abono de DOSCIENTOS TREINTA EUROS (230€)

Mediante el abono de CIENTOS TREINTA EUROS (130€) más un día libre

Mediante el abono de TREINTA EUROS (30€) más dos 2 días libres

Los conceptos antes indicados se corresponden con una jornada de trabajo para esos días de 8 horas, prorrateándose de la parte proporcional caso de no realizarse la jornada completa.

## ANEXO VIII

### TRASCRIPTIÓN ACTA DE ACUERDO DE 4 DE FEBRERO DE 2016

*“En Mojados siendo las 13.30 horas del día 4 de febrero del 2016, se reúnen en el domicilio social de la mercantil JOHNSON CONTROLS VALLADOLID S.A.U., de una parte, los Representantes*





*Legales de los Trabajadores referenciados al margen y de otra el Representante de la Dirección referenciado al margen.*

*Ambas partes se reconocen capacidad mutua en obligarse y tras las oportunas deliberaciones se acuerda lo siguiente.*

**Punto 1:** *La Empresa podrá utilizar en los términos y condiciones establecidos en la vigente ley de integración social de personas con minusvalía los servicios de Fundaciones o Entidades sin Ánimo de Lucro destinadas a facilitar la inserción laboral del citado colectivo, para cubrir el mínimo del 2% de reserva para trabajadores con discapacidad, previa a la correspondiente autorización administrativa.*

*La Empresa de esta forma podrá acogerse a las medidas alternativas a la contratación directa de personas con discapacidad, reguladas en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril y su normativa de desarrollo.*

**Punto 2** *La Empresa limitara el citado uso hasta un máximo del equivalente al 5% de la plantilla de la misma*

**Punto 3:** *Se propone la siguiente redacción alternativa “Las citadas Fundaciones o Entidades sin Ánimo de lucro, realizaran tareas preparatorias o complementarias para el flujo normal de la producción”*

*Estas tareas serán comunicadas con anterioridad a su inicio al Comité de Empresa, el cual podrá evaluarlas en las comisiones de métodos y tiempos y salud laboral, para comprobar que se ajustan a la legalidad*

*La decisión del tipo de tareas preparatorias o complementarias a realizar por parte del personal perteneciente a al Fundaciones o Entidades sin Ánimo de Lucro, será potestad de la Empresa*

*No obstante, si el Comité de Empresa detectara la existencia en su opinión de cualquier anomalía, se establece que, con carácter previo a cualquier otra medida, de índole jurisdiccional, ambas partes se someterán al criterio de un tercero dirimente, cuya decisión será ejecutiva.*

*La designación del citado tercero dirimente se realizará previo acuerdo entre las partes. Caso de no alcanzarse ese acuerdo la cuestión se ventilará en vía jurisdiccional en Primera Instancia y sin recurso*





*La realización de estas tareas por parte del personal perteneciente a Fundaciones o Entidades sin ánimo de lucro no podrá suponer en ningún caso la rescisión de ninguna relación laboral de los trabajadores pertenecientes a la plantilla ya existentes.*

**Punto 4** *En caso de que la Empresa precisara rescindir los contratos de trabajo de algún/os de los trabajadores de su plantilla, por causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas, la Empresa eliminara con carácter previo a los trabajadores pertenecientes a Fundaciones o Entidades sin ánimo de lucro que existieran en la Planta, hasta el límite marcado por la ley, esto es, hasta el mantenimiento del 2% de trabajadores discapacitados, y/o 5 trabajadores en un Enclave Laboral por ser este el número establecido en el RD 27/2000 de 14 de enero por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento a la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresa de 50 o más trabajadores.*

**Punto 5:** *El uso de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) o de empresa similares a las mismas, se regirán por lo dispuesto al respecto en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, precisando siempre el acuerdo previo del Comité de Empresa.*

*Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 14.00 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, firmando ambas partes el presente documento a un solo efecto”.*

