



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución 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 de la modificación del convenio colectivo de la empresa **Adient Seating Spain, S.L.U.** Código: 47000942011991.

Vista la documentación relativa a la modificación del convenio colectivo de la empresa Adient Seating Spain, S.L.U. acordada y firmada por la Comisión Negociadora, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 18-02-2025, 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 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 PRE/813/2022, de 1 de julio, 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 de Trabajo

#### Acuerda:

**Primero.** - Inscribir la mencionada modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

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

En Valladolid, a 3 de marzo de 2025. - La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo. - Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





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

Código: 47000942011991

Declaración de Principios

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, formada por los representantes de la Empresa y de las personas trabajadoras, 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 todas las personas trabajadoras.

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.

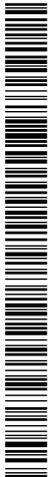
Para alcanzar los objetivos mencionados es necesaria la promoción y mantenimiento de un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre la Dirección de la Empresa, el Comité de esta y todas sus personas trabajadoras.

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.

CAPITULO PRIMERO: Disposiciones Generales

Artículo 1.- Objeto y ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa ADIENT SEATING SPAIN, S.L.U. y las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras del centro de trabajo de Mojados (Valladolid), de la Empresa ADIENT SEATING SPAIN, S.L.U. con las excepciones siguientes:

- Los miembros del Comité de Dirección directores jefes de departamento, etc., cuya relación laboral se regulará por acuerdo personal.

La Empresa periódicamente comunicará al Comité de Empresa las personas excluidas de la aplicación del presente Convenio Colectivo, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

No obstante, lo anterior, al personal anteriormente citado, le será aplicable el presente Convenio en las siguientes materias:

- 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 2023, extendiéndose su duración desde el citado 1 de octubre de 2023, hasta el 30 de septiembre de 2026.

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

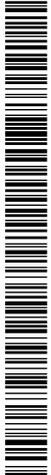
Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado a todos los efectos, independientemente de que haya sido denunciado por alguna de las partes, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

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.- Derecho supletorio y cambios normativos

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general, convenio colectivo provincial del sector y en el Estatuto de Trabajadores

#### Artículo 8.- 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 las personas trabajadoras, 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 8 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

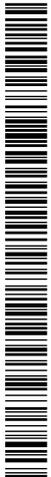
#### Artículo 9.- Ordenación del salario

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

#### Artículo 10.- 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. Asimismo, 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 y Anexo II al presente Convenio.

## Artículo 11.- Incrementos salariales

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

- Primer año: Se establece un incremento de cinco puntos y cuatro décimas (5,40%) sobre todos los conceptos salariales y económicos incluidos en el presente convenio, sin que aplique revisión del importe "Día de Bolsa RESA" y la tabla de horas extraordinaria sobre las tablas revisadas a los valores vigentes en fecha 30 de septiembre de 2023.
- Segundo año: Se seguirá idéntico criterio, incrementándose las tablas revisadas a los valores vigentes en fecha 30 de septiembre de 2024, en cinco puntos (5,00%), sobre todos los conceptos salariales y económicos, sin que aplique revisión al





importe "Día de Bolsa RESA", paga extraordinaria de mayo y la tabla de valor hora extraordinaria.

- Tercer año: Se seguirá idéntico criterio, incrementándose las tablas revisadas a los valores vigentes en fecha 30 de septiembre de 2025, en tres puntos y cinco décimas (3,50%), sobre todos los conceptos salariales y económicos, sin que aplique revisión al importe "Día de Bolsa RESA", paga extraordinaria de mayo y la tabla de valor hora extraordinaria.

En caso de que el IPC interanual real supere los incrementos pactados para cada uno de los años, se aplicará cláusula de revisión.

En el supuesto en el que el dato de inflación correspondiente fuera negativo, se tomará 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 12.- Gratificaciones Extraordinarias

Las personas trabajadoras incluidas en el Convenio Colectivo percibirán cinco gratificaciones extraordinarias según el siguiente desglose:

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

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

**Paga de mayo:** por la cuantía de 200 euros brutos, consolidable en tablas, sin que sobre la misma se aplique revisión en ninguno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

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

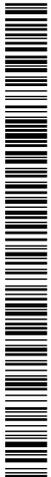
**Paga de octubre:** La cuantía del citado concepto, será la indicada en las tablas salariales que figura como Anexo I al presente Convenio, en el concepto paga extra-octubre.

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

Dichas pagas (marzo, mayo y octubre) 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.

**Pagas de julio y diciembre:** La cuantía del citado concepto, será la indicada en las tablas salariales que figura como Anexo I al presente Convenio, en el concepto paga extra-julio y paga extra diciembre, haciéndose efectivas durante la primera quincena de los meses correspondientes.

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.





La paga de diciembre se devengará desde el 1 de octubre al 31 de marzo.

La paga de julio se devengará desde el 1 de abril al 30 de septiembre.

Las citadas pagas (marzo, julio, octubre y diciembre) se revalorizará según lo previsto en el Artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 13.- Gratificación fiestas locales

Se devengará esta paga:

- Junio: si está de alta en la empresa a fecha de 13 de junio
- Octubre: si está de alta en la empresa el primer lunes de octubre

Con derecho a recibir el siguiente importe:

- a) Cincuenta y cinco con setenta y ocho euros brutos (55,78€) para el primer año de vigencia del Convenio.
- b) Cincuenta y ocho con cincuenta y siete euros brutos (58,57€), para el segundo año de vigencia.
- c) Sesenta con sesenta y dos euros brutos (60,62€), para el tercer año de vigencia.

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

#### Artículo 14.- 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, (*solo cuando este en turnos de mañana y tarde*) 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 comodín primera, oficial especialista, Especialista de 1ª, Especialista, Peón de 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 oficial especialista carretillero, Especialista de 1ª carretillero, Especialista carretillero, Peón 1ª carretillero, Peón carretillero, Expedidor, Oficial de mantenimiento, Inspector de calidad de 1ª, Inspector de calidad, Encargado de 1ª, 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 la persona trabajadora 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.

En todo caso, las personas trabajadoras que disfruten el permiso del artículo 37.3.b del Estatuto de los trabajadores, es decir, cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, se les computará de la siguiente manera para el primer permiso solicitado en el mes:

- Si se disfruta de 1 día de este permiso retribuido, computará a efectos del plus de mejora de absentismo como 1 día.
- Si se disfruta de 2 días de este permiso retribuido, computará a efectos del plus de mejora de absentismo como 2 días.
- Si se disfruta de 3 días de este permiso retribuido, computará a efectos del plus de mejora de absentismo como 3 días.
- Si se disfruta de 4 días de este permiso retribuido, computará a efectos del plus de mejora de absentismo como 3 días.
- Si se disfruta de 5 días de este permiso retribuido, computará a efectos del plus de mejora de absentismo como 3 días.

Si en el mismo mes, se utiliza de nuevo este permiso, en este caso y en los sucesivos, se bloqueará y no se pagará el plus de absentismo, siempre que la suma sea superior a 3.

3. El citado plus se abonará once meses al año, es decir, todos los meses del año 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.





7º: El remanente (caso de existir) del importe total del Plus de Mejora del Absentismo acumulado durante el año fiscal en curso (1 de octubre a 30 de septiembre) , se repartirá en partes idénticas entre todos los trabajadores cuyo absentismo no haya superado el 3%, en dicho año fiscal (de octubre a septiembre).

5. El pago del remanente estará programado entre los meses de septiembre y noviembre. En casos de excepciones por causas puntuales, se informará a las personas trabajadoras.

Plus trabajo en funciones de inspector de calidad (checkman): la persona trabajadora que no pertenezca al departamento de calidad y haga la función de *checkman* o inspector de calidad, durante 4 horas o más de la jornada diaria de trabajo, recibirá el plus de calidad por día completo (la diferencia de su categoría actual versus inspector de calidad).

#### Artículo 15.- Antigüedad

El importe ya actualizado del trienio para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio es el siguiente:

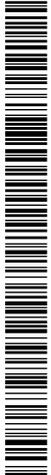
- Para el primer año de vigencia del Convenio, será de quinientos cuarenta y tres euros con treinta y siete céntimos (543,37€).
- Para el segundo año de vigencia de Convenio, el importe del trienio será de quinientos setenta euros con cincuenta y tres céntimos (570,53€).
- Para el tercer año de vigencia de Convenio, el importe será de quinientos noventa euros con cincuenta (590,50€).

Las personas trabajadoras 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 y la excedencia por cuidado de hijo o del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, en los términos establecidos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria o especial.

Al cumplirse cinco años, la persona trabajadora 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.

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





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

Las personas trabajadoras 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 concurren dos de estas circunstancias y del 35 por ciento si fuesen las tres citadas.

## Artículo 17.- Prima de producción

Se establece para todas las personas trabajadoras sujetas a este Convenio, un complemento salarial mensual correspondiente al 25 por ciento del salario convenio percibido por cada persona trabajadora.

## Artículo 17A.- Prima de calidad y eficiencia

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

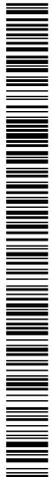
Todas las personas trabajadoras que por necesidad de la Empresa y orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radica la Empresa, tendrán derecho a una percepción de una dieta que será igual al importe que en su momento tenga establecido el Reglamento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

## 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 de las personas trabajadoras, se abonará el kilometraje al importe que tenga establecido el Reglamento del I.R.P.F. excluido de gravamen.





## CAPITULO TERCERO—JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 20.- Jornada y Calendario: Personas Trabajadoras MOD y MOI, a excepción de personal mantenimiento.

Las personas trabajadoras MOD y MOI, a excepción de personal mantenimiento, de ADIENT 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 y del calendario laboral indicado 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, regulado en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

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

Como consecuencia del acuerdo del Serla de fecha 19 de febrero de 2020, la empresa procederá a 31 de diciembre, de cada año, a regularizar el calendario con la inclusión de los días en la bolsa colectiva (conforme a lo regulado en el artículo que regula la bolsa), consistente en la diferencia entre los días laborables de apertura marcados por RENAULT ESPAÑA y la jornada de trabajo anual pactada.

Con carácter general y a título de ejemplo: *En 2024 Renault declara un total de 229 días de apertura del centro de trabajo, y un total de 1681,75 horas de trabajo, equivalentes a 217 días de trabajo efectivo, se añadirán a la bolsa colectiva, los días que correspondan a la diferencia entre ambas magnitudes.*

Artículo 21.- Jornada y Calendario para el personal de mantenimiento.

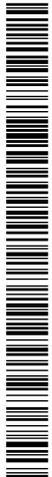
En lo referente a la jornada anual, el cómputo en jornadas será el marcado por el calendario de RENAULT en su factoría de Montaje de Valladolid.

El calendario laboral de cada año se comunicará en los primeros 15 días del mes de noviembre, el personal de mantenimiento procederá a incluir sus vacaciones antes del 30 de noviembre respetando el sorteo acordado (7/10/2020) con las personas trabajadoras adscritas al Departamento de mantenimiento, para su inclusión en el mismo.

En cuanto a la valoración de los trabajos de los fines de semana, se abonará los siguientes conceptos fijos, ya actualizados:

- Un plus de domingos y festivos, por importes de 104,09 euros para el primer año, de 109,30 euros para el segundo año y de 113,12 euros para el tercer año de vigencia del convenio.
- Un plus de sábados de 69,40 euros para el primer año, de 72,87 euros para el segundo año y de 75,42 euros para el tercer año de vigencia del convenio

Los pluses se abonarán conforme al convenio colectivo, y en concreto con la turnicidad y nocturnidad, conforme con los art. 14 y art.23 del Convenio Colectivo.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 15

La noche de domingo la Jornada comenzará a las 23h.59'. En el caso de que coincidiera con día de bolsa Renault, se abonarán las dos horas extras.

Los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, serán laborales en el turno de mañana, y no laborales para en los turnos de tarde y noche.

Los días 25 de diciembre, y los días 1 y 6 de enero, serán festivos en calendario.

Las jornadas fuera de calendario, se abonarán conforme marca el Convenio para estos días.

Los días de bolsa, colectiva, no aplicarán en la generación de +/-, al tener un calendario rotatorio a lo largo del año, sin que resulten afectados por las paradas o días adicionales de RENAULT.

En el caso de que RENAULT, declarara una jornada de parada colectiva, se podrá acordar con el responsable de mantenimiento, siempre y cuando no hubiera tareas que requirieran la necesidad de finalizar algún trabajo urgente, el paralizar la actividad, siempre y cuando la bolsa colectiva fuera positiva.

En el caso de que, por las circunstancias productivas, se planteara una situación en que se convoquen un número elevado de bolsa negativa, las partes afectadas se sentarán con la empresa, a fin de buscar un acuerdo.

En el caso de coincidir los turnos de calendario, con una convocatoria RENAULT de trabajo en sábados y/o domingos, la empresa abonará un plus similar a domingos y festivos, que absorberá los pluses de domingos y/o sábados.

Los días de bolsa individual, se podrán disfrutar conforme a las reglas generales establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Las partes se comprometen a refundir en un solo documento a la fecha de este convenio colectivo todos los aspectos o condiciones recogidas en los acuerdos ya existentes para personal de mantenimiento.

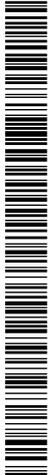
## Artículo 22.- Turno Central o de Oficinas

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. En todo caso se estará a lo acordado individualmente entre la persona trabajadora y su manager.

## Artículo 23.- Turno de noche.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

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





## A) 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 II.

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

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

## B) 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 horas a 05:00 horas de lunes a jueves, y de 22:00 horas a 06:00 horas los viernes.

La prolongación de jornada hasta las 06:00 horas, de lunes a jueves, será abonada, en la cuantía correspondiente, según categoría, que figura en la tabla contenida en el Anexo II.

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 asuntos propios, se concederán según tabla Turno C (artículo 28)
- 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.

Para el caso del departamento de mantenimiento este artículo se complementará con el acuerdo vigente en cada momento con el mismo.





## Artículo 24.- Prolongaciones de jornada en horario nocturno

En el supuesto de que la prolongación de la jornada de trabajo en horario nocturno sea decretada por el cliente será de obligado cumplimiento para todo el personal del Turno de Noche en tanto en cuanto este exista, siempre que exista un comunicado oficial por escrito del cliente.

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.

Las personas trabajadoras pertenecientes al Turno de Noche que prolonguen jornada finalizarán la misma con 4 minutos de antelación, en concepto de descanso.

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

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.

## Artículo 25.- Cambio de turno solicitado por las personas trabajadoras.

El cambio de turno de las personas trabajadoras, aunque sea accidental, es una modificación del sistema de trabajo. La Empresa facilitará estos cambios, siempre que no perjudique el desarrollo del trabajo.

Las personas trabajadoras lo solicitarán en el impreso existente, al menos con un día de antelación proponiendo para su sustitución a la persona que desarrolle similar trabajo.

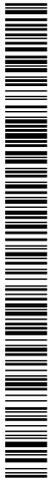
En caso de situación de disfrute de permiso (ya sea parcial o total) o de cambio de turno (ambos trabajadores) no se podrán realizar horas extras.

## Artículo 26.- Vacaciones

Las personas trabajadoras incluidos/as 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.

Las personas trabajadoras con contrato temporal devengarán el número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, en el año natural.





Cuando las personas trabajadoras, por encontrarse en situación de IT no hayan podido disfrutar las vacaciones en el período correspondiente, podrán hacerlo al finalizar su situación de IT, en el plazo de 18 meses desde finalizar la misma.

En 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, el nacimiento y cuidado de menor, 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 27.- Bolsa de Horas

### I. Naturaleza de la bolsa de horas.

**OBLIGATORIEDAD.** El trabajo en sábado, domingo o festivo por aplicación de Bolsa por nuestro cliente es obligatorio y se rige por el sistema de permisos recogido en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo.

### II. Tipos de bolsa

Se fijan dos tipos de Bolsa:

A) **Bolsa Colectiva:** En la misma se incluirán los días en positivo y en negativo que marque nuestro Cliente Renault en su factoría de montaje de Valladolid, con un máximo de treinta días en positivo y veinticinco días en negativo, a fecha de hoy.

El disfrute de los días de descanso de la Bolsa Colectiva, se llevará a efecto cuando Renault, en su factoría de montaje de Valladolid, decida hacer uso de ella.

Siempre que nuestro Cliente Renault aplique días de descanso de Bolsa, estos se restarán de la Bolsa Colectiva.

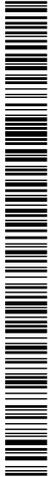
B) **Bolsa Individual:** Una vez superados los treinta días en positivo establecidos en la Bolsa Colectiva, el exceso de días se incluirá en la Bolsa de horas de descanso Individual de cada persona trabajadora.

La citada bolsa será de libre disposición para disfrute de cada persona trabajadora.

### III. Composición de las bolsas

Ambas Bolsas estarán compuestas por días efectivamente trabajados:

- Con los días que marque Renault en su Calendario Laboral anual, denominados "días de Bolsa Colectiva".
- Con los sábados o domingos que marque Renault como Bolsa





La empresa procederá a 31 de diciembre, de cada año, a regularizar el calendario con la inclusión de los días en la bolsa colectiva, consistente en la diferencia entre días laborables de apertura marcados por Renault y la jornada de trabajo anual pactada.

#### IV. Régimen de abono de los días de bolsa individual y finalización de la relación laboral

Las horas que se generen y que se abonen o se acumulen, se abonarán al valor de hora ordinaria según las tablas del convenio colectivo vigente en cada momento.

En caso de finalización por cualquier motivo de la relación laboral se abonarán en la liquidación el valor del saldo positivo de las Bolsas, a razón de 8 horas ordinarias por día, según categoría, o se disfrutarán los mismos antes de la finalización del contrato de trabajo.

#### V. Información sobre el estado de las bolsas

La Empresa tendrá a disposición de las personas trabajadoras, un listado con los días de cada Bolsa.

Se entregará anualmente la bolsa colectiva individual personalizada a cada persona trabajadora que lo solicite.

El listado de bolsa de horas colectivas será entregado actualizado de forma trimestral al comité de empresa.

#### VI. Funcionamiento de la bolsa de horas

**PRESTACIÓN EFECTIVA DE TRABAJO.** La persona trabajadora que acuda efectivamente a prestar servicios un sábado, domingo o festivo por aplicación de Bolsa por nuestro cliente, será la persona a la que se le sume el día de bolsa, así como a la que se le abone la contraprestación recogida en el convenio colectivo.

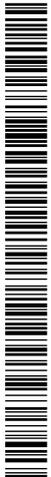
Excepcionalmente, a las personas que hayan solicitado un cambio de turno, incluyendo en la solicitud una persona de otro turno que le sustituya, y que no se les haya aprobado el mismo por existir un excedente, solo generará el día de bolsa sin ninguna contraprestación.

**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.** Todas aquellas personas trabajadoras que tengan el contrato suspendido (incapacidad temporal, etc.), no verán afectada su bolsa, ni en negativo ni en positivo, ni se le abonará contraprestación alguna.

**CAMBIO DE TURNO.** Todas aquellas personas que soliciten un cambio de turno y estén dentro del cupo de excedente y sin persona que le reemplace, podrá elegir las siguientes opciones:

1. Solicitar un permiso retribuido y se le suma la bolsa, pero no recibiría ninguna contraprestación
2. Solicitar un permiso no retribuido y no le fluctuaría la bolsa ni tampoco recibiría ninguna contraprestación. Para este caso, solo se permitirán 2 permisos no retribuidos consecutivos.

Todas aquellas personas trabajadoras que quieran un cambio de turno para un sábado, domingo o festivo por aplicación de Bolsa por nuestro cliente, se apuntarán de manera





previa, de la misma forma que se solicita un permiso por asuntos propios, indicando la persona propuesta para la sustitución. Se respetará el orden de primero a último.

En caso de que la compañía tenga excedente de personal para trabajar en un sábado, domingo o festivo por aplicación de Bolsa por nuestro cliente, primeramente, se validarán los cambios de turno, respetando el orden de la solicitud cursada para el mismo. Seguidamente, se concederán los permisos no retribuidos, en el caso de que la compañía tenga el citado excedente de personal.

No se permitirán más de 2 cambios de turno seguidos por parte de ambos trabajadores (titular y suplente), basado en la obligatoriedad descrita en el punto Primero de este documento.

Una persona trabajadora no podrá trabajar más de 3 sábados seguidos.

**PERMISO RETRIBUIDO.** Aquella persona que disfrute de un permiso retribuido (asuntos propios, etc.) un sábado, domingo o festivo por aplicación de Bolsa por nuestro cliente, sí que le fluctuará la bolsa en positivo, pero no recibirá ninguna contraprestación.

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

- 1- La mitad de la jornada de trabajo, es decir, 4 horas. En este caso, la persona trabajadora percibirá el abono del 50% de la retribución acordada, y generará 2 horas de descanso personal. Adicionalmente, la persona trabajadora, tendrá derecho al disfrute del día que RESA, marque como de descanso.
- 2- Permiso de 2 horas. En este caso, la persona trabajadora percibirá el abono del 75% de la retribución acordada, y generará 3 horas de descanso personal. Adicionalmente, la persona trabajadora, tendrá derecho al disfrute del día que RESA, marque como de descanso.

**TRABAJO A CONTRATURNO.** Cuando la empresa requiera de los servicios de alguna persona trabajadora diferente al turno que haya sido llamado a trabajar un sábado, domingo o festivo por aplicación de Bolsa por nuestro cliente, le será abonado según lo recogido en el artículo 32 del convenio colectivo. En este caso, su bolsa no fluctuará.

**SOBRE ABONO DE HORAS EN DÍAS DE APLICACIÓN DE DESCANSO DE BOLSA RESA PARCIAL.** Como regla general en este tema, las horas trabajadas en los días en los que se aplique descanso por Bolsa RESA, se abonarán al valor de hora festiva.

En los días en que sólo se haya declarado descanso de bolsa para un determinado turno, y sea necesario que el personal de ese turno continúe su jornada:

- a) Si la/s hora/s se realizan como continuación de la jornada, prolongación del turno se abonarán al precio fijado en las tablas salariales del anexo II, epígrafe 2º.
- b) Si la/s hora/s no se realizan como continuación a su jornada, se deberán de abonar al valor precio de hora festiva.

VII. Reglamentos específicos de cada bolsa

- 1) Reglamento bolsa colectiva





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.

Las personas trabajadoras 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.
- c) La cantidad que en concepto de "Bolsa de Horas", figure en las tablas salariales en el Anexo I y II, con la cantidad fija no revisable de 100 euros brutos durante la vigencia del convenio colectivo.

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 la persona trabajadora, retribuidas al valor que en cada momento se aplique a la hora extraordinaria, para cada una de las categorías profesionales.

No obstante lo anterior, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 3 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 COLECTIVA, ni las horas compensatorias de Horas Extraordinarias, según establece el artículo 31 del presente Convenio, ni las suspensiones de contrato derivadas de situaciones del nacimiento y cuidado de menor. 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/a 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/a 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 artículo, interpretándolo de buena fe y manteniendo en todo caso inalterado el proceso productivo.

## 2) Reglamento bolsa individual

Los días de descanso correspondientes a la Bolsa Individual, serán otorgados conforme a la tabla de concesión de permisos para las personas trabajadoras de MOD recogidas en el artículo 28 con rúbrica licencias retribuidas.

La Compañía, previo acuerdo con el Comité de Empresa, podrá restringir el número de permisos durante situaciones puntuales temporalmente, en concreto con ocasión de los lanzamientos o relanzamientos de los vehículos asignados por nuestro Cliente, o situaciones similares.

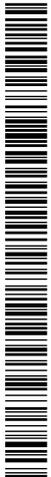
Se podrán solicitar estos permisos con un plazo máximo de dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

Tendrá prioridad la solicitud más antigua sobre la más reciente, de acuerdo con el registro de solicitudes. Estos permisos se podrán anular por incapacidad temporal, por fuerza mayor o notificándolo 24 horas antes a su encargado/a correspondiente.

Se apuntará a la persona trabajadora dentro de su turno habitual.

En el caso de que los días de asuntos personales y de horas extras no estén cubiertos, se podrán usar los días de descanso de la bolsa individual, hasta cubrir dichas vacantes.

El disfrute de los permisos por este concepto, deberá realizarse por días completos, no fraccionables, de la misma manera que se generan.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 23

El disfrute máximo de días de bolsa será de 5 días al año, de la suma de la bolsa individual, más las 4 horas de sábado/domingo para su disfrute anual del 1 de enero al 31 de diciembre.

Al finalizar el año natural, en el caso de no haber disfrutado el total de los 5 días la persona trabajadora los podrá acumular en su bolsa individual siempre que el número de días que a esa fecha tenga sea menor o igual a 5. Fuera de lo anteriormente referido, la Empresa procederá al abono de los días de bolsa no utilizados al finalizar el año al valor de la hora ordinaria.

	Año 2019		Año 2020		Año 2021	
	Ene-19	Dic-19	Ene-20	Dic-20	Ene-21	Dic-21
Se trabajan 12 Sábados (4 horas)	6 días		6 días			
Disfrutar (máximo 5 días)	4 días		2 días			
Saldo		2 días	2 días	6 días	3 días	
		(Opción de guardar o cobrar por el trabajador) En este ejemplo decide guardarlo		La empresa abonará 1 día El trabajador puede optar a cobrar o guardar los cinco días. En el caso de guardar 3 días, la empresa abonará 2 días.		

Aquellas personas que al inicio del año manifiesten su voluntad de que esos días sean acumulados para un ERE/jubilación, los 5 días le serán acumulados a su bolsa individual al final del año.

En el caso de que al final del año hubiera un saldo positivo de días a favor de la persona trabajadora, con independencia de lo anteriormente referido, la persona trabajadora podrá solicitar que todos o parte de esos días se acumulen para un ERE/jubilación que figurará en un listado con este concepto.

En el primer trimestre de cada año la Empresa informará al Comité de Empresa sobre la situación de la bolsa individual.

En caso de que la Empresa en un futuro, decidiera abonar los días de Bolsa Individual, esta sería con el valor mínimo de 8 horas ordinarias por día, según categoría.

La persona trabajadora que así lo desee, podrá acumular los días de descanso, que crea oportunos para hacer uso de ellos en caso de expediente de regulación de empleo.

Asimismo, la persona trabajadora podrá acumular los citados días, para una posible prejubilación o jubilación.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 24

Caso de rescisión de la relación laboral y previo acuerdo con la Compañía, los días positivos no liquidados podrán acumularse a los generados en el último contrato vigente siempre y cuando la persona trabajadora quede incluida en el Listado de Orden Preferente.

## Artículo 28.- Licencias retribuidas

La persona trabajadora, previo aviso de 24 horas para los casos determinados en los apartados, A, D, H y previo aviso en los demás, conforme a lo regulado en el Protocolo pactado en fecha 2 de abril de 2024, 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
<b>A</b> <i>Matrimonio del trabajador/ Pareja de hecho inscrita en el Registro Municipal correspondiente.</i>	<i>15 días naturales</i>	
<b>B</b> <i>Fallecimiento de padres padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, e hijos políticos</i>	<i>3 días naturales</i>	<i>Más un día natural cuando el trabajador precise hacer un desplazamiento.</i>
<b>C</b> <i>Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella</i>	<i>5 días laborables</i>	





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. Nacimiento y/o adopción de hijos se regirá por lo recogido por el Estatuto de los Trabajadores.

E	Matrimonio de hijos, hermanos, padres, padres políticos, y hermanos políticos	1 día natural	
F	Traslado domicilio	1 día laborable	
G	1. Por motivos personales o donación de sangre	8 horas/año	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 cinco años de antigüedad nuevo que cumplan.

El inicio de un permiso retribuido en día laborable será el primer día laborable siguiente al hecho causante del permiso, computándose como laborable el sábado o el domingo si se trabaja a petición de la empresa cliente.

H. Por causa de fuerza mayor, en los términos previstos en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con los Asuntos Propios.

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:

- La regla general que se debe seguir en relación con el disfrute del permiso por "asuntos propios", es que la solicitud y disfrute del mismo, debe de realizarse dentro del año natural, con la posibilidad de que un día de asuntos propios pueda





disfrutarse y/o canjearse hasta el 31 de marzo del año siguiente. Una vez acabado este plazo quedarán extinguidos todos los días de asuntos propios pendientes del año natural anterior.

- Canjear económicamente los días de asuntos propios equivalente a: salario convenio, antigüedad y mejora directa.
- Los días de asuntos propios no disfrutados y/o no canjeados se perderán.

Al objeto de garantizar que todo el personal de la planta tenga la opción de poder disfrutar los días de asuntos propios, se procede a la modificación de la actual tabla de los permisos, con las siguientes reglas:

- Se concederá para los turnos A y B, 3 permisos de asuntos propios y 3 permisos de horas extraordinarias, siempre que el absentismo sea igual o inferior al 6%.
- Para los mismos turnos, se concederán 3 permisos de asuntos propios y 1 permiso de horas extras, cuando el absentismo esté por encima del 6%.
- El turno C se regirá conforme a lo establecido en el art. 23 de nuestro Convenio Colectivo

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.

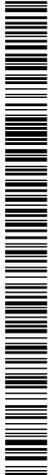
En caso de quedar vacantes los permisos por horas extras, se podrá incrementar el número de concesión de días de asuntos propios hasta el límite de los permisos establecidos.

Conforme con lo anterior la nueva tabla de concesión de permisos para las personas de mano de obra directa, será el siguiente:

TURNOS A Y B				
% ABSENTISMO	A.PROPIOS	COMP. HE	BOLSA IND	TOTAL
Abs < = 5%	3	3	3	9
5% < Abs < = 6%	3	3	2	8
Abs > 6%	3	1	2	6

TURNO C (medio turno)				
% ABSENTISMO	A.PROPIOS	COMP. HE	BOLSA IND	TOTAL
Abs < = 5%	2	1	2	5
5% < Abs < = 6%	2	1	1	4
Abs > 6%	2	1	1	4

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 COLECTIVA, ni las horas compensatorias de Horas Extraordinarias, según establece el artículo 31 del presente Convenio, ni las suspensiones de contrato derivadas





de situaciones de nacimiento y cuidado del menor. Por ello, para el cálculo del absentismo y 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.

---

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

---

J 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.

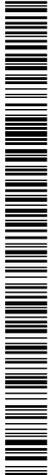
Las 16 horas anuales para asistencia pasan a ser 20 horas anuales, para asistencia a médico de familia, y acompañamiento a familiares de primer grado, siendo estas 4 horas a mayores, una licencia no retribuida.

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.





- 
- K 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.
- 
- L 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.
- 

En relación con las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

#### Artículo 29.- Regulación especial permisos Fiestas de Mojados (Valladolid)

Los días incluidos en la presente regulación especial, son: (i) 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, (ii) el viernes anterior a la misma, (iii) y el lunes posterior.

La presente regulación se aplicará para los citados días, en lugar de lo previsto en los artículos 26 (vacaciones), artículo 27 (Bolsa de horas colectiva), artículo 28 (licencias retribuidas por asuntos propios) y artículo 31 (Horas extraordinarias) del presente Convenio Colectivo. Todos los permisos que se concedan en estos dos días serán sorteados, y aplican para MOD y MOI distribuyéndose de la siguiente manera: Producción 5, Logística 1 y calidad 1.

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.





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.

Los permisos sorteados, serán de carácter personal e intransferible.

Para optar al disfrute de dichos permisos, será imprescindible estar apuntado/a en las listas que facilitará el Departamento de RR.HH. a tal efecto, y disponer del suficiente número de horas de disfrute.

Las personas trabajadoras 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 elegidas en el sorteo del primer día, no podrán participar en los siguientes sorteos.

Las personas trabajadoras 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.

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

- 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 todas las personas trabajadoras, (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.

## Artículo 30.- Excedencias

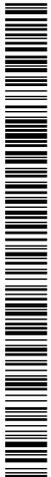
Las personas trabajadoras podrán solicitar los siguientes tipos de excedencia:

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 las personas trabajadoras elegidas 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: Las personas trabajadoras fijas 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 la misma persona trabajadora 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: Las personas trabajadoras fijas 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 voluntaria 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 diez (10) empleados de MOD, tres (3) 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 38 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.

La persona trabajadora podrá prorrogar la excedencia hasta alcanzar el máximo legal permitido, siempre y cuando preavise a la Compañía de la prórroga 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 31.- 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 de la persona trabajadora, 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- b.1 Mediante un descanso compensatorio, a razón de 1,75 veces el número de horas diurnas realizadas.
- b.2 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.

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

Los listados de horas extraordinarias se entregarán al Comité de Empresa, de forma mensual, por parte de la Compañía durante los primeros 10 días exceptuando en el mes de agosto.

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.

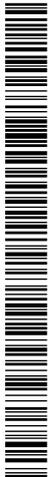
Con relación a las horas extraordinarias del trabajo nocturno se registrará de acuerdo al art 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 32.- 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'.





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 286,70 EUROS brutos fijos, ya actualizados, no revisable
- Mediante el abono de 161,73 EUROS brutos fijos, ya actualizados, no revisable más un día libre.
- Mediante el abono de 37,32 EUROS brutos fijos, ya actualizados, no revisable más dos días libres.

Los importes antes indicados no serán revisables durante la vigencia de este convenio.

Los importes 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 33.- 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 la Prima de producción.
- 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 personas trabajadoras, durante su embarazo, un puesto acorde a su situación.

- C) Preaviso tras un proceso de I.T.: La persona trabajadora 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 34.- 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, 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 en las siguientes cantidades:

- Primer año: 25.208,95 euros
- Segundo año: 26.469,40 euros
- Tercer año: 27.395,83 euros

Referencia SERLA CM/200/2016/VA

### B.- Ayudas a hijos con discapacidad

Se establece una ayuda mensual para las personas trabajadoras con hijos con discapacidad en grado 33% o superior. Esta cantidad la cobrarán igualmente, las personas trabajadoras 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 discapacidad/minusvalía, en las siguientes cantidades:

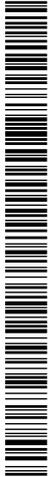
- Primer año: 178,26 euros
- Segundo año: 187,17 euros
- Tercer año: 193,72 euros

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

En caso de que ambos progenitores 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 35.- 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) que 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.

La persona trabajadora 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:

- Primer año: 15.736,44 euros
- Segundo año: 16.523,25 euros
- Tercer año: 17.101,57 euros

- Impartir cursos prevención de adicciones.

Artículo 36.- Equipamiento para el desempeño del trabajo.

Se entregará el siguiente equipamiento para el desempeño del trabajo:

- Equipación de verano. Se entregará un (1) pantalón y tres (3) camisetas en el mes de mayo.
- Se entregará un (1) pantalón, dos (2) polos, un (1) polar en el mes de octubre.
- Calzado de Seguridad, en el mes de mayo. La Empresa proporcionará a todas las personas trabajadoras un nuevo tipo de calzado de mayor calidad y confort. Aquellas personas trabajadoras que quieran mantener el actual modelo proporcionado por la empresa lo podrán mantener.
- 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.

## CAPÍTULO QUINTO – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 37.- 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.



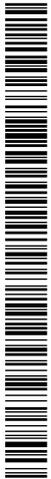


La Comisión de Métodos y Tiempos estará constituida por 1 representante por cada sección sindical de los miembros del Comité de Empresa y el mismo número de miembros de la Empresa con igualdad paritaria y tendrá como objetivos:

- 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 (suplementos) 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:
  1. Realizará el análisis de los cambios y propone ajustes a los tiempos según estudio realizado en estándar MTM.
  2. Informa a la comisión de métodos y tiempos los cambios a realizar en los puestos de trabajo y fecha de implementación.
  3. Realizará pruebas de los cambios en los puestos de trabajo. Previa realización de los cambios en los puestos de trabajo se avisará a la comisión con tres días de antelación.
  4. Entrega y revisión de los cambios (tiempos) a la comisión de métodos y tiempos y 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 30 días. Durante el periodo de formación, la persona trabajadora 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:
    - a. Cambio de proceso ya sea por requerimiento del cliente, nuevos productos, problemas de calidad entre otros.
    - b. Cambio de los medios de producción que incluye equipos y herramientas.
    - c. En caso de posible error en la aplicación del estándar MTM
  8. Entrada en vigor.
    - a. Una vez terminado el periodo de formación y/o adaptación será exigible una actividad de 102 MTM u 85 BSI (Método anterior)





- b. 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.
  - c. Caso de existir desacuerdo entre ambas evaluaciones, ambas partes dispondrán de un plazo máximo de quince días para unificar criterios.
9. 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 38.- Periodo de prueba

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

PERIODO DE PRUEBA	
Técnicos titulados	6 meses
Administrativos y técnicos	2 meses
Resto de personal	1 mes

Durante el periodo de prueba, la Empresa y las personas trabajadoras 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 periodo de prueba.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa

#### Artículo 39.- 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. Las personas trabajadoras afectadas se determinarán de acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa.

Las personas trabajadoras con contrato no indefinido, 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.

En relación a las personas trabajadoras mayores de 55 años afectados por un ERTE productivo, organizativo o técnico, la Empresa adquiere la obligación de garantizar (para el caso de que antes de transcurridos seis años desde la finalización del ERTE fuesen despedidos, prejubilados o a través de un sistema de bajas incentivadas debieran pasar al desempleo) la cuantía máxima del desempleo vigente en la fecha en que se produzca su baja en la Empresa, de acuerdo a la base de cotización y por el periodo máximo legal vigente en esa fecha, complementando las diferencias que se pudieran dar, bien por la base o por el tiempo de cobro de desempleo derivadas de la presente medida suspensiva y, si fuere necesario para ello, la Empresa abonará el 100% de la cuantía de Convenio Especial suscrito por la persona trabajadora para complementar sus bases de cotización, hasta la jubilación.

En el caso de que se llegase a un Ere, expediente de regulación de empleo extintivo, por cualquiera de las causas previstas en el art.51 y Ss. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes, dentro del Plan de Acompañamiento, negociarán un Plan de Prejubilación para que las personas trabajadoras mayores de 58 años se puedan acoger, de manera voluntaria, en las condiciones que se acuerden en el mismo.

#### Artículo 40.- Grupos profesionales

Toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo quedará encuadrado dentro de uno de los siguientes *grupos profesionales*:

##### 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 Contraamaestre
- 2.3 Encargado 1ª
- 2.4 Encargado
- 2.5 Encargado 2º (suplente)
- 2.6 Encargado de Almacén 1ª
- 2.7 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 1ª
- 3.6 Inspector de Calidad
- 3.7 Auxiliar de Organización (laboratorio)
- 3.8 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

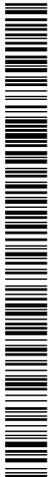
- 5.1 Jefe Adtvo. 1º
- 5.2 Jefe Adtvo. 2º
- 5.3 Secretario
- 5.4 Oficial Adtvo. 1º
- 5.5 Oficial Adtvo. 2º
- 5.6 Auxiliar Adtvo.
- 5.7 Trabajador con Contrato Formación.

#### 6-PERSONAL DE PRODUCCIÓN, MANTENIMIENTO Y ALMACÉN

6.1 Jefe de Equipo: 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 grupo profesional al suyo. 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 grupo profesional quede aquel superado.

- 6.2 Oficial 1ª
- 6.3 Expedidor
- 6.4 Oficial 2ª
- 6.5 Especialista polivalente (Comodín) 1ª
- 6.6 Especialista polivalente (Comodín)
- 6.7 Oficial 3ª
- 6.8 Oficial especialista
- 6.9 Especialista 1ª
- 6.10 Oficial especialista carretillero





- 6.11 Especialista 1ª Carretillero
- 6.12 Especialista
- 6.13 Especialista Carretillero
- 6.14 Peón 1ª Carretillero
- 6.15 Peón 1ª
- 6.16 Peón
- 6.17 Peón Carretillero
- 6.18 Trabajador con Contrato Formación

#### Artículo 41.- Ascensos y Promociones

##### A) 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 estos grupos profesionales, el Peón pasará a Peón 1ª, y el Peón Carretillero, a Peón 1ª Carretillero. A los dos años de permanencia en dichos grupos profesionales, el Peón 1ª pasará al grupo profesional de Especialista, y el Peón 1ª Carretillero a la de Especialista Carretillero.

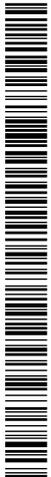
Tras una permanencia de 8 años en estos grupos profesionales de Especialista, las personas trabajadoras pasarán a los grupos profesionales de Especialista de 1ª y Especialista de 1ª Carretillero, respectivamente. Esta regulación se aplicará al personal de Producción como al Departamento de Logística.

Toda nueva incorporación de personal en el Departamento de Mantenimiento se realizará con el grupo profesional de oficial de tercera (3º). Tras cuatro años de permanencia en ese grupo profesional, pasará al de oficial de segunda (2º), y, tras una permanencia de 8 años en este grupo profesional, pasará al 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 el grupo profesional de Especialista, caso de reingresar lo hará con el grupo profesional de Peón de Primera, en la que permanecerá durante 2 años, acumulándose y computándose a tal efecto los de permanencia en la Compañía, transcurridos los cuales pasará a la categoría de Especialista y tras 3 años de permanencia en esta pasará al 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 el grupo profesional 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 sustitución de la persona trabajadora, se acumulará a efectos de permanencia en el grupo profesional.

## B) Nuevo grupo profesional:

Se creará un nuevo grupo profesional consolidable para las personas trabajadoras que, a fecha 1 de octubre de 2024, pertenezcan al grupo profesional de Encargado, Encargado de Almacén, Inspector de Calidad, Especialista polivalente (Comodín), Especialista de Primera, Especialista de Primera Carretilero.

Este nuevo grupo profesional conllevará una promoción de 400 euros brutos anuales.

Para aquellas personas que a la firma del convenio colectivo tengan el grupo profesional de expedidor se le aplicará el incremento de 400 euros anuales en tablas sin crear un grupo profesional nuevo.

Para los grupos profesionales de Especialista de Primera y Especialista de Primera Carretilero, las personas trabajadoras deberán permanecer dos años en las mismas para promocionar a al nuevo grupo profesional.

Para los grupos profesionales de Encargado, Encargado de Almacén, Inspector de Calidad, Especialista Polivalente (Comodín), deberán permanecer cuatro años en el mismo para promocionar a al nuevo grupo profesional.

## C) Puestos de libre designación

El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la Empresa.

Para ascender a un grupo 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

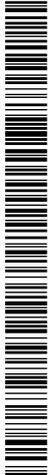
Hecha la convocatoria, el Dpto. de RR.HH. constituirá la Comisión de Valoración en la que deberán figurar:

- El Director de RR.HH. que actuará como presidente de la Comisión.
- El Director del departamento 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

5)

A/ MÉRITOS

PUNTUACIÓN

1)

- Por cada año en la Empresa 1 punto
- Por cada año en la categoría profesional 1 punto
- Por cada año en el grupo profesional inmediato 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 departamento 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.

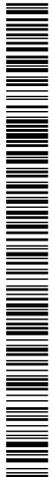
Las pruebas señaladas, tendrán una valoración máxima de cincuenta puntos y serán calificadas por el Tribunal nombrado al efecto.

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 máximo de siete días.





La decisión de la Comisión de Valoración será definitiva.

## Artículo 42.- 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 la persona trabajadora 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. No se aplicará esta cláusula de exclusión de listado por negativa a los trabajadores que renuncien a su incorporación cuando el puesto de trabajo ofrecido no sea indefinido y a jornada completa.

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, dentro de cada departamento.

3. En el supuesto de obtener la Compañía nuevos proyectos, es decir, alguno distinto del actual 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, conservará su derecho de permanencia en el Listado de Orden Preferente.

4. Esta última cláusula 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.

En el caso de cambio de departamento, se mantendrá la primera fecha de entrada como antigüedad 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 8 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.

7. La empresa, cuando llame a una persona para una oferta de trabajo y ésta manifieste la renuncia a su incorporación, lo trasladará al Comité de Empresa a fin de que puedan constatar lo referido por la empresa, así procederá a dejar constancia, mediante envío de un correo al candidato, con copia al Comité de Empresa.

En caso de discordancia, se procederá a llamar por parte de la empresa, en presencia de un miembro del Comité de Empresa.

#### Artículo 43.- Contratos de sustitución y relevo

La Empresa podrá realizar los contratos de sustitución que requiera sin ningún tipo de limitación.

##### - Contrato de Relevo:

Las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos legales fijados por las normas laborales vigentes podrán acogerse al contrato de relevo. Las personas trabajadoras relevistas que se incorporen serán contratadas 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

Las vacantes producidas por este tipo de contratos serán cubiertas por el personal con contrato no indefinido y/o en situación legal de desempleo más antiguo en el listado de orden preferente, dentro de cada departamento.





## Artículo 44.- Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

El uso de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), se regirá por lo dispuesto al respecto en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, precisando siempre el acuerdo previo con el 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 con los Representantes Legales de las personas trabajadoras.

No será necesario el acuerdo con el Comité de Empresa y la dirección podrá decidir la subcontratación de las siguientes actividades:

- Actividades de limpieza y evacuación de desperdicios, ya sean de materias primas, de productos elaborados u originados en el proceso de producción.
- Las Actividades relacionadas con el transporte de nuestro producto acabado, hacia nuestro cliente.
- Actividades de verificación y revisión de piezas y/o componentes, siempre que se deban a incidencias del proveedor o del transportista.
- Actividades de Vigilancia y control de acceso de personal y vehículos.
- Modificaciones de instalaciones y/o construcciones y asesorías técnicas de seguimiento y puesta en marcha de estas.

El resto de las actividades ligadas a la actividad de la Compañía, y desarrolladas en el centro de trabajo de Mojados (Valladolid), sólo podrán ser objeto de subcontratación si se cumple el requisito previo de existir acuerdo con el Comité de Empresa.

## Artículo 45.- Inserción Laboral

La Empresa podrá utilizar en los términos y condiciones establecidos en la vigente ley de integración social de personas con minusvalía/discapacidad 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.

La Empresa limitará el citado uso hasta un máximo del equivalente al 7% de la plantilla de esta.

El personal puesto a disposición a través de las citadas Fundaciones o Entidades sin Ánimo de lucro, realizarán tareas preparatorias o complementarias para el flujo normal de la producción, las cuales 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 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 las personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla ya existentes.





La decisión del tipo de tareas preparatorias o complementarias a realizar por parte del personal perteneciente a las 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.

En caso de que la Empresa precisara rescindir los contratos de trabajo de algún/os de las personas trabajadoras de su plantilla, por causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas, la Empresa eliminará con carácter previo a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras con discapacidad, y/o 5 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras con discapacidad en empresa de 50 o más trabajadores.

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.

## CAPITULO SEXTO – REGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 46.- Régimen Disciplinario

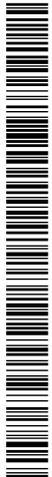
A efectos laborales, se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuesto por las disposiciones laborales vigentes y en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por una persona trabajadora 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.

En este punto, a toda persona trabajadora se le informará del derecho a que pueda estar presente su representación sindical, sin que el mismo se pueda convertir en un requisito obligatorio, ya que coartaría los derechos de cada persona trabajadora.

Se hará constar expresamente, en la comunicación, el ofrecimiento de poder hacer llamamiento de un representante sindical.

### Artículo 47.- Faltas leves





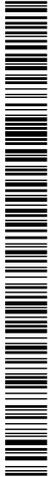
Se consideran faltas leves las siguientes:

- 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 48.- 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 49.- 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.

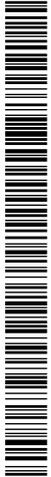
h) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros o subordinados.

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/as que puedan conllevar la aplicación del régimen disciplinario indicado anteriormente deberán ser efectuadas exclusivamente por el Departamento de Recursos Humanos.

#### Artículo 50.- 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 a la persona trabajadora, 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 51.- Sanciones

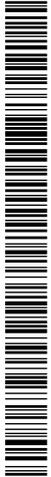
En este punto, a toda persona trabajadora se le informará del derecho a que pueda estar presente su representación sindical, sin que el mismo se pueda convertir en un requisito obligatorio, ya que coartaría los derechos de cada persona trabajadora.

Se hará constar expresamente, en la comunicación, el ofrecimiento de poder hacer llamamiento de un/a representante sindical.

En cualquier caso, de las sanciones, se dará traslado al Comité de Empresa, en el plazo de 24 horas.

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 52.- 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 53.- Comité de Empresa

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

### Artículo 54.- 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 55.- 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.
- i) 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 56.- 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 57.- Compensación Mesa electoral en elecciones sindicales

Los pagos o compensación de las horas de la mesa electoral no están recogidos en norma legal, ni amparados por la jurisprudencia, pero la empresa accedería a su pago como hora ordinaria, siempre que las horas estén fuera de su jornada laboral

#### Artículo 58- 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.

### CAPITULO OCTAVO – SALUD LABORAL

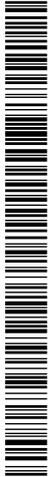
#### Artículo 59-. Salud Laboral

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 médicas de aquellas personas trabajadoras 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.

Asimismo, se aplicará un protocolo de rotación entre línea traseras y delanteras y viceversa.

Aplicación del 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.

Gafas: la empresa incrementará la ayuda para la adquisición de gafas graduadas, pasando de 40 euros actuales a 100 euros, en las mismas condiciones que se entregan en la actualidad (justificante de compra y homologación en óptica concertada).

Servicios de fisioterapia: la empresa incrementará en 3 horas para un total de 8 horas el servicio de fisioterapia.

Conciliación de la vida personal y familiar

Regular el plan de igualdad y su registro, según establece el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 60.- Protocolo para la prevención e intervención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación contra el acoso laboral.

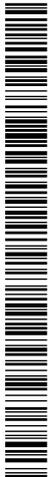
Las partes manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como cualquier otro hostigamiento que se dé en el marco laboral, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Existen dos protocolos, que se aplican en el centro de Mojados

- Protocolo de actuación contra el acoso laboral. Aprobado el pasado día 11 de abril de 2019, en reunión extraordinaria empresa y RLT, según se recoge en la correspondiente acta.
- Protocolo para la prevención e intervención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Aprobado el 28 de octubre de 2024, junto al acta final de la comisión negociadora del plan de igualdad.

## CAPITULO NOVENO – FORMACIÓN

Artículo 61.- 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 las personas trabajadoras y para aumentar la competitividad de la Empresa.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente, por lo que todas las personas trabajadoras 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.

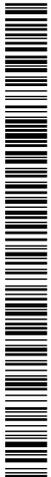
Analizará las propuestas de planes de formación y propuestas de acciones formativas para su introducción en aquellos planes, así como emitir informe vinculante al respecto (subvenciones).

Conocimiento, análisis y resolución de ayudas de estudio (art.35) 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.

Adecuar la formación de las personas trabajadoras a las funciones de las posibles vacantes en la Empresa, que puedan representar una promoción profesional para éstos.

Ambas partes se comprometen a iniciar una formación voluntaria a todas las personas trabajadoras relacionada con la transición energética, la digitalización, la movilidad sostenible y la industria 4.0





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 54

ID DOCUMENTO : 9wCaCYES04 / gE3A658WQNZSHCQM=  
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



ANEXO I Y II. TABLAS SALARIALES





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 56

TECNICOS DE INFORMATICA																
ANALISTA	2.040,83	510,21	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	2.263,97	2.267,18	2.488,18	2.036,46	200,00	42.637,85	100,00	510,21
ANALISTA PROGRAMADOR	1.826,36	456,59	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	2.049,50	2.052,70	2.273,70	1.996,61	200,00	38.739,40	100,00	456,59
PROGRAMADOR	1.757,54	439,39	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	1.960,68	1.963,89	2.204,88	1.986,46	200,00	37.488,58	100,00	439,39
OPERADOR DE 1ª	1.580,76	395,19	142,96	49,30	3,18	0,00	21,09	55,78	1.803,90	1.807,11	2.028,11	1.961,07	200,00	34.872,74	100,00	395,19
OPERADOR DE 2ª	1.588,68	397,17	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	1.811,82	1.815,03	2.036,03	1.956,67	200,00	34.419,36	100,00	397,17
GRABADOR	1.539,38	384,85	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	1.762,52	1.765,73	1.986,73	1.947,97	200,00	33.523,23	100,00	384,85
APRENDIZ PERSONAL ADMINISTRACION	960,57	240,14	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	1.183,71	1.186,92	1.407,92	1.845,82	200,00	23.002,50	100,00	240,14
PERSONAL ADMINISTRACION																
JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	2.104,13	526,03	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	2.327,27	2.330,48	2.551,47	2.047,63	200,00	43.788,31	100,00	526,03
JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1.939,33	484,83	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	2.162,47	2.165,68	2.386,67	2.018,54	200,00	40.792,86	100,00	484,83
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.745,18	436,30	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	1.968,32	1.971,53	2.192,53	1.984,28	200,00	37.263,94	100,00	436,30
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1.581,73	395,43	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	1.804,87	1.808,07	2.029,07	1.955,44	200,00	34.292,86	100,00	395,43
SECRETARIO DE DIRECCION	1.579,53	394,88	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	1.802,67	1.805,88	2.026,87	1.955,05	200,00	34.252,99	100,00	394,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.320,75	330,19	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	1.543,89	1.547,10	1.768,09	1.909,38	200,00	29.549,24	100,00	330,19
APRENDIZ ADMINISTRATIVO	960,57	240,14	142,96	0,00	3,18	0,00	21,09	55,78	1.183,71	1.186,92	1.407,92	1.845,82	200,00	23.002,50	100,00	240,14
PERSONAL SUBALTERNO																
ALMACENERO	1.581,73	395,43	142,96	0,00	3,18	0,00	0,00	55,78	1.804,87	1.808,07	2.029,07	1.952,96	200,00	34.037,31	100,00	395,43
VIGILANTE	1.561,76	390,44	142,96	0,00	3,18	0,00	0,00	55,78	1.784,90	1.788,11	2.009,10	1.949,43	200,00	33.674,43	100,00	390,44
TELEFONISTA	1.320,75	330,19	142,96	0,00	3,18	0,00	0,00	55,78	1.543,89	1.547,10	1.768,09	1.906,90	200,00	29.293,69	100,00	330,19
SALARIO DIARIO																
PERSONAL OBRERO																
JEFE DE EQUIPO	55,86	13,96	4,77	1,64	3,18	0,00	0,00	55,78	1.898,92	1.902,13	2.123,12	1.979,10	200,00	36.729,77	100,00	13,96
OFICIAL DE 1ª	55,45	13,86	4,77	1,64	3,18	0,00	21,09	55,78	1.886,60	1.889,81	2.110,80	1.979,38	200,00	36.758,76	100,00	13,86
EXPEDIDOR	53,08	13,27	4,77	1,64	3,18	0,00	21,09	55,78	1.815,65	1.818,86	2.039,85	1.964,23	200,00	35.451,72	100,00	13,27
OFICIAL DE 2ª	51,60	12,90	4,77	1,64	3,18	0,00	21,09	55,78	1.771,02	1.774,22	1.995,22	1.956,74	200,00	34.633,53	100,00	12,90

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

ID DOCUMENTO : 9wCpCYE50 / 40wCpCYE50



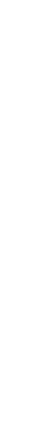


# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN)	51,54	12,89	4,77	1,64	3,18	1,17	0,00	55,78	1.769,35	1.772,56	1.993,56	1.958,49	200,00	34.607,66	100,00	12,89
OFICIAL DE 3ª	50,29	12,57	4,77	1,64	3,18	0,00	21,09	55,78	1.731,71	1.734,92	1.955,91	1.951,73	200,00	33.910,81	100,00	12,57
ESPECIALISTA DE 1ª	49,43	12,36	4,77	1,64	3,18	1,17	0,00	55,78	1.705,95	1.709,15	1.930,15	1.947,17	200,00	33.441,81	100,00	12,36
ESPECIALISTA DE 1ª CARRETERO	49,43	12,36	4,77	1,64	3,18	0,00	21,09	55,78	1.705,95	1.709,15	1.930,15	1.947,13	200,00	33.437,11	100,00	12,36
ESPECIALISTA	48,46	12,12	4,77	1,64	3,18	1,17	0,00	55,78	1.677,08	1.680,29	1.901,29	1.942,02	200,00	32.911,12	100,00	12,12
ESPECIALISTA CARRETERO	48,46	12,12	4,77	1,64	3,18	0,00	21,09	55,78	1.677,08	1.680,29	1.901,29	1.941,98	200,00	32.906,42	100,00	12,12
PEON DE 1ª	42,68	10,67	4,77	1,64	3,18	1,17	0,00	55,78	1.503,54	1.506,75	1.727,75	1.911,04	200,00	29.720,27	100,00	10,67
PEON DE 1ª CARRETERO	42,68	10,67	4,77	1,64	3,18	0,00	21,09	55,78	1.503,54	1.506,75	1.727,75	1.911,00	200,00	29.715,57	100,00	10,67
PEON CARRETERO	40,30	10,08	4,77	1,64	3,18	1,17	0,00	55,78	1.432,26	1.435,47	1.656,46	1.898,32	200,00	28.409,58	100,00	10,08
TRABAJADOR CON CONTRATO FORMACION	40,30	10,08	4,77	1,64	3,18	0,00	21,09	55,78	1.432,26	1.435,47	1.656,46	1.898,27	200,00	28.404,88	100,00	10,08
CONTRATO FORMACION	30,24	7,56	4,77	1,64	3,18	1,17	0,00	55,78	1.130,48	1.133,69	1.354,68	1.844,45	200,00	22.860,80	100,00	7,56

**ACLARACIONES:**

- (\*) Este dato no incluye la suma del plus de antigüedad ni ningún otro variable
- (\*\*) Este concepto variable se corresponde con el pago por 8 horas de trabajo en Sábado o Domingo RESA
- (\*\*\*) Este concepto variable se abona por día natural a aquellos que presten sus servicios de manera habitual en el Turno C
- (\*\*\*\*) Este concepto no incluye la revisión por el incremento pactado





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 58

TABLA SALARIAL 2025 (1 OCTUBRE 2024 - 30 SEPTIEMBRE 2025) base + 5,0% + 200 euros Paga Extra Mayo

CATEGORIAS	SALARIO	PRIMA PRODUCC.	MEJORA DIRECTA	TURNICI DAD	ASIST ENCIA	PLUS MOD.	PLUS CARRICULAD ADMITOS	FESTA LOCAL	PAGA EXTRA DICIEMBR E	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA OCTUBRE	PAGA EXTRA MAYO (****)	SALARIO BRUTO ANUAL (*)	DIA DE BOSA RESA (**) (***)	NOCTU RIDAD FLA Turno C (****)
<b>TECNICOS TITULADOS</b>																
DOCT.																
INGENIEROS, LICENCIADOS	2.579,96	644,99	150,11	0,00	3,34	0,00	22,14	58,57	2.814,25	2.817,62	3.049,67	2.215,41	200,00	52.704,32	100,00	644,99
INGENIEROS Y TECNICOS	2.308,81	577,20	150,11	0,00	3,34	0,00	22,14	58,57	2.543,11	2.546,48	2.778,52	2.167,56	200,00	47.775,86	100,00	577,20
A.T.S. DE EMPRESA	2.011,42	502,85	150,11	0,00	3,34	0,00	22,14	58,57	2.245,72	2.249,08	2.481,13	2.115,08	200,00	42.370,29	100,00	502,85
<b>TECNICOS DE TALLER</b>																
JEFE DE TALLER	2.357,83	589,46	150,11	0,00	3,34	0,00	22,14	58,57	2.592,12	2.595,49	2.827,54	2.176,21	200,00	48.666,78	100,00	589,46
CONTRAMAESTRE	2.061,47	515,37	150,11	0,00	3,34	0,00	22,14	58,57	2.295,77	2.299,13	2.531,18	2.123,91	200,00	43.280,06	100,00	515,37
ENCARGADO 1ª	1.917,37	479,34	150,11	51,76	3,34	0,00	22,14	58,57	2.148,16	2.151,53	2.391,08	2.125,87	200,00	41.306,31	100,00	479,34
ENCARGADO	1.896,37	474,09	150,11	51,76	3,34	0,00	22,14	58,57	2.130,66	2.134,03	2.366,08	2.100,87	200,00	40.906,31	100,00	474,09
ENCARGADO DE ALMACEN 1ª	1.917,37	479,34	150,11	51,76	3,34	0,00	22,14	58,57	2.148,16	2.151,53	2.391,08	2.125,87	200,00	41.306,31	100,00	479,34
ENCARGADO DE ALMACEN	1.896,37	474,09	150,11	51,76	3,34	0,00	22,14	58,57	2.130,66	2.134,03	2.366,08	2.100,87	200,00	40.906,31	100,00	474,09
ENCARGADO 2ª SUPLENTE	1.845,61	461,40	150,11	51,76	3,34	0,00	22,14	58,57	2.079,91	2.083,28	2.315,32	2.091,91	200,00	39.983,74	100,00	437,76
<b>TECNICOS DE ORGANIZACION</b>																
JEFE TECNICO ORGANIZACION 1ª	2.497,78	624,45	150,11	0,00	3,34	0,00	22,14	58,57	2.732,08	2.735,45	2.967,49	2.200,91	200,00	51.210,69	100,00	624,45
JEFE TECNICO ORGANIZACION 2ª	2.229,22	557,31	150,11	0,00	3,34	0,00	22,14	58,57	2.463,52	2.466,89	2.698,93	2.153,52	200,00	46.329,21	100,00	557,31
TECNICO ORGANIZACION 1ª (AGENTE METODOS)	2.012,61	503,15	150,11	0,00	3,34	0,00	22,14	58,57	2.246,91	2.250,27	2.482,32	2.115,29	200,00	42.391,93	100,00	503,15
TECNICO ORGANIZACION 2ª/DELINEANTE 2ª	1.660,31	415,08	150,11	0,00	3,34	0,00	22,14	58,57	1.894,61	1.897,98	2.130,02	2.053,12	200,00	35.988,43	100,00	415,08









# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 61

TABLA SALARIAL 2026 (1 OCTUBRE 2025 - 30 SEPTIEMBRE 2026) base + 3,5% + 200 euros Paga Extra Mayo

CATEGORIAS	SALARIO	PRIMA PRODUC.	MEJORA DIRECTA	TURNICI DAD	ASIST ENCA	PLUS MOD	PLUS CARR/CAUD ADM/TOES	FIESTA LOCAL	PAGA EXTRA DICIEMBR E	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA OCTUBRE	PAGA EXTRA MAYO (****)	SALARIO BRUTO ANUAL (*)	DIA DE BOLSA RESA (**)	NOCTURNID AD FUA Tumo C (***)
<b>TECNICOS TITULADOS</b>																
DOCT.																
INGENIEROS, LICENCIADOS	2.670,26	667,56	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.912,75	2.916,24	3.156,40	2.292,95	200,00	54.541,97	100,00	667,56
INGENIEROS Y TECNICOS	2.389,62	597,40	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.632,12	2.635,60	2.875,77	2.243,43	200,00	49.441,01	100,00	597,40
A.T.S. DE EMPRESA	2.081,82	520,45	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.324,32	2.327,80	2.567,97	2.189,11	200,00	43.846,25	100,00	520,45
<b>TECNICOS DE TALLER</b>																
JEFE DE TALLER	2.440,35	610,09	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.682,85	2.686,33	2.926,50	2.252,38	200,00	50.363,12	100,00	610,09
CONTRAMAESTRE	2.133,62	533,41	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.376,12	2.379,60	2.619,77	2.198,25	200,00	44.787,86	100,00	533,41
ENCARGADO 1ª	1.984,47	496,12	155,36	53,57	3,45	0,00	22,92	60,62	2.223,35	2.226,83	2.474,76	2.200,27	200,00	42.745,03	100,00	496,12
ENCARGADO	1.962,74	490,68	155,36	53,57	3,45	0,00	22,92	60,62	2.205,24	2.208,72	2.448,89	2.174,40	200,00	42.331,03	100,00	490,68
ENCARGADO DE ALMACEN 1ª	1.984,47	496,12	155,36	53,57	3,45	0,00	22,92	60,62	2.223,35	2.226,83	2.474,76	2.200,27	200,00	42.745,03	100,00	496,12
ENCARGADO DE ALMACEN	1.962,74	490,68	155,36	53,57	3,45	0,00	22,92	60,62	2.205,24	2.208,72	2.448,89	2.174,40	200,00	42.331,03	100,00	490,68
ENCARGADO 2ª SUPLENTE	1.910,21	477,55	155,36	53,57	3,45	0,00	22,92	60,62	2.152,70	2.156,19	2.396,36	2.165,13	200,00	41.376,18	100,00	453,09
<b>TECNICOS DE ORGANIZACION</b>																
JEFE TECNICO ORGANIZACION 1ª	2.585,21	646,30	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.827,70	2.831,19	3.071,35	2.277,94	200,00	52.996,06	100,00	646,30
JEFE TECNICO ORGANIZACION 2ª	2.307,25	576,81	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.549,74	2.553,23	2.793,39	2.228,89	200,00	47.943,73	100,00	576,81
TECNICO ORGANIZACION 1ª (AGENTE METODOS)	2.083,05	520,76	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.325,55	2.329,03	2.569,20	2.189,33	200,00	43.868,64	100,00	520,76
TECNICO ORGANIZACION 2ª/DELINEANTE 2ª	1.718,42	429,61	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.960,92	1.964,41	2.204,57	2.124,98	200,00	37.241,03	100,00	429,61
INSPECTOR DE CALIDAD 1ª	1.699,38	424,84	155,36	53,57	3,45	0,00	22,92	60,62	1.938,25	1.941,74	2.189,67	2.149,96	200,00	37.562,93	100,00	424,84

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

ID DOCUMENTO : 9wCaCYESO4 / 4hQm859E3Ed / 04





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 62

INSPECTOR DE CALIDAD	1.677,64	419,41	155,36	53,57	3,45	0,00	22,92	60,62	1.920,14	1.923,62	2.163,79	2.124,09	200,00	37.148,93	100,00	419,41
AUXILIAR DE ORGANIZACION	1.584,85	396,21	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.827,35	1.830,84	2.071,00	2.101,41	200,00	34.813,21	100,00	396,21
APRENDIZ DE ORGANIZACION	1.043,90	260,98	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.286,40	1.289,89	1.530,05	2.005,95	200,00	24.980,62	100,00	260,98
<b>TECNICOS DE INFORMATICA</b>																
ANALISTA	2.217,88	554,47	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.460,37	2.463,86	2.704,03	2.213,12	200,00	46.319,33	100,00	554,47
PROGRAMADOR	1.984,79	496,20	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.227,29	2.230,78	2.470,94	2.171,99	200,00	42.082,69	100,00	496,20
PROGRAMADOR	1.910,01	477,50	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.152,51	2.155,99	2.396,16	2.158,79	200,00	40.723,37	100,00	477,50
OPERADOR DE 1ª	1.717,89	429,47	155,36	53,57	3,45	0,00	22,92	60,62	1.960,39	1.963,88	2.204,04	2.131,19	200,00	37.880,60	100,00	429,47
OPERADOR DE 2ª	1.726,50	431,63	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.969,00	1.972,49	2.212,65	2.126,41	200,00	37.387,89	100,00	431,63
GRABADOR	1.672,92	418,23	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.915,42	1.918,91	2.159,07	2.116,95	200,00	36.414,02	100,00	418,23
APRENDIZ	1.043,90	260,98	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.286,40	1.289,89	1.530,05	2.005,95	200,00	24.980,62	100,00	260,98
<b>PERSONAL ADMINISTRACION</b>																
JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	2.286,66	571,67	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.529,16	2.532,64	2.772,81	2.225,26	200,00	47.569,59	100,00	571,67
JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	2.107,57	526,89	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.350,06	2.353,55	2.593,72	2.193,65	200,00	44.314,29	100,00	526,89
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.896,58	474,14	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	2.139,07	2.142,56	2.382,73	2.156,42	200,00	40.479,24	100,00	474,14
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1.718,94	429,74	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.961,44	1.964,92	2.205,09	2.125,07	200,00	37.250,42	100,00	429,74
SECRETARIO DE DIRECCION	1.716,56	429,14	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.959,05	1.962,54	2.202,71	2.124,65	200,00	37.207,08	100,00	429,14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.435,32	358,83	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.677,82	1.681,31	1.921,47	2.075,02	200,00	32.095,29	100,00	358,83
APRENDIZ ADMINISTRATIVO	1.043,90	260,98	155,36	0,00	3,45	0,00	22,92	60,62	1.286,40	1.289,89	1.530,05	2.005,95	200,00	24.980,62	100,00	260,98
<b>PERSONAL SUBALTERNOS</b>																
ALMACENERO	1.718,94	429,74	155,36	0,00	3,45	0,00	0,00	60,62	1.961,44	1.964,92	2.205,09	2.122,38	200,00	36.972,70	100,00	429,74
VIGILANTE	1.697,24	424,31	155,36	0,00	3,45	0,00	0,00	60,62	1.939,74	1.943,23	2.183,39	2.118,55	200,00	36.578,34	100,00	424,31
TELEFONISTA	1.435,32	358,83	155,36	0,00	3,45	0,00	0,00	60,62	1.677,82	1.681,31	1.921,47	2.072,33	200,00	31.817,57	100,00	358,83
<b>SALARIO DIARIO</b>																

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

ID DOCUMENTO : 9wCaCYES0 / 40wCaCYES0 / 40wCaCYES0 / 40wCaCYES0





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

PERSONAL OBRERO																
JEFE DE EQUIPO	60,71	15,18	5,18	1,79	3,45	0,00	0,00	60,62	2.063,65	2.067,14	2.307,31	2.150,78	200,00	39.898,73	100,00	15,18
OFICIAL DE 1ª	60,26	15,06	5,18	1,79	3,45	0,00	22,92	60,62	2.050,26	2.053,75	2.293,91	2.151,09	200,00	39.930,23	100,00	15,06
EXPEDIDOR	58,40	14,60	5,18	1,79	3,45	0,00	22,92	60,62	1.991,27	1.994,75	2.242,68	2.160,50	200,00	38.923,81	100,00	14,42
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN) 1ª	56,73	14,18	5,18	1,79	3,45	1,27	0,00	60,62	1.940,96	1.944,44	2.192,37	2.154,27	200,00	38.006,53	100,00	14,18
OFICIAL DE 2ª	56,07	14,02	5,18	1,79	3,45	0,00	22,92	60,62	1.924,65	1.928,14	2.168,30	2.128,67	200,00	37.620,64	100,00	14,02
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN)	56,01	14,00	5,18	1,79	3,45	1,27	0,00	60,62	1.922,84	1.926,33	2.166,50	2.128,39	200,00	37.592,53	100,00	14,00
OFICIAL DE 3ª	54,65	13,66	5,18	1,79	3,45	0,00	22,92	60,62	1.881,94	1.885,42	2.125,59	2.121,04	200,00	36.835,23	100,00	13,66
OFICIAL ESPECIALISTA	54,43	13,61	5,18	1,79	3,45	1,27	0,00	60,62	1.872,05	1.875,54	2.123,46	2.141,97	200,00	36.739,54	100,00	13,61
ESPECIALISTA DE 1ª	53,71	13,43	5,18	1,79	3,45	1,27	0,00	60,62	1.853,94	1.857,42	2.097,59	2.116,09	200,00	36.325,54	100,00	13,43
OFICIAL ESPECIALISTA CARRETERILLO	54,42	13,60	5,18	1,79	3,45	1,27	0,00	60,62	1.872,05	1.875,54	2.123,46	2.141,92	200,00	36.734,32	100,00	13,60
ESPECIALISTA DE 1ª CARRETERILLO	53,71	13,43	5,18	1,79	3,45	0,00	22,92	60,62	1.853,94	1.857,42	2.097,59	2.116,04	200,00	36.320,43	100,00	13,43
ESPECIALISTA	52,67	13,17	5,18	1,79	3,45	1,27	0,00	60,62	1.822,57	1.826,06	2.066,22	2.110,49	200,00	35.748,81	100,00	13,17
ESPECIALISTA CARRETERILLO	52,67	13,17	5,18	1,79	3,45	0,00	22,92	60,62	1.822,57	1.826,06	2.066,22	2.110,44	200,00	35.743,71	100,00	13,17
PEON DE 1ª	46,38	11,60	5,18	1,79	3,45	1,27	0,00	60,62	1.633,98	1.637,46	1.877,63	2.076,83	200,00	32.281,15	100,00	11,60
CARRETERILLO	46,38	11,60	5,18	1,79	3,45	0,00	22,92	60,62	1.633,98	1.637,46	1.877,63	2.076,78	200,00	32.276,05	100,00	11,60
PEON	43,80	10,95	5,18	1,79	3,45	1,27	0,00	60,62	1.556,51	1.559,99	1.800,16	2.063,00	200,00	30.856,76	100,00	10,95
CARRETERILLO	43,80	10,95	5,18	1,79	3,45	0,00	22,92	60,62	1.556,51	1.559,99	1.800,16	2.062,95	200,00	30.851,65	100,00	10,95
TRABAJADOR CON CONTRATO FORMACION	32,87	8,22	5,18	1,79	3,45	1,27	0,00	60,62	1.228,55	1.232,03	1.472,20	2.004,45	200,00	24.826,63	100,00	8,22

ACLARACIONES:  
 (\*) Este dato no incluye la suma del plus de antigüedad ni ningún otro variable  
 (\*\*) Este concepto variable se corresponde con el pago por 8 horas de trabajo en Sábado o Domingo RESA  
 (\*\*\*) Este concepto variable se abona por día natural a aquellos que presten sus servicios de manera habitual en el Turno C  
 (\*\*\*\*) Este concepto no incluye la revisión por el incremento pactado



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 64

VALOR HORA EXTRAORDINARIA OCTUBRE 2023 A SEPTIEMBRE 2026							
CATEGORIAS	VALOR HORA ORDINARIO /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)	VALOR HORA EXTRA EXTRAORDINARIA RESA	VALOR HORA EXTRA NOCTURNA BOLSA RESA
<b>SALARIO MENSUAL</b>							
<b>TECNICOS TITULADOS</b>							
DOCT. INGENIEROS, LICENCIADOS	26,68	45,55	27,99	49,00	37,24	42,96	46,21
INGENIEROS TECNICOS	23,45	41,03	25,18	44,07	37,24	38,69	41,57
A.T.S DE EMPRESA	21,07	36,88	22,46	38,76	37,24	34,78	36,56
<b>TECNICOS DE TALLER</b>							
JEFE DE TALLER	23,90	41,83	25,89	45,33	37,24	39,45	42,76
CONTRAMAESTRE	21,08	36,89	22,86	39,99	37,24	34,79	37,72
ENCARGADO 1ª	20,31	35,56	21,41	37,46	37,24	33,54	35,33
ENCARGADO DE ALMACEN DE 1ª	20,31	35,56	21,41	37,46	37,24	33,54	35,33
ENCARGADO DE ALMACEN	20,31	35,56	21,41	37,46	37,24	33,54	35,33
ENCARGADO DE 2ª SUPLENTE	19,35	33,88	21,08	36,89	37,24	31,95	34,79
<b>TECNICOS DE ORGANIZACIÓN</b>							
JEFE TECNICO ORGANIZACIÓN 1ª	25,24	44,17	27,22	47,63	37,24	41,66	44,92
JEFE TECNICO ORGANIZACIÓN 2ª	22,42	39,23	24,43	42,74	37,24	37,00	40,31
TECNICO DE ORGANIZACIÓN 1ª (AGENTE METODOS)	21,08	36,90	22,15	38,77	37,24	34,80	36,57
TECNICO DE ORGANIZACIÓN 2ª / DELINEANTE 2ª	17,73	31,02	18,81	32,91	37,24	29,26	31,04
INSPECTOR DE CALIDAD DE 1ª	17,66	30,91	18,88	33,03	37,24	29,15	31,16
INSPECTOR DE CALIDAD	17,66	30,91	18,88	33,03	37,24	29,15	31,16
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	16,03	28,05	17,18	30,08	37,24	26,46	28,37
APRENDIZ DE ORGANIZACIÓN	11,05	19,33	12,09	21,15	37,24	18,23	19,95
<b>TECNICOS DE INFORMÁTICA</b>							
ANALISTA	21,60	37,81	23,98	41,97	37,24	35,66	39,58
PROGRAMADOR	19,72	34,49	21,63	37,84	37,24	32,53	35,69
PROGRAMADOR	19,02	33,29	20,75	36,31	37,24	31,40	34,25
OPERADOR DE 1ª	18,06	31,61	19,15	33,49	37,24	29,81	31,59
OPERADOR DE 2ª	17,33	30,33	18,87	33,02	37,24	28,61	31,15
GRABADOR	16,84	29,47	18,36	32,12	37,24	27,80	30,30
APRENDIZ	10,93	19,12	12,09	21,15	37,24	18,03	19,95
<b>PERSONAL DE ADMINISTRACION</b>							
JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	22,97	40,19	24,13	42,22	37,24	37,91	39,82

ID DOCUMENTO: 9wCaCYES04 / gE3A658WQNZshCQM=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/49

Miércoles, 12 de marzo de 2025

Pág 65

JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	21,31	37,31	22,43	39,25	37,24	35,19	37,02
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	19,36	33,91	20,46	35,81	37,24	31,98	33,78
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	17,74	31,04	20,46	35,81	37,24	29,28	33,78
SECRETARIO DE DIRECCION	17,71	31,00	18,81	32,93	37,24	29,24	31,05
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14,49	25,36	15,94	27,89	37,24	23,92	26,31
APRENDIZ ADMINISTRATIVO	11,05	19,33	12,09	21,15	37,24	18,23	19,95
PERSONAL SUBALTERNO							
ALMACENERO	17,26	30,21	18,81	32,93	37,24	28,49	31,05
VIGILANTE	17,07	29,87	18,66	32,66	37,24	28,17	30,80
TELEFONISTA	14,65	25,64	15,94	27,89	37,24	24,18	26,31
SALARIO DIARIO							
PERSONAL OBRERO							
JEFE DE EQUIPO	18,64	32,62	20,01	35,01	37,24	30,76	33,02
OFICIAL DE 1ª	18,41	32,23	20,27	35,45	37,24	30,40	33,43
EXPEDIDOR	18,18	31,81	19,47	34,07	37,24	30,00	32,13
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN) DE 1ª	17,71	31,01	19,47	34,06	37,24	29,25	32,12
OFICIAL DE 2ª	17,74	31,04	19,67	34,41	37,24	29,28	32,46
ESPECIALISTA POLIVALENTE (COMODIN)	17,71	31,01	19,47	34,06	37,24	29,25	32,12
OFICIAL DE 3ª	17,18	30,07	18,93	33,12	37,24	28,36	31,24
OFICIAL ESPECIALISTA 1ª	17,18	30,07	18,93	33,12	37,24	28,36	31,24
ESPECIALISTA 1ª	17,09	29,90	18,21	31,87	37,24	28,21	30,06
OFICIAL ESPECIALISTA 1ª CARRETERO	17,09	29,90	18,21	31,87	37,24	28,21	30,06
ESPECIALISTA 1ª CARRETERO	17,09	29,90	18,21	31,87	37,24	28,21	30,06
ESPECIALISTA CARRETERO	16,80	29,41	17,90	31,33	37,24	27,74	29,55
ESPECIALISTA CARRETERO	16,80	29,40	17,90	31,33	37,24	27,73	29,55
PEON DE 1ª	14,76	25,83	16,07	28,12	37,24	24,36	26,52
PEON DE 1ª CARRETERO	14,76	25,83	16,07	28,12	37,24	24,36	26,52
PEON	14,05	24,59	15,30	26,79	37,24	23,19	25,27
PEON CARRETERO	14,05	24,59	15,30	26,79	37,24	23,19	25,27
TRABAJADOR CON CONTRATO DE FORMACION	10,86	19,00	11,74	20,57	37,24	17,92	19,40
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						

ID DOCUMENTO : 9wCaCYES04 / gE3A658WQNZshCQM=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>