



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 del convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla León, S.L. Código: 47000932011991.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla León, S.L. acordado el 18-09-2025 por la comisión negociadora que consta en el convenio colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 13-03-2026, una vez subsanado el 19-06-2026, 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 el mencionado 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 30 de junio de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 4

INDICE

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1º. Objeto.
- Artículo 2º. Ámbito personal y territorial
- Artículo 3º. Ámbito temporal.
- Artículo 4º. Denuncia y prórroga del Convenio de eficacia general.
- Artículo 5º. Condiciones más beneficiosas: Compensación, absorción y garantía personal.
- Artículo 6º. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7º. Tramitación del Convenio.
- Artículo 8º. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.

CAPITULO II. RETRIBUCIONES SALARIALES.

- Artículo 9º. Ordenación del salario.
- Artículo 10º. Incremento salarial
- Artículo 11º. Salario base.
- Artículo 12º. Incentivo a la producción.
- Artículo 13º. Antigüedad.
- Artículo 14º. Nocturnidad.
- Artículo 15º. Trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos.
- Artículo 16º. Plus de almacén.
- Artículo 17º. Plus de tapicero.
- Artículo 18º. Transporte.
- Artículo 19º. Jornada partida.
- Artículo 20º. Desplazamientos.
- Artículo 21º. Gratificaciones extraordinarias.

CAPITULO III. JORNADA Y DESCANSOS.

- Artículo 22º. Jornada y calendario laboral.
- Artículo 23º. Vacaciones.
- Artículo 24º. Permisos retribuidos.
- Artículo 25º. Horas extraordinarias.

CAPITULO IV. CONTRATACIÓN Y EXCEDENCIA.

- Artículo 26º. Contratos.
- Artículo 27º. Período de prueba.
- Artículo 28º. Excedencias.

CAPITULO V. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES.

- Artículo 29º. Incapacidad temporal.
- Artículo 30º. Ayuda por minusvalía.

CAPITULO VI. CONDICIONES DE TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- Artículo 31º. Prendas de trabajo y seguridad.
- Artículo 32º. Seguridad e higiene en el trabajo.
- Artículo 33º. Clasificación profesional.
- Artículo 34º. Promociones y ascensos.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 5

CAPITULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 35º. Faltas leves.
Artículo 36º. Faltas graves.
Artículo 37º. Faltas muy graves.
Artículo 38º. Sanciones.
Artículo 39º. Prescripción

CAPITULO VIII. ASPECTOS SOCIALES.

Artículo 40º. Préstamos.
Artículo 41º. Seguro de vida e invalidez.
Artículo 42º. Servicio médico.

CAPITULO IX. ASPECTOS SINDICALES.

Artículo 43º. Derechos y garantías del Comité de Empresa.
Artículo 44º. Competencias del Comité de Empresa.
Artículo 45º. Sindicatos.

CAPITULO X. DISPOSICIONES FINALES.

Única. Derecho supletorio

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

ANEXO II. REGULACIÓN ESPECIFICA RSA VALLADOLID

ANEXO III. ACUERDO ADICIONAL DE FINES DE SEMANA Y FESTIVOS

ANEXO IV. ACUERDO ADICIONAL DE HORAS EXTRA EXCEPCIONALES.

ANEXO V. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

Declaración de principios

Con la firma de estos acuerdos se pretende por ambas partes un compromiso para el mantenimiento de empleo según la carga de trabajo proporcionada por el cliente Renault con el desarrollo y volúmenes de producción de los proyectos asignados a ACL HHN, RHN y DHN y garantizar la sostenibilidad de la empresa y de los trabajadores, pudiendo absorber periodos de menor carga de trabajo sin perjudicar la continuidad presente y futura de Asientos de Castilla y León, S. L.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Asientos de Castilla León, S.L. y los trabajadores y que han sido concertadas por la Representación Legal de los Trabajadores, representados por los miembros del Comité de Empresa, y por la Representación Legal de la Empresa.

Artículo 2º. Ámbito personal y territorial.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 6

Este Convenio colectivo afectará a todos los trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de Valladolid, a excepción del personal de Dirección.

Artículo 3º. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de un año, entrando en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4º. Denuncia y prórroga del Convenio.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia. Con la firma de estos acuerdos se pretende por ambas partes un compromiso de negociación del próximo convenio a partir del 1 de noviembre de 2025 y si el cliente realiza cualquier propuesta de internalización del nuevo proyecto que ponga en riesgo el futuro de la planta, ambas partes se reunirían con carácter de urgencia para abordar las medidas necesarias.

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

Artículo 5º. Condiciones más beneficiosas: Compensación, absorción y garantía personal.

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, compensan y sustituyen a las existentes en la Empresa con anterioridad a su vigencia.

Se respetará a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

Las condiciones legales de cualquier clase que lleven consigo alguna variación en las condiciones generales de trabajo, o en todos o alguno de los conceptos retributivos, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión real si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo, y solamente en la medida en que excedan a dicho total; en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

Artículo 7º. Tramitación del Convenio.

El presente Convenio, se presentará ante el organismo competente, al objeto de registro y demás efectos legales, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 8º. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros del Comité de Empresa y 4 miembros en representación de la Dirección, quienes podrán acudir asistidos por asesores.

Será convocada la Comisión Paritaria previamente a someterse a cualquier otra instancia judicial o extrajudicial en caso de conflicto relativo a la interpretación de este convenio.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 7

La convocatoria de la reunión se hará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se reunirá a la mayor brevedad posible dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de 10 días naturales desde la fecha de solicitud por parte del interesado.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por un representante de cada parte.

Como procedimiento para la solución de manera efectiva de las discrepancias que puedan surgir en referencia al Artículo 8 del convenio colectivo, así como en el Art. 82.3 del RD 2/2015 del texto refundido de la Ley del ET, se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

CAPITULO II RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 9º. Ordenación del salario.

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salario se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Artículo 10º. Incremento salarial y cláusula de revisión.

Para el año 2025 se aplicará una subida salarial de un 3% en todos los conceptos salariales consolidable a tablas.

Durante este año 2025 no será de aplicación la cláusula de revisión salarial.

El valor del plus "ad personam" que tiene aplicación diaria, durante la vigencia del convenio coincidirá en cómputo anual con el importe recogido en el Anexo I sobre este concepto.

Artículo 11º. Salario Base.

Este concepto se devengará por día natural o por mes y su retribución será mes a mes, de acuerdo con los valores establecidos en el Anexo I.

Artículo 12º. Incentivo a la producción.

El incentivo de producción se regulará de acuerdo con lo establecido en la normativa específica elaborada para tal fin.

Para el pago del incentivo se utilizará la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base diario} \times 425) + (3^{\text{a}} \text{ Paga Extraordinaria}) + (4^{\text{a}} \text{ Paga Extraordinaria})}{14}$$

(Durante la vigencia del presente Convenio es de aplicación la fórmula anterior.)





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 8

Para el pago del incentivo se utilizarán los valores que se indican en el anexo I. Limitación de actividades: El personal que trabaje como tapicero tendrá limitado el abono de su actividad en el 122.

Artículo 13º. Antigüedad.

En relación con el plus de antigüedad que se preveía en los anteriores Convenios Colectivos, se acuerda su supresión definitiva. Todo el personal en plantilla a la firma preacuerdo del Plan Industrial 2013-2015 firmado por ambas partes el 20 de diciembre de 2.012, seguirá percibiendo este plus como un complemento "ad personam", no compensable ni absorbible y se seguirá devengando los trienios correspondientes al antiguo concepto "antigüedad" hasta el tope de 5 trienios establecido en los anteriores Convenios Colectivos.

Este complemento "ad personam" no será aplicable al personal objeto de despido individual descrito en el punto quinto de dicho preacuerdo y las sucesivas salidas que se produzcan a partir de dicha fecha.

El valor del plus "ad personam" aparece reflejado en el Anexo I.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

Para este cómputo, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados, en comisiones, licencias o en incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de Excedencia Forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en la situación de Excedencia Voluntaria.

Se computará, para el cálculo de este plus, en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en el que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por el personal con contrato temporal.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1º de enero del año en que se cumpla cada trienio, si la fecha de vencimiento es anterior al treinta de junio, y desde el 1º de enero del año siguiente si es posterior.

Artículo 14º. Nocturnidad.

Se abonará un Plus de Nocturnidad, cuyo importe se refleja en el Anexo I, por hora trabajada durante la vigencia del Convenio, para los trabajadores cuya jornada de trabajo sea realizada entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente, siempre y cuando el salario no se hubiese establecido atendiendo a esta circunstancia.

Este Plus será abonado en los doce meses del año, incluyendo el período vacacional, estableciéndose un valor por hora ordinaria trabajada que se recoge en las tablas salariales anexas, que incluye el importe de la doceava parte correspondiente a vacaciones.

Igualmente, toda jornada completa trabajada en turno de noche, que finalice en día festivo (fiestas oficiales y/o domingos), tendrá la compensación reflejada en el Anexo I.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 9

Durante la vigencia de este convenio, para los trabajadores adscritos al turno de noche, se establece un descanso de 12 horas anuales calculadas para el año.

Artículo 15º. Trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos.

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos, percibirán un Plus igual a los valores establecidos para el Plus de Nocturnidad.

Artículo 16º. Plus de Almacén.

Para el 2025 esta cantidad se revisará con el porcentaje de incremento salarial fijado del 3%.

Artículo 17º. Plus de Tapicero.

Se establece un complemento, para el personal que durante toda la jornada trabaje en la Sección de Tapicería, los citados valores se devengarán mes a mes y en función del tiempo dedicado al tapizado de asientos; por lo tanto el devengo de este concepto será por 11 meses/año.

Si durante un determinado mes algún trabajador alternara los trabajos en la Sección de Tapicería y otros en distintas secciones, el devengo de este Plus únicamente se determinará proporcionalmente al tiempo trabajado en Tapicería.
Este artículo no será de aplicación durante la vigencia de este convenio.

Artículo 18º. Transporte.

Se establece un Plus de Transporte cuya cuantía se refleja en el Anexo I.

Artículo 19º. Jornada partida.

Toda persona que a partir de la firma del presente Convenio pase a jornada partida, percibirá como mínimo el doble del Plus de Transporte, en lugar del Plus de Transporte recogido en el artículo 18º. No obstante, aquellas personas que realicen el cambio de mutuo acuerdo, serán retribuidos según el acuerdo mutuo. El horario de oficinas para el personal que no tenga fijado en su contrato el horario continuo será el siguiente:

	<u>ENTRADA</u>		<u>SALIDA</u>	
	desde	hasta	desde	hasta
MAÑANA	7:30	8:30	13:30	14:30 máximo seis horas, mínimo cinco horas
TARDE	15:00	16:00	17:00	18:30 máximo tres horas, mínimo dos horas

PLANTEAMIENTO HORARIO CONTINUO PARA PERSONAL DE OFICINA A TURNO PARTIDO

	<u>ENTRADA</u>	<u>SALIDA</u>
MAÑANA	Desde las 7:00 h.	Desde las 15.00 h.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 10

Este horario sería aplicable para: a) Todos los viernes del año, b) Todos los días de flexibilidad que se tenga que trabajar, c) Desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, d) Del 1 al 10 de enero e) Todos los días víspera de festivo, f) Los días festivos en Valladolid que se trabaje en ACL, g) El Lunes y Martes previos a Semana Santa, h) los días de carnavales.

NOTA: Todo ello sin menoscabo de que habría días que, por cargas de trabajo, se viera afectado el horario.

El trabajador de oficina podrá disponer de manera individual del 50% de los días de flexibilidad marcados por el cliente, el 50% de estos días los fijará la empresa.

El calendario de oficinas se ajustará al número de horas globales de trabajo.

Anualmente se elaborará un calendario laboral destinado al personal de oficinas para ajustar las horas laborables de 2025.

Artículo 20º. Desplazamientos.

Todos los trabajadores que, por necesidad de la Empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la Empresa, les serán compensados los gastos, de acuerdo al procedimiento del grupo.

Cuando se produzca un desplazamiento del trabajador por necesidades de la Empresa, el inicio de la jornada comenzará y terminará en el lugar habitual de trabajo, computándose como jornada el tiempo invertido en los viajes.

Para los trabajadores con niveles profesionales incluidos en los grupos 1, 2, 3 y 4, no se tendrá en cuenta el tiempo de desplazamiento para el cómputo de la jornada de trabajo empleada. Excepto cuando se trate de la realización de trabajos en las instalaciones de nuestro cliente.

Artículo 21º. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán 4 gratificaciones extraordinarias.

Las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias serán:

- Paga extra de Febrero en la nómina de Enero
- Paga extra de Julio en la nómina de Junio.
- Paga extra de Septiembre en la nómina de Agosto.
- Paga extra de Diciembre el día 15 de Diciembre.

Las pagas de febrero y septiembre serán iguales. Para las pagas de julio y diciembre: 30 días de salario base, complemento "ad personam" sustituto de la antigüedad y el 10% del incentivo de producción para cada una de las pagas.

El valor de las pagas de Febrero y Septiembre se recoge en el Anexo I sobre Tablas Salariales.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose de la siguiente forma:

- La de febrero: en doce meses, los comprendidos entre el 1 de febrero y el 31 de enero.
- La de julio: en seis meses, los comprendidos entre el 1 de enero y el 30 de junio
- La de septiembre: en doce meses, los comprendidos entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 11

- La de diciembre: en seis meses, los comprendidos entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

CAPITULO III

JORNADA Y DESCANSOS

Artículo 22º. Jornada y calendario laboral.

Para el personal adscrito a Renault la jornada, horario y calendario laboral colectivo o industrial, en cómputo anual, será idéntica a la que fije nuestro cliente Renault España, S.A. en Palencia y Valladolid para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

La jornada personal individual anual de toda la plantilla de ACL será de 216 días, tanto para los trabajadores asignados a Renault (Palencia) como los asignados a Renault (Valladolid).

El incremento de esta jornada individual por parte del cliente que tenga que asumir el trabajador individualmente, será compensado en abono del día o en descanso, según la opción elegida por el trabajador. (Precio medio: 120€).

El personal que se encuentra adscrito a Renault Valladolid tendrá horario, calendario y jornada laboral colectivo o industrial, en cómputo anual idéntico al del cliente (Renault Valladolid) y se regulará según lo establecido en el Anexo II de este convenio colectivo.

Para el año 2025 todo el personal que el 1º de enero de cada año, tenga cumplidos 2 trienios, dispondrá de 8 horas de libre disposición y 16 en caso de tener cumplidos 5 trienios y para todo el personal que tenga a 1 de Enero de 2025 una antigüedad superior a 22 años en Asientos de Castilla León S.L. tendrá derecho a 24 horas de libre disposición (no entendiéndose acumulables). Las horas de Libre disposición durante el periodo 2025, y que no se disfruten durante el año en que se han generado, pasarán a la bolsa de horas de descanso individual.

Se aplicará coeficiente de presencia 1 en los días de libre disposición por antigüedad.

Así mismo, se aplicará coeficiente de presencia 1 en la totalidad de los días de libre disposición acumulados en la bolsa individual del trabajador. Este coeficiente de presencia es de aplicación sobre los días generados por trabajo en sábados y domingos de bolsa y los días de trabajo en jornadas de flexibilidad que se compensan con 6 horas por 8.

El disfrute efectivo de las horas de libre disposición deberá ser aprobado por su jefe directo y Recursos Humanos de acuerdo a lo fijado en el acta de productividad de 2009: 7 personas máximo en el Turno A y el Turno B, 4 personas máximo en el Turno C (medio turno), y siempre y cuando la empresa tuviera los recursos necesarios en cada uno de los días. Cuando el Turno C esté completo le aplicará la parte proporcional de los permisos como al resto de turnos.

Durante la vigencia del Convenio ACL abonará, si se trabajan efectivamente los días del calendario de ACL (iguales a los de Renault España, S.A. en Palencia) que sean fiestas locales en la ciudad de Valladolid, una compensación económica (ver Anexo I) por día que reúna las características descritas.

A la finalización de un contrato, las horas que no se hayan podido disfrutar se abonarán según lo recogido en el acuerdo de fecha 4 de Junio de 2018, recogido en el Anexo IV. Este importe de liquidación de horas figura en el Anexo I de Tablas salariales.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 12

Artículo 23º. Vacaciones.

A) Las vacaciones serán coincidentes, en cuanto a su duración y fecha de disfrute, con las del calendario de nuestro cliente Renault España, S.A. en Palencia y Valladolid.

B) La retribución del período de vacaciones, comprenderá el salario base, complemento "ad personam" sustituto de la antigüedad y el incentivo en base a la actividad media individual de los tres últimos meses.

C) El período anual de vacaciones se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

D) Aquellos trabajadores que tengan que prestar servicios durante los períodos colectivos de vacaciones, por indicación de la Empresa, podrán disfrutar de un período de días consecutivo de vacaciones idéntico al del resto de los trabajadores de la Empresa. Será el trabajador, el que marque la fecha de disfrute de sus vacaciones, sin que esta decisión ponga en riesgo la organización, de acuerdo con lo establecido en el artº 22 de este convenio colectivo.

E) Los períodos vacacionales serán trasladados de fecha de disfrute, para aquellos trabajadores que al inicio de los mismos se encuentren en un proceso de Incapacidad Temporal motivado por A.T., EC y E.P o por riesgo durante el embarazo. El disfrute de las referidas vacaciones comenzará el día siguiente al alta, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 24º. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

- a) Matrimonio: Quince días naturales, a contar desde el día de la boda incluido éste.

Justificantes: Libro de familia, certificado del Juzgado.

Se reconocerá el mismo derecho a las uniones de "parejas de hecho", a contar desde el día del registro administrativo incluido éste.

Justificante: Certificado de inscripción en el registro que oficialmente exista al efecto.

- b) Fallecimiento de hijos o cónyuge: Cinco días naturales, ampliándose a seis cuando, por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento.

En los casos de fallecimiento hijos o cónyuge, de los citados días como mínimo cuatro serán laborables.

Fallecimiento de padres y padres políticos: cuatro días naturales, ampliándose a cinco cuando, por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento.

En los casos de fallecimiento de padres y padres políticos de los citados días como mínimo tres serán laborables.

Fallecimiento abuelos y hermanos: Tres días naturales, ampliándose a cuatro cuando, por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 13

Dos días naturales por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a cuatro cuando sea necesario por motivos de desplazamiento.

En los casos de fallecimiento de tíos consanguíneos, si el funeral coincide con la jornada de trabajo, se concederá el tiempo necesario para la asistencia al mismo, con un máximo de cuatro horas.

Justificantes: en caso de fallecimiento, será la esquila o certificado del mismo. De precisar desplazamiento éste deberá ser acreditado.

c) Enfermedad grave, operación u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cinco días.

Los días se podrán disfrutar de forma no continuada mientras dure la enfermedad u hospitalización.

Para los ingresos de más de 21 días de duración, se incrementará el permiso retribuido en un día, ampliable un día más si fuese necesario desplazamiento del trabajador.

Justificante: Documento que acredite el ingreso del paciente en los días disfrutados. En los casos de operación, justificante de la intervención y del ingreso del paciente.

Intervención quirúrgica ambulatoria de cónyuge, hijos, padres, hermanos y suegros el día de la intervención o dos días en caso de necesitar desplazamiento.

Cinco días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Justificante: Documento que acredite la intervención quirúrgica o el ingreso del paciente el día disfrutado.

d) Nacimiento o adopción de hijos: Lo definido en el estatuto de los trabajadores.

Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.

El trabajador dispondrá del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

e) Traslado de domicilio habitual: Un día laborable.

Justificante: Certificado de empadronamiento.

f) Matrimonio de hijos, así como los de los hermanos o padres del trabajador o del cónyuge: Un día laborable si coincide con el del acto.

Justificante: Documento que acredite el hecho.

g) Asistencia a consultas de medicina general, por el trabajador y acompañamiento de hijos menores de 18 años a médicos de la Seguridad social: Dieciséis horas al año.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 14

Justificante: Acreditar documentalmente la hora de inicio y fin de la consulta donde se indique asistencia propia o acompañamiento.

h) Asistencia a consultas de médicos especialistas de la Seguridad social por el trabajador: Por el tiempo necesario cuando el horario de la consulta (inicio y finalización de la consulta personal) sea prescrita por el facultativo de medicina general y coincida con el horario de trabajo del paciente, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Se contempla dentro del cómputo de las 16 horas al año para acompañamiento a consulta médica, el acompañamiento a médico especialista de familiares de primer grado, hasta un máximo de 8 horas.

i) El personal adscrito al turno de noche podrá elegir adelantar el permiso al día anterior del hecho causante.

El personal en turno de noche que tenga citación de médico especialista o juzgado antes de las 11 horas dispondrá de 4 horas laborables de descanso, inmediatamente anteriores a la hora de la citación.

El permiso de acompañamiento de médico especialista a hijos generará 4 horas de descanso para el personal que se encuentra en turno de noche y computará dentro de las 16 horas por año establecidas por convenio para médico de cabecera. En ningún caso se incluirá en este cómputo las horas de acompañamiento a médico de cabecera y pediatra.

j) Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público personal: Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado primero del artículo 46 del R.D.L. 2/2015, "Estatuto de los Trabajadores".

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

k) Exámenes finales de materias oficiales del M.E.C.: Las necesarias.

Justificante: Certificado del Centro donde figure el objeto del examen, el carácter del mismo (parcial, eliminatorio, final) la hora de comienzo y la hora de finalización del examen.

l) Acompañamiento a urgencias de familiares de primer grado (padres, hijos y cónyuge): el tiempo necesario siempre y cuando coincida con el horario de trabajo.

Justificante: documento acreditativo de haber acompañado a urgencias al familiar especificando el horario de la consulta.

m) Se ofrece de forma voluntaria la adscripción al cheque guardería a través del sistema de retribución flexible que existe en Faurecia. La gestión se realizará desde el área de Recursos Humanos.

n) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual 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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 15

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.

Todas las licencias anteriores se cobrarán en base a: Salario base y complemento "ad personam" sustituto de la antigüedad y además, para las reguladas en los apartados a) y d) se abonará el incentivo en base a la actividad media alcanzada en los tres meses anteriores al inicio del permiso retribuido por contraer matrimonio y/o por nacimiento de hijos o adopción.

En los casos de fallecimiento de familiar de 1º grado de consanguinidad se aplicará el coeficiente de presencia 1 para los días en que se haga uso de este permiso y también se aplicará coeficiente de presencia 1 en hospitalización de padres, madres, hijos y cónyuge del trabajador.

Cualquier otro permiso o ausencia al trabajo, retribuida o no, que deba concederse por disposición legal o reglamentaria, se regulará por la norma que así lo establezca. En este sentido se acepta el íntegro cumplimiento de lo fijado en la denominada "Ley de Igualdad" aprobada el 22 de marzo de 2007.

Artículo 25º. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes se comprometen a eliminar en lo posible las horas extraordinarias.

En los casos que no sea posible, las horas extraordinarias que se realicen serán las mínimas imprescindibles y por alguno de los siguientes motivos:

- A. Las motivadas por trabajar nuestro cliente fuera de su jornada por acuerdo alcanzado con su Comité, que de mutuo acuerdo las dos Representaciones de A.C.L., S.L., determinen la necesidad de su realización, indicando la duración y alcance de las mismas.
- B. Las horas motivadas por fuerza mayor (fenómenos de la naturaleza y las recogidas en el apartado 3º del artículo 35º del R.D.L. 2/2015, "Estatuto de los Trabajadores")

Las horas extras que se realicen de acuerdo con los puntos anteriores no se computarán a efectos de limitación alguna.
- C. Las horas extras no contempladas en los párrafos precedentes se abonarán y/o compensarán bajo un sistema alternativo individual de retribución según los valores que se señalan en el Anexo I.

Y de compensación por períodos de descanso retribuidos a razón de 1 hora y 30 minutos, por cada hora extraordinaria trabajada.

No obstante, cuando se hayan abonado más de 1.280 horas extraordinarias referenciadas en el punto tercero, computando toda la plantilla todas las horas extraordinarias que se realicen se compensarán a razón de lo antedicho, 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria realizada.





El personal que esté en un proceso de rehabilitación de fisioterapia en fábrica o haya estado recientemente de baja, seguirá los protocolos de vigilancia de la salud para la aplicación de lo recogido en este artículo.

Para la realización de horas extra excepcionales, aplicará lo recogido en el acuerdo de fecha 4 de junio de 2018, que figura en el Anexo IV.

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

CAPITULO IV

CONTRATACIÓN Y EXCEDENCIA

Artículo 26º. Contratos.

26.1) La política de contratación se ajustará a los siguientes criterios:

A) La política de contratación, en aquello que pueda afectar al contenido del presente convenio, se regulará de conformidad con el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

B) Con el fin de adecuar la flexibilidad de la plantilla al sistema de producción Justo a Tiempo se acuerda que todas las contrataciones se harán aplicando únicamente la legislación vigente en cuanto a contratación eventual, para todos los contratos a realizar, respetando el % de contratos eventuales fijado en el convenio, es decir, el 20% de plantilla necesaria para la "carga normal de trabajo". La plantilla con Contrato de Duración Determinada (CDD) variará en cantidad de acuerdo con la carga normal de trabajo. Para ello, se considerará como "carga normal de trabajo" toda la que se pueda desarrollar en 1,5 turnos, entendiéndose excepcional cualquier otro turno que circunstancialmente tenga que habilitarse de acuerdo con lo establecido en el acuerdo del plan de redimensionamiento con fecha 18 de junio de 2024.

Cada vez que la empresa realice una contratación o varias contrataciones, efectuará el siguiente cálculo, considerando en el mismo a los nuevos contratados:

$$T = \frac{\text{Plantilla con Contrato Temporal}}{\text{Plantilla Total}} \times 100$$

Si el valor de "T" supera el 20%, se procederá a transformar la cantidad de Contratos Temporales necesaria (de los que en el momento del cálculo estén en plantilla activa), en Contratos Indefinidos, para que el valor "T" no supere el 20%.

Ambas partes se comprometen a negociar las condiciones que garanticen dicha eventualidad.

C) Para la elección de las personas con las que sea necesario concertar un CDD, se tendrá en cuenta el tiempo total trabajado anteriormente en la empresa entre aquellas personas que figuraban en la bolsa del Ere de 2018 salvo los trabajadores que fueron al final de la bolsa por renunciar a un contrato de sustitución. Así se procederá al llamamiento de aquella/s que figure/n con mayores días de trabajo en esta bolsa, salvo razones





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 17

organizativas objetivas y garantizando la eventualidad necesaria, siendo a partir de la extinción de esta bolsa la contratación a libre elección de la empresa, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo definitivo del plan de redimensionamiento con fecha 18 de junio de 2024, en el cual se incluye también modificación del acuerdo de contratación de fecha 29 de septiembre de 2020.

En caso de no constar ninguna por no existir en ese momento desempleados entre los trabajadores incluidos en nuestros archivos, por renunciar al llamamiento o existir un informe objetivamente desfavorable de la línea jerárquica provocará la pérdida de la prerrogativa por el trabajador, se procederá a realizar nuevas contrataciones.

Se acuerda que, tanto al personal al que hace referencia el artículo 13 del presente convenio como a toda nueva contratación no se les aplicará el complemento "ad personam" sustituto de la antigüedad.

Ambas partes acuerdan que se aplicarán los niveles de entrada dentro de los grupos profesionales incluidos en el artº 33 del presente Convenio Colectivo.

D) Cuando sea necesaria la extinción de CDD y de acuerdo con las fechas de vencimiento de contratos previstas se llevará acabo entre aquellos que tengan un menor número de días de trabajo en la empresa, acumulado el de todos sus posibles contratos, siempre y cuando no exista un informe objetivamente desfavorable de cualquier trabajador extendido por el responsable del departamento donde preste sus servicios. En tal caso, dicho informe deberá ser puesto en conocimiento del comité de empresa, al menos una semana antes del vencimiento del contrato. Esta cláusula será de aplicación siempre y cuando no entre en conflicto con razones organizativas objetivas y se siga garantizando la eventualidad.

E) ACL respetará las normas de contratación vigentes en cada momento.

El paso de Temporal a Indefinido, se producirá por orden de antigüedad de los Contratos que en cada momento permanezcan en la empresa (total de tiempo efectivo trabajado en Contrato o Contratos Temporales). No siendo de aplicación este orden definido en el 15% de los casos posibles, cantidad que la Empresa se reserva al objeto de cubrir los criterios de selección de las distintas situaciones.

F) Las partes se comprometen a hacer un seguimiento de la contratación mediante una comisión formada por tres representantes legales y un representante de la dirección como miembros permanentes de la comisión con el fin de adecuar las contrataciones de personal a las necesidades productivas de ACL partiendo de que la plantilla base es la correspondiente a dos turnos de trabajo. Cualquier discrepancia que surja en este articulado será tratada en esta comisión.

26.2) Contrato de relevo:

Los trabajadores que cumplan los requisitos legales podrán acogerse al contrato relevo.

El jubilado parcial podrá elegir acumular las jornadas de trabajo o distribuirlas en los distintos años hasta cumplir la edad de jubilación.

A partir del 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2025, los trabajadores que cumplan los requisitos legales fijados podrán acceder a la jubilación parcial según la legislación vigente. Los relevistas tendrán la modalidad de contrato indefinido previsto por la ley vigente.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 18

Los trabajadores relevados ocuparán aquellos puestos donde el nivel de polivalencias y formación sean menos exigentes. El trabajador relevista desempeñará funciones similares dentro del Grupo Profesional del relevado.

Los contratos de relevo de los trabajadores relevistas a su finalización seguirán el orden establecido para los criterios de antigüedad de la bolsa antes de comenzar el contrato relevo y se les aplicará dicho orden para los criterios de entrada y salida de la bolsa.

Este acuerdo tendrá su alcance, duración y extensión recogido en el propio artículo.

Se incluye en este artículo del convenio la redacción del acuerdo del SERLA de 15 de Enero de 2016 con expediente CM/5/2016/VA:

“Los trabajadores que finalicen su contrato temporal continuarán en la plantilla bajo uno de los contratos que marque la legislación vigente. En el caso de que no se pudiera aplicar una modalidad contractual temporal compatible, estos contratos se convertirían en indefinidos, todo ello, utilizando el criterio de mayor antigüedad en la empresa.

En el caso de que los puestos necesarios a cubrir según la carga de trabajo hicieran necesario la finalización o extinción individual o colectiva, estos se harían por el criterio de menos antigüedad en la empresa, pasando a formar parte de la bolsa de trabajo con derecho a retorno.

Ambas partes se comprometen a identificar e incluir en convenio aquellos trabajos o tareas autónomas y con sustantividad propia que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, entre los que se encuentran:

- Puestos temporales por nuevos lanzamientos, series limitadas, etc.
- Creación de nuevos turnos de trabajo por razones productivas.
- Sustitución de los trabajadores indefinidos que, de forma voluntaria, pasen a los nuevos turnos del punto anterior.
- Otros a definir.

Se incluye en este artículo del convenio la redacción del acuerdo de SERLA de 28 de Abril de 2016 con expediente CM/95/2016/VA:

Como desarrollo al acuerdo alcanzado en la sede de SERLA el pasado 15 de Enero ambas partes acuerdan:

La conversión a indefinidos a jornada completa, el próximo 1 de Mayo de 2016, de los 26 contratos eventuales cuyas prórrogas finalizan a lo largo del mes de Julio.

A su vez, en la misma fecha, se transformarán en indefinidos los 48 contratos eventuales cuyas prórrogas finalizan en los meses de Agosto y Octubre y los dos relevistas de MOD.

También se transformarían en indefinidos los contratos de interinidad de los trabajadores que a día de hoy tuvieran una mayor antigüedad que los contratos mencionados en el punto anterior.

En el contrato indefinido de estas personas se incluirá la posibilidad de trabajar en los turnos de entre semana como en el fin de semana con las condiciones que se pacten. El paso al turno de fin de semana se producirá siempre que no exista la posibilidad de continuar en los turnos de entre semana y se llevará a cabo por orden de menor antigüedad.

A partir de este momento la empresa solo formalizará contratos eventuales con el fin de sustituir trabajadores ausentes o circunstancias imprevistas de producción. Para estos supuestos se utilizará el contrato de sustitución o el de circunstancias de la producción, pudiéndose concatenar en este caso distintos contratos si hubiera causa legal para ellos, con el límite legal máximo de 12 meses en 18. Si transcurrido ese plazo, las causas que





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 19

motivaron la contratación del trabajador se mantuvieran, se procedería a la transformación de su contrato en indefinido.

Para la utilización del contrato de obra se estará a lo establecido en el acuerdo del 15 de Enero de 2016."

Artículo 27º. Período de prueba.

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

1. Peones, Especialistas y Aprendices: Un mes natural
2. Administrativos y Técnicos no titulados: Dos meses naturales
3. Técnicos Titulados: Seis meses naturales

Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el Contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna entre las partes.

Artículo 28º. Excedencias.

A) Excedencia forzosa:

- a) Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.
- c) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria:

- a) Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria que conlleva el derecho preferente de ingreso en vacantes de igual o similar nivel profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la Empresa, por un plazo mínimo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación de excedencia a ningún efecto.
- b) Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- d) Este reingreso deberá ser solicitado por escrito con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia.

C) Excedencia voluntaria especial:

- a) Los trabajadores con Contrato Indefinido y con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por un plazo





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 20

mínimo de un año y no superior a tres, no computándose el tiempo que dure la situación de excedencia a ningún efecto.

- b) El número de trabajadores acogido a este tipo de excedencia no podrá superar el 5% de trabajadores totales adscritos a cada servicio. Teniéndose en cuenta que si el mencionado 5% es inferior a uno, se considerará uno, sin que por ello, el total de trabajadores acogidos a este tipo de excedencia pueda superar el 2,5% de total de trabajadores con Contrato Indefinido.
- c) Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido ocho años desde el final de la anterior excedencia especial.
- d) Los trabajadores que puedan pasar a sustituir el puesto de un trabajador en excedencia no consolidarán ni el puesto ni el nivel profesional del trabajador sustituido.
- e) El reingreso deberá ser solicitado por escrito con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia.

D) Excedencia para el cuidado de familiares.

Se incluirá la excedencia para los casos previstos en el Artº 46-3, del E.T., exclusivamente por las causas que prevé éste, y en los mismos términos y condiciones, incluyendo los que seguidamente se expresan.

- En la solicitud se expresará, además del nombre del familiar que origina el derecho a la excedencia, el compromiso a no trabajar a tiempo completo en otra empresa.
- El aviso de reincorporación será no menor de quince días, cuando la excedencia no haya sido mayor de 1 año; y no menor de un mes, cuando la excedencia haya sobrepasado el año.

CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 29º. Incapacidad Temporal.

A) I.T. por Accidente de trabajo, Enfermedad profesional y los períodos de observación por Enfermedad profesional con baja laboral.

La Empresa, en caso de baja derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional y los Períodos de Observación por Enfermedad profesional con baja laboral, complementará las prestaciones de la Seguridad social y/o Mutua de AT y EP hasta alcanzar el siguiente porcentaje:

- Desde el primer día se abonará el 100%

Este porcentaje será sobre todos los conceptos salariales y el incentivo en base a la actividad media individual de los tres últimos meses.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 21

B) I.T. por Enfermedad Común y/o accidente no laboral.

La Empresa en caso de baja derivada de Enfermedad Común y/o Accidente no laboral, complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar los siguientes porcentajes:

- Desde el primer día hasta el 20º se abonará el 75%
- Desde el 21º día en adelante se abonará el 100%

Si el proceso requiere un tratamiento de Intervención Quirúrgica, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% desde el primer día y durante toda la baja.

Si el proceso requiere un tratamiento en régimen de internado, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% desde el tercer día y durante toda la baja.

Independientemente de lo recogido en los párrafos de Intervención Quirúrgica y de Hospitalización, durante la vigencia de este Convenio, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad social hasta alcanzar el 100% desde el primer día y durante todo el proceso de I.T. por cualquier causa, si el índice individual de absentismo durante los seis meses anteriores a la fecha en la que se inicie el proceso de I.T. del afectado por la enfermedad o accidente no laboral es inferior al 3,5%.

Para determinar el índice citado se computarán todas las ausencias al trabajo motivadas por Enfermedad (salvo los períodos de hospitalización), Accidente no laboral (salvo los períodos de hospitalización), todos los Permisos Abonables a excepción de las licencias por contraer matrimonio el afectado, durante el período inmediatamente anterior al inicio de la Incapacidad Temporal.

En caso de no alcanzar el citado porcentaje de absentismo se aplicará lo expuesto en los párrafos precedentes.

Los porcentajes citados anteriormente serán sobre todos los conceptos salariales y el incentivo en base a la actividad media individual de los últimos tres meses, sin que en ningún caso pueda sobrepasarse el salario medio mensual y en cómputo anual, en cuyo caso, se utilizará el complemento de IT en negativo.

Asimismo, en el caso de que el operario afectado no tenga derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, la Empresa abonará estos mismos porcentajes omitiendo la aportación teórica que la Seguridad Social debería hacer.

Artículo 30º. Ayuda por discapacidad.

Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores de A.C.L., S.L., que tengan su cónyuge y/o algún hijo/a a cargo con discapacidad reconocida (al menos con el 33%) por las Instituciones Públicas correspondientes.

El Importe de la ayuda será de 2.650 € anuales, abonándose a razón de 220,83 €/mes.

ID DOCUMENTO: VTNPxo3yDV17JZA/za3X5bqeq60=

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





CAPITULO VI

CONDICIONES DE TRABAJO, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONALES

Artículo 31º. Prendas de trabajo y seguridad.

La Empresa proveerá a todos los trabajadores dentro del primer trimestre del año, de dos equipos de ropa de trabajo. El equipo de trabajo se ajustará al modelo que disponga la empresa, siendo de obligado cumplimiento su uso.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Dirección Provincial de Trabajo.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usadas durante la ejecución de las labores que se indican.

Artículo 32º. Seguridad e Higiene en el trabajo.

La empresa se compromete a la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre (B.O.E. 10/11/95), de Prevención de Riesgos Laborales, y los posteriores Reglamentos y Normas de desarrollo.

Con independencia de esto, la empresa y la representación de los trabajadores conjuntamente, velarán por el cumplimiento de las normas, haciendo además aquellas propuestas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo.

Recolocación temporal:

Se procederá a la recolocación temporal de aquellos trabajadores que provengan de una situación de I.T. prolongada. Para ello se deberá disponer de:

- La evaluación de los puestos de trabajo por el Servicio de Prevención ajeno, y su análisis por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud, quien establecerá la relación de puestos destinados a la recolocación de los trabajadores que, tras una situación de I.T, sea recomendable la protección de su salud.
- El Servicio de Vigilancia de la Salud determinará el puesto de ocupación temporal, cuando exista recomendación médica al efecto.
- A través del Comité de Seguridad y Salud Laboral se establecerán los oportunos mecanismos para garantizar la eficacia y los plazos oportunos de recolocación

Formación: Para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo la empresa se compromete a facilitar un mínimo de 4 horas de formación por persona. Si por motivos organizativos, dicha formación tuviera que realizarse fuera de horas de trabajo, será compensada, a elección del trabajador, bien con beca de 11,66 € la hora o bien con descanso, a razón de 1 hora de descanso por 1 hora de formación.

Reconocimientos Médicos: Se procederá a la adaptación anual de los protocolos.

Horas extraordinarias: Aquellos trabajadores que provengan de un periodo de baja de larga duración (LTA) o salgan o estén realizando un tratamiento de fisioterapia, no podrán realizar horas extraordinarias en un periodo de tiempo a valorar por la Comisión de Seguridad y Salud Laboral (Delegados de Prevención + HSE/HR).





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 23

Artículo 33º. Clasificación profesional.

La clasificación del personal que a continuación se determina, es meramente enunciativa, no limitativa y en modo alguno supone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas en tanto la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

El personal afectado por este Convenio queda clasificado dentro de los siguientes apartados y todo ello de acuerdo con el artículo 22º del R.D.L. 2/2015, "Estatuto de los Trabajadores".

Los trabajadores que lleven 25 años en la empresa, con el grupo profesional 6 de especialista de Oficio a 1 de enero de 2025 respectivamente pasarán a Oficial Especialista del mismo grupo profesional 6.

GRUPO 1	TÉCNICOS	Ingenieros y Licenciados
GRUPO 2	TÉCNICOS	Ingenieros Técnicos
GRUPO 3	TÉCNICOS	Analista programador, Jefes de área y/o Servicios.
	EMPLEADOS	Jefes de Área y/o Servicios
	OPERARIOS	Contramaestres, Jefes de Taller, Maestros Industriales
GRUPO 4	EMPLEADOS	J. Administrativos de 1ª y 2ª, J. de Organización 1ª y 2ª
	OPERARIOS	Encargados
GRUPO 5	EMPLEADOS	Programadores, Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª, Técnicos de Organización 1ª y 2ª
	OPERARIOS	Oficiales Taller 1ª y 2ª
GRUPO 6	EMPLEADOS	Operadores de Ordenador de 1ª y 2ª, Auxiliares
	OPERARIOS	Oficiales Taller 3ª, Oficiales Especialistas, Especialistas de Oficio, Chófer, Conductores Máquinas,
GRUPO 7	OPERARIOS	Especialista Base, Especialista A, Especialista A Especial, Especialista B, Especialista C, Aprendices de 16 años, Aprendices de 17 años, Aprendices mayores de 18 años.

Se incorpora a este Convenio Colectivo La constitución de los 5 niveles dentro del grupo profesional 7, de Operarios, que se regularán conforme a las siguientes condiciones y plazos, contados a partir de la fecha de su contratación:

- Especialista Base: durante los 18 primeros meses de vinculación a la empresa con una retribución del valor de su nivel del grupo profesional en tablas.
- Especialista A: durante los 12 meses posteriores.
- Especialista A Especial: durante los 12 meses posteriores.
- Especialista B: durante los 12 meses posteriores.
- Especialista C: durante los 12 meses posteriores.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 24

El nivel de Especialista Oficio, que se alcanzará una vez superadas los distintos niveles del grupo profesional 7 anteriores, se corresponderá con el actual nivel de Especialista del grupo profesional 6. Dichos niveles de entrada se aplicarán a todas las nuevas contrataciones de personal a partir de la firma de este acuerdo.

Para el personal que finalizó su contrato por la aplicación del Expediente de Regulación de Empleo de Julio de 2018, y aquellos que, a la firma del convenio, ya han evolucionado del primer nivel del grupo profesional 7 de Especialista base a los siguientes niveles ya consolidados, entrarán cuando retornen en el mismo nivel dentro del mismo grupo profesional y con la misma antigüedad a tales efectos, que tenían en el momento de la salida, aunque hubieran transcurrido más de 36 meses.

Para el caso de las personas que se encuentran en la bolsa de empleo a la fecha de firma de este convenio y que retornarían en el mismo nivel dentro del mismo grupo profesional de entrada de especialista base, se les conservaría el tiempo ya trabajado anteriormente en este grupo profesional y nivel.

Para la asignación de los nuevos niveles dentro del grupo profesional se computará todo el tiempo de servicio en la empresa salvo que el periodo fuera de la empresa sea superior a 36 meses.

Equiparación de salario base a igual nivel dentro de un grupo profesional:

Todos los niveles dentro de su grupo profesional tendrán "salarios base" iguales.

Este último apartado no es de aplicación, durante la vigencia del presente Convenio, respecto al personal técnico y administrativo.

Artículo 34º. Promociones y ascensos.

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

Para ascender a un grupo profesional superior o para ocupar un puesto que implique un cambio de trabajo, se llevará a efecto mediante el sistema siguiente.

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.

Comisión de valoración:

Hecha la convocatoria, el Departamento de Personal constituirá la COMISIÓN DE VALORACIÓN, en la que deberán figurar

- El Responsable de Recursos Humanos, que actuará como Presidente.
- El Responsable del Departamento correspondiente.
- Un miembro del Comité de Empresa, designado por éste.

Cometidos de la Comisión:

La Comisión de Valoración tendrá como misión valorar a los solicitantes en aquellos factores determinantes, ANTIGÜEDAD, MÉRITOS, PRUEBAS PRACTICADAS, etc.

Factores de valoración de las Solicitudes.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 25

- a) Antigüedad, máximo total 25 puntos.
 - Por cada año en la Empresa: 1 punto
 - Por cada año en el Grupo Profesional: 1 punto
 - Por cada año en nivel profesional inmediato inferior: 3 puntos
- b) Méritos, máximo total 25 puntos.
 - Experiencias en funciones idénticas o análogas: 10 puntos
 - Calificación por el mérito: 15 puntos
- c) Examen o Pruebas, máxima total 50 puntos.

La puntuación máxima supondrá 100 puntos.

Cuando la antigüedad sea inferior a un año, la valoración se realizará proporcionalmente a las puntuaciones antes citadas.

Los Méritos serán aplicados por la Comisión de Valoración a partir del informe del Jefe del Departamento correspondiente.

Las pruebas señaladas serán calificadas por el Tribunal nombrado al efecto, los resultados y calificaciones podrán ser comprobados por la persona examinada.

Una vez conocida la decisión adoptada se abre un plazo de 5 días naturales, en el cual se podrá realizar cualquier reclamación que se considere oportuna, siempre por escrito.

Dicha reclamación será resuelta por la Comisión de valoración en un plazo máximo de 7 días naturales.

La decisión de la Comisión ante la reclamación será inapelable.

CAPITULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35º. Faltas leves.

Se clasifican como faltas leves, las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta (salvo caso de fuerza mayor), la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 26

9. Se consideran faltas leves aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que en el ámbito laboral se produzcan de manera espontánea y sin premeditación, y que, aun siendo no intencionadas, impliquen una agresión basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

Artículo 36º. Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período 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 cause perjuicio de consideración a la Empresa.
3. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o de modernización de maquinaria que se pretenda introducir en la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de prendas y aparatos de seguridad y carácter obligatorio.
9. Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
11. Aquellas conductas que en el ámbito laboral, desde su primera manifestación, atenten de manera directa y grave contra la dignidad, el respeto o la igualdad de las personas por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra forma de diversidad personal o familiar.

Artículo 37º. Faltas muy graves.

Se califican como Faltas Muy Graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. 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 a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja, por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 27

- clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
 6. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
 7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
 8. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
 9. Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la Empresa, y supongan un grave perjuicio para la misma.
 10. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
 11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
 12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
 13. La disminución no justificada en los rendimientos de trabajo.
 14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.
 15. Aquellas conductas gravemente reprochables que en el ámbito laboral, ya sean verbales, escritas, visuales o físicas, que vulneren la dignidad y el respeto de las personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar. Esto incluye cualquier acto—directo o indirecto—que contribuya a insultos, humillación, exclusión o trato desigual, así como la difusión maliciosa o la revelación no consentida de información personal, y se entenderán abarcadas aquellas conductas análogas con efectos similares.

Artículo 38º. Sanciones.

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

- A. Por Faltas Leves:
 - ♦ Amonestación verbal
 - ♦ Amonestación por escrito
- B. Por Faltas Graves:
 - ♦ Traslado de puesto
 - ♦ Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- C. Por Faltas Muy Graves:
 - ♦ Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - ♦ Despido

Artículo 39º. 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 la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberla cometido.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 28

CAPITULO VIII

ASPECTOS SOCIALES

Artículo 40º. Préstamos.

El fondo de préstamos estará en relación con el nivel de plantilla existente, para ello la empresa dispondrá el importe de diez mil (10.000) euros, por cada grupo de 100 trabajadores o fracción, con un mínimo de sesenta mil (60.000) euros, con el objeto de destinar este importe a préstamos, entre toda la plantilla.

Este importe será gestionado por un Comité de Préstamos, compuesto por un representante de la Empresa y otro de la Representación legal de los trabajadores, el cual regulará las concesiones de los mismos.

Los préstamos se amortizarán devengando intereses, conforme al tipo de Interés Básico del Banco de España en el momento de la concesión del Préstamo.

El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos de acuerdo con lo definido en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 29.

Artículo 41º. Seguro de vida e invalidez.

La Empresa se compromete a mantener un seguro para todos los trabajadores de la plantilla, que garantice, en caso de muerte o invalidez, una indemnización por valor de veinticinco mil (25.000) euros para el año 2025.

Artículo 42º. Servicio Médico.

Queda establecido un Gabinete Médico compuesto por un fisioterapeuta de lunes a domingo de 2 horas por turno así como un médico ó ATS que también tendrá la duración de 2 horas por turno.

Asimismo, dispondrá de medicamentos de primera necesidad respecto a medicina social.

CAPITULO IX

ASPECTOS SINDICALES

Artículo 43º. Derechos y garantías del Comité de empresa.

Además de los Derechos y Garantías que la Ley confiere, el Comité de Empresa tendrá las siguientes:

1. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la legislación vigente.

La utilización de las citadas horas deberá acreditarse por los Sindicatos u Organismos donde se realice la gestión.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 29

2. Se acuerda la acumulación trimestral por candidaturas de las horas sindicales, procurando que en días de alto absentismo para no perjudicar a la producción, solamente utilizar las imprescindibles.

Respecto a las horas destinadas a la reunión, se establecen los siguientes criterios:

a) Las reuniones de los representantes de los trabajadores serán a su exclusivo cargo.

b) Las reuniones de los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, serán imputables, a cargo de la Empresa para los miembros de las Comisiones de Productividad y Salud Laboral e Informativas trimestrales, para el resto de las reuniones será a partes iguales (en cuanto a cómputo de horas) entre las dos partes, salvo que se trate de la negociación del Convenio colectivo, en cuyo caso no se computarán como horas sindicales.

En las reuniones de este apartado b), que se efectúen fuera de la jornada laboral habitual de cada miembro del Comité de Empresa, incrementarán los créditos citados en el primer derecho.

3. La Empresa pondrá para su utilización por el Comité de Empresa, tableros para sus anuncios e informaciones laborales y sindicales.

4. El Comité de Empresa podrá informar a los trabajadores fuera de la jornada de trabajo.

5. En todo lo no previsto sobre esta materia en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 44º. Competencias de los Comités de Empresa.

1. El Comité de Empresa tendrá además de las competencias que la Ley le confiere, las siguientes:

- a) Recibir información que le 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, 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 a éstos.
- c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- ♦ Reestructuración de plantilla y ceses totales, o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.
- ♦ Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
- ♦ Planes de Formación Profesional de la Empresa.
- ♦ Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- ♦ Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- d) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del status jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 30

- e) Conocer los modelos de Contrato de Trabajo que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a terminación de la relación laboral.
 - f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por la Empresa por faltas graves y muy graves.
 - g) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
 - 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 Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales ante el empresario y los Organismos o Tribunales correspondientes.
 - ♦ De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
 - i) Colaborar con la Dirección de la Empresa, para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el crecimiento de la productividad y de la Calidad Total.
 - j) Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este número en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.c y 1.d anteriores, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 45º. Sindicatos.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los afiliados al sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical.

Asimismo, se reconoce la figura del Delegado Sindical en los términos establecidos en la L.O.L.S. Art. 10 punto 3 y el Art. 68 del ET.

Únicamente se reconocerán Delegados Sindicales, en los términos establecidos en el apartado anterior, a los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa.

CAPITULO X

DISPOSICIONES FINALES

Única. Derechos Supletorios.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.





DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: FLEXIBILIDAD

Durante la vigencia del presente Convenio será de aplicación el acuerdo alcanzado entre la Dirección de ACL y el comité de empresa en materia de flexibilidad. Los límites de la bolsa quedan fijados igual que nuestro cliente Renault Palencia o Valladolid. La compensación económica de los días de recuperación consta en el Anexo I, referente a las tablas salariales. Por lo tanto, el acuerdo de flexibilidad será prorrogado por el mismo tiempo que lo pueda hacer nuestro cliente, si éste lo mantiene en los mismos términos, salvo el número de días afectados por la bolsa, que serán asumidos en nuestro acuerdo.

La duración de este acuerdo tendrá su alcance, duración y extensión durante la vigencia del acuerdo en materia de flexibilidad de nuestro cliente Renault Palencia y Valladolid.

Se fijarán los límites de la bolsa colectiva igual que nuestro cliente con los límites de jornada anual que contempla la ley.

Los pluses de recuperación de bolsa tendrán los siguientes importes:

- Opción a descansar: Plus sábado: 4 horas y 58,36€ Plus Domingo: 4 horas y 74,05€
- Opción a cobrar (Anexo I) Plus sábado: 105€ Plus Domingo: 115€

La empresa podrá disponer, por decisión voluntaria del trabajador, de estos días de flexibilidad señalados por el cliente procediendo a su compensación en los 6 meses siguientes a la fecha de su aplicación, dicha compensación será de 8 horas de descanso por 6 de trabajo. Si no hay suficiente personal voluntario, se buscarán voluntarios en otros departamentos en las mismas condiciones. El mencionado cambio se podrá aplicar por cualquier causa como por ejemplo: averías, formación, inventario, necesidades productivas.

Se incluye en esta disposición transitoria la redacción del acuerdo del SERLA del 11 de febrero de 2015 con expediente: CM/18/2015/VA.

"La empresa acuerda complementar hasta el 85% la base reguladora a todos los afectados por la aplicación del ERTE en vigor.

Las pagas extras y vacaciones no se verán afectados por el actual ERTE.

Cuando nuestros clientes Renault Palencia y Nissan Ávila apliquen el acuerdo de flexibilidad, dentro del calendario laboral, el personal de ACL no se verá afectado durante las jornadas de flexibilidad por Expedientes de regulación de empleo, durante la vigencia del presente acuerdo de flexibilidad.

Ante la posible presentación de un Expediente de regulación temporal de empleo por parte de ACL para el personal asignado a Renault Palencia o Nissan Ávila, la RD y la RT acuerdan la no aplicación del ERTE en jornadas que nuestro cliente Renault Palencia o Nissan Ávila aplique días de flexibilidad dentro del calendario laboral.

La empresa convocará de inmediato la comisión de seguimiento de contratación donde se garantizará el cumplimiento de los acuerdos del plan industrial y del convenio colectivo vigente.

La empresa garantiza la no aplicación de días de suspensión de trabajo dentro del actual ERTE"

Anexo sobre redacción para la regulación de la flexibilidad de los trabajadores asignados a la UAP de Nissan. (sin aplicación 2025, Será de aplicación si se trabaja con Nissan durante la vigencia del convenio colectivo)





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 32

SEGUNDA: CONTRATACION

La Empresa ACL, S.L., en caso de contratar nuevos trabajadores, utilizará alguna de las modalidades de los contratos vigentes en cada momento que deban tramitarse ante el SEPE.

TERCERA: ERTE

Ante la posible presentación de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo por parte de Renault Palencia o Renault Valladolid, La DE y la RLT acuerdan la aplicación en ACL de un ERTE simultáneo sujeto a las siguientes condiciones:

- Complemento económico: Garantizará el 85% de la Base Reguladora desde el 1º día de aplicación del ERTE. Dicha base estará conformada por el salario del nivel profesional del trabajador, más el complemento "ad personam" sustituto de la antigüedad, las pagas extras y el incentivo o complemento personal correspondiente, todo según las tablas salariales vigentes en cada momento de aplicación del ERTE.
- Para el año 2025 se eximirá de aplicación de los ERTE's a los trabajadores que tengan cumplidos 57 años o más en el año de aplicación del ERTE y que voluntariamente quieran ser excluidos.
- En caso de ser necesario sacar a más personal los días de aplicación de los ERTE's se seguirán criterio de edad y eventualidad según los distintos departamentos y necesidades, prestando especial atención a aquellos casos que se puedan ver especialmente afectados por el ERTE (falta de prestación por desempleo).
- La duración de este acuerdo tendrá su alcance, extensión y duración el recogido en la disposición transitoria primera.

Ante la posible presentación de un ERTE por parte de la empresa (aunque no lo presentaran nuestros clientes Renault Palencia o Renault Valladolid), durante la vigencia de este convenio se eximirá de aplicación de los ERTE's a los trabajadores que tengan cumplidos 57 años o más en el año de aplicación del ERTE y que voluntariamente quieran ser excluidos.

CUARTA: PERSONAL TECNICO Y/O ADMINISTRATIVO.

Ambas partes determinan que durante la vigencia del presente Convenio, se unifican los valores de Sueldo (Salario Base) según las tablas recogidas en el Anexo I y los valores de Complemento Personal individual de cada una de las personas afectadas que, como mínimo será de 150€ mensuales, en un único concepto "salario base".

QUINTA: PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO

Existe un Plan de Igualdad en vigor, que se revisa y actualiza cada 6 meses, conforme a los requisitos establecidos en la Ley aprobada el 22 de Marzo de 2.007.

Existe un Protocolo de Acoso definido para todas las empresas del Grupo Faurecia aplicable a Asientos de Castilla y León.

Existe la equiparación salarial entre hombres y mujeres en Asientos de Castilla y León.

SEXTA: ACUERDO DE TURNO ADICIONAL DE FINES DE SEMANA Y FESTIVOS

El acuerdo alcanzado el 23 de Junio de 2016 sobre las condiciones de los trabajadores que pertenecen al turno adicional de fines de semana y festivos, será incluido en este convenio y su vigencia estará vinculada con la vigencia del presente convenio.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 33

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2025

GRUPOS	NIVELES	Tablas 2025	Tablas 2025
GRUPO 1.-	Técnicos titulados:		
	1.1. Ingenieros	2.595,04	86,50
	1.1. Licenciados	2.595,04	86,50
GRUPO 2.-	Técnicos titulados:		
	2.1. Ingenieros Técnicos	2.294,95	76,50
GRUPO 3.-	Técnicos:		
	3.1. Analista Programador	2.286,47	76,22
	3.2. Jefes de Área y/o Servicio	2.286,47	76,22
	Empleados:		
	3.3. Jefes de Área y/o Servicio	2.286,47	76,22
	Operarios:		
	3.4. Jefe de taller	2.286,47	76,22
	3.5. Contramaestre	2.021,12	67,37
	3.6. Maestros industriales	1.958,75	65,29
GRUPO 4.-	Empleados:		
	4.1. Jefes Administrativos 1ª	2.279,73	75,99
	4.2. Jefes Administrativos 2ª	2.021,12	67,37
	4.3. Jefes de Organización 1ª	2.279,73	75,99
	4.4. Jefes de Organización 2ª	2.021,12	67,37
	Operarios:		
	4.5. Encargados	1.942,20	64,74
GRUPO 5.-	Empleados:		
	5.1. Programadores	1.937,71	64,59
	5.2. Oficiales Administrativos 1ª	1.819,17	60,64
	5.3. Oficiales Administrativos 2ª	1.725,52	57,52
	5.4. Técnicos de Organización 1ª	1.819,17	60,64
	5.5. Técnicos de Organización 2ª	1.725,52	57,52
	Operarios:		
	5.7. Oficiales de 1ª	67,96	67,96
	5.8. Oficiales de 2ª	58,84	58,84
GRUPO 6.-	Empleados:		
	6.1. Operadores de Ordenador 1ª	1.819,17	60,64
	6.2. Operadores de Ordenador 2ª	1.725,52	57,52
	6.3. Auxiliares	1.576,88	52,56
	Operarios:		
	6.4. Oficiales de 3ª	55,41	55,41
	6.5. Chofer	52,12	52,12
	6.6. Conductor Máquinas	52,12	52,12
	6.7. Oficial especialista	53,76	53,76
	6.8. Especialista de oficio	52,12	52,12
GRUPO 7.-	Operarios:		

ID DOCUMENTO: VTNPxo3yDV17JZA/za3X5bqeq60=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 34

	7.1. Especialista C	46,62	46,62
	7.2. Especialista B	44,15	44,15
	7.3. Especialista A Especial	40,47	40,47
	7.4. Especialista A	38,01	38,01
	7.5. Especialista Base	34,34	34,34

PLUS RECUPERACIÓN BOLSA	
Plus Sábado + 4 horas	58,36
Plus Sábado	105,00
Plus Domingo + 4 horas	74,05
Plus Domingo	115,00

LIQUIDACION HORAS DE BOLSA	
Precio /hora	11,66

COMPLEMENTO "AD PERSONAM"			
	Tablas 2025	DIARIO	MENSUAL
1º TRIENIO	678,97	1,60	48,50
2º TRIENIO	1.357,96	3,20	97,00
3º TRIENIO	2.036,96	4,79	145,50
4º TRIENIO	2.715,96	6,39	194,00
5º TRIENIO	3.394,93	7,99	242,50

INCIDENCIAS	
	Tablas 2025
Nocturnidad (Concepto horario)	2,09
Nocturnidad H.E	1,91
Almacen	2,32
Tapicero	63,52
Transporte (Concepto día laboral)	2,44
Desplaz.	0,00
Festivo	92,08
Festivo Noche	4,69
Paga Extra Febrero (Concepto Anual)	1.446,59
Paga Extra Septiembre (Concepto Anual)	1.446,59

ACTIVIDAD (Concepto Mensual)	
Producción	414,33
Almacén	414,33
MOI	414,33

HORAS EXTRAS	
NIVEL	Tablas 2025
Ingeniero Técnico	27,06
Contra maestres	23,72
Encargados	22,75
Jefe Técnico Organización 1ª	26,87
Jefe Técnico Organización 2ª	23,72
Técnico Organización 1ª	26,87
Técnico Organización 2ª	20,13
Analista Programador	23,71

ID DOCUMENTO : VTNPxo3yDV17JZA/za3X5bqeq60=

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 35

Programador	22,65
Jefe Administrativo de 1ª	26,87
Jefe Administrativo de 2ª	23,71
Oficial Administrativo de 1ª	21,29
Oficial Administrativo de 2ª	20,13
Oficial 1ª Taller	23,97
Oficial 2ª Taller	20,72
Oficial 3ª Taller	19,54
Oficial especialista	19,21
Especialista de oficio, Chofer, conductor máquinas	19,21
Especialista C	19,21
Especialista B	19,21
Especialista A Especial	19,21
Especialista A	19,21
Especialista Base	19,21

Valores para el año 2.025							
Actividad	Valor	Actividad	Valor	Actividad	Valor	Actividad	Valor
100	0,00	108	125,37	116	274,45	124	402,77
101	15,77	109	142,31	117	297,65	125	414,75
102	31,63	110	158,12	118	314,75	126	426,68
103	47,41	111	173,96	119	334,86	127	438,93
104	63,23	112	189,77	120	354,99	128	450,88
105	78,35	113	205,56	121	366,95	129	462,82
106	94,91	114	221,42	122	378,90	130	474,80
107	109,72	115	254,31	123	390,88		

ANEXO I. TABLAS SALARIALES TURNO FINES DE SEMANA Y FESTIVOS

Salario especialista base horario producción/logística	2025
Salario hora	precios 9,89
Plus transporte	2,44
Incentivo Hora	3,37
Prorrata pg feb y sept	1,96
Comida	10,00
Hora complementaria	15,23
Plus 4º turno 2025	48,71

ID DOCUMENTO: VTNPxo3yDV17JZA/za3X5bqeq60=



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



ANEXO II

REGULACION ESPECÍFICA RSA VALLADOLID

Para aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en el centro de trabajo del cliente Renault, S. A. Valladolid, regirán los acuerdos adoptados con fecha 24 de enero de 2.020:

- Las contrataciones se harán, en principio, bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción.
- La jornada comenzará y terminará en las instalaciones del cliente. Los trabajadores se desplazarán directamente allí.
- Los festivos locales serán los de la ciudad de Valladolid.
- Para los días de flexibilidad que se pudieran producir, se estará lo previsto en la disposición transitoria primera.
- El turno de noche se regulará teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 14 del convenio, abonándose el plus de nocturnidad por hora trabajada. Se establece el descanso de 12 horas anuales. En el caso de que el cliente prolongara el horario de su turno de noche hasta cubrir las 8 horas, los trabajadores del turno prolongarán su jornada sin percibir compensación adicional, aunque percibiendo una hora más de plus.
- El incremento de la jornada anual individual por causa del cliente que deban asumir los trabajadores será compensado con abono del día o descanso (artículo 22).
- Las vacaciones serán las del calendario del cliente.
- Los voluntarios que accedan a la prestación de este servicio tendrán la opción de retornar a su trabajo original una vez transcurridos 3 meses o 6 meses desde su incorporación y preavisando con 15 días de antelación (como establece el anexo que regula el turno especial de fin de semana y festivo).

ANEXO III.

ACUERDO DE TURNO ADICIONAL DE FINES DE SEMANA Y FESTIVOS

Con motivo de la nueva aplicación por parte de nuestro cliente Renault Palencia de un sistema especial de trabajo los fines de semana y festivos, adicional a los 3 turnos de trabajo actuales, la Dirección de la empresa y las Secciones Sindicales de UGT y CCOO, que conforman la mayoría dentro del Comité de Empresa llegan al siguiente pre-acuerdo que recoge las condiciones de trabajo del turno especial de fin de semana y festivos tanto para el personal de nueva incorporación como para los trabajadores indefinidos de los 3 turnos actuales que se incorporen al turno especial.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 37

Derivado de la mayor carga de trabajo que supone el trabajo en fines de semana y festivos, los trabajadores que formen parte de este sistema especial de trabajo tendrán una reducción de jornada de 200 horas en cómputo anual, tomando como referencia la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo.

La organización del trabajo en sábados, domingos y festivos será similar a nuestro cliente Renault Palencia para este turno especial de trabajo si bien los aspectos relativos a organización del trabajo tendrán en cuenta nuestras peculiaridades.

Los equipos de trabajo de fin de semana y festivos, trabajarán los sábados, domingos y días festivos señalados en los calendarios laborales de nuestro cliente Renault Palencia. En todo caso se descansarán los días 1 y 6 de Enero, 1 de Mayo, 15 de Agosto y 25 de Diciembre.

Los trabajadores que, estando adscritos a los turnos de entre semana y con contrato indefinido y jornada completa, que accedan a este sistema de trabajo de forma voluntaria, completarán su jornada de trabajo los viernes de mañana o los lunes de tarde, hasta cumplir la jornada anual minorada en 200 horas sobre la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo. Este colectivo podrá realizar un máximo de 2 días entre semana de forma excepcional, no siendo necesario realizar jornadas entre semana adicionales cuando haya un festivo en esa semana.

Una vez finalizado el turno especial de fin de semana y festivos, los trabajadores indefinidos voluntarios retornarán a los 3 turnos de trabajo semanal, preferiblemente en el turno que estaban y siguiendo los criterios de antigüedad de bolsa acordados entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Los trabajadores que, estando adscritos a los turnos de entre semana y con contrato indefinido y jornada completa, que tuvieran que acceder a este sistema de trabajo por exceso de plantilla en la configuración a 3 turnos entre semana, completarán su jornada de trabajo con 1 jornada de lunes a viernes, integrándose en los turnos ordinarios de trabajo hasta cumplir la jornada anual minorada en 200 horas sobre la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo. Este colectivo podrá realizar un máximo de 2 días entre semana de forma excepcional, no siendo necesario realizar jornadas entre semana adicionales cuando haya un festivo en esa semana. El preaviso para la realización de estas jornadas será el fin de semana anterior, o excepcionalmente con una antelación mínima de 48 horas.

Una vez finalizado el turno de fin de semana si continuase la imposibilidad de retornar a los 3 turnos semanales, este personal pasaría a la bolsa de empleo acordada entre el Comité de Empresa y la Dirección, con los criterios que en ella se recogen.

Los trabajadores con contrato de obra y servicio a tiempo parcial, que se incorporen a este sistema de trabajo, podrán realizar horas complementarias con el límite legal que marca el ET o con el límite establecido por acuerdo en Convenio Colectivo.

Las características específicas asociadas al contrato de obra y servicio irán vinculadas a este turno especial de fin de semana y festivos.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 38

Jornada de trabajo:

Con carácter general la jornada diaria de los sábados, domingos y festivos será de 12 horas de trabajo efectivo y 12 horas y 15 minutos de trabajo remunerado, incluidas pausas, descansos y en su caso horas complementarias, y con las especiales características que a continuación se indican, cuando haya que trabajar por bolsa de horas colectiva en sábado mañana o domingo noche, y la coincidencia de festivos en viernes y/o lunes:

Horarios:

- General:

Sábado: 6:00h a 19:00 h, Domingo: 7:00h a 20:00h

- Si se convoca sólo bolsa sábado mañana:

Sáb: 14:00h a 22:00 h, Dom: 10:00h a 23:00h

- Si se convoca bolsa sábado mañana y domingo noche:

Sáb: 14:00h a 22:00 h, Dom: 10:00h a 22:00h

- Si se convoca sólo bolsa domingo noche:

Sáb: 6:00h a 19:00 h, Dom: 7:00h a 20:00h

- Dias festivos horario: en general de 6:00h a 19:00 h

- Si el festivo es un viernes: 6:00h a 18:00 h

- Si el festivo es un lunes: Comienzo turno una vez transcurridas 12 horas después de la finalización del turno del domingo

Para la información de los horarios del fin de semana, se preavisará a los trabajadores el domingo anterior.

Pausas:

En sábados y festivos de 06:00 a 19:00h

- De 8:00 a 8:12
- De 10:00 a 10:15
- De 12:00 a 12:12
- De 14:00 a 14:45
- De 16:48 a 17:00

Turno de 7:00 a 20:00 (domingo)

- De 9:00 a 9:12
- De 11:00 a 11:15
- De 13:00 a 13:12
- De 15:00 a 15:45
- De 17:48 a 18:00

Turno de 10:00 a 22:00 / 23:00 (domingo, si bolsa domingo noche / sábado mañana)

- De 12:00 a 12:12
- De 14:00 a 14:45
- De 16:48 a 17:00
- De 18:45 a 19:00
- De 20:48 a 21:00





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 39

Turno de 6:00 a 18:00 (viernes /festivo):

- De 8:00 a 8:12
- De 10:00 a 10:15
- De 12:00 a 12:12
- De 14:00 a 14:45
- De 16:18 a 16:30

En las jornadas de 8 horas (7,75 de trabajo) se establecen las pausas habituales.

Dieta de comida:

En las jornadas de 11 horas o más de trabajo efectivo, los trabajadores percibirán una compensación de 10€.

Condiciones salariales:

Para el colectivo de personal que se incorpore en el turno especial de fin de semana y festivos con contrato indefinido de forma voluntaria, se le aplicarán las siguientes condiciones salariales:

1. Retribución establecida en el Convenio Colectivo según su nivel profesional sin minoración de la misma por la reducción de las 200 horas en cómputo anual.
2. Como consecuencia del traslado del descanso de fin de semana al periodo de lunes a viernes, percibirán en concepto de compensación al trabajo de sábados, domingos y festivos un plus según tablas Anexo I por cada jornada realizada en sábado, domingo y festivo.

Para el colectivo de personal que se incorpore en el turno especial de fin de semana y festivos con contrato indefinido procedente de un exceso de plantilla a 3 turnos de entre semana, se le aplicarán las siguientes condiciones salariales:

1. Retribución establecida en el Convenio Colectivo según su nivel profesional sin minoración de la misma por la reducción de las 200 horas en cómputo anual.
2. Como consecuencia del traslado del descanso de fin de semana al periodo de lunes a viernes, percibirán en concepto de compensación al trabajo de sábados, domingos y festivos un plus según tablas Anexo I por cada jornada realizada en sábado, domingo y festivo.

Para el colectivo de contratación de obra y servicio, el salario mensual se calculará en función de las horas trabajadas tomando como referencia el salario anual de especialista base.

Para el cálculo del precio hora se dividirán los importes anuales entre la jornada anual minorada en 200 horas.

Adicionalmente percibirán el plus transporte por día, establecido en Convenio.

Las partes acuerdan que en todo lo no recogido en este apartado se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 40

Este preacuerdo está vinculado a la firma del nuevo Convenio Colectivo, donde será incluido en disposiciones transitorias y en los anexos correspondientes.

Como Anexo al preacuerdo de fin de semana ambas partes acuerdan:

Los voluntarios con contrato indefinido que accedan al turno de fin de semana y festivos con las condiciones acordadas en el preacuerdo de 28 de Junio de 2016 entre el Comité de empresa y la Dirección, tendrán la opción de retornar a los 3 turnos de entre semana, transcurridos 3 meses o 6 meses de la incorporación a este turno, con las condiciones que tenían y preavisando con 15 días de antelación, haciéndose efectivo el cambio en los 15 días siguientes como máximo, respetando así los descansos reglamentarios.

Para sustituir a los trabajadores que retornaran del turno de fin de semana, se abrirá un nuevo periodo de solicitud de voluntarios para acceder al turno de fin de semana y festivos con las condiciones acordadas.

ANEXO IV.

ACUERDO DE HORAS EXCEPCIONALES.

Cuando sea necesario la realización de horas extraordinarias se aplicará lo regulado en el Convenio colectivo en el Art.25ª y en Art.35ª del ET.

No obstante, como desarrollo del Apdo. B) del Art.25 del convenio colectivo, las horas extraordinarias por fuerza mayor que sean necesarias realizar durante situaciones de crisis que puedan impactar en el cliente, tendrán consideración de horas extra excepcionales y se regularán en las siguientes condiciones:

- Cuando la estantería esté en niveles de alerta en los que se ha definido la posibilidad de realizar horas extra para evitar impacto en el cliente serán consideradas horas excepcionales.
- Estos niveles de alerta pueden venir derivados de averías de instalaciones, problemas informáticos, de transporte o de suministro o bien de cortes de energía o cualquier situación imprevista que conlleve una bajada de estantería que ponga en peligro la entrega en cliente.
- Por tanto las horas extra excepcionales se realizarán fuera de jornada ordinaria y en el momento en que se de esa necesidad (ya sea en un turno entre semana o el fin de semana).
- La empresa solicitará voluntarios para estas horas, dando preferencia a aquellos trabajadores que hayan realizado menos horas extraordinarias en otras ocasiones.
- En este caso, para fomentar el descanso, estas horas se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada, teniendo la consideración de presencia 1 en el momento del descanso.





- Si el trabajador opta por la opción de cobrarlas se le abonará según lo establecido en convenio y no se le aplicará la variabilidad del sistema de cobro y descanso, recogido en el convenio, de manera excepcional.
- Para cualquier otro tipo de hora extra que sea de otra naturaleza se aplicará lo correspondiente en el artículo 25 de horas extraordinarias del convenio colectivo.
- Para el turno de noche, a efectos de respetar el desarrollo del Art.36º del ET y en el caso excepcional de este tipo de necesidades, se buscarán voluntarios que fuera de su jornada realicen horas de trabajo que serán compensadas con horas descanso, según lo recogido en el Art.35º del ET. Por lo tanto, este colectivo descansará a razón de 2 horas por cada hora trabajada con la consideración de presencia 1 o bien podrán descansar 8h y cobrar el plus correspondiente según el convenio colectivo.

Tanto este acuerdo, como el recogido en el convenio colectivo relativo a horas extraordinarias es de obligado cumplimiento por todos los trabajadores de la empresa, no teniendo validez ningún acuerdo individual al respecto.

En el caso en que fuera necesario añadir, modificar o rectificar lo suscrito en dicho acuerdo, ambas partes se reunirán para establecer las modificaciones necesarias.

El abono de dichas horas corresponderá al precio de 11,66€ (hora generada de flexibilidad).

Este importe corresponderá igualmente al importe de las horas a liquidar cuando haya una extinción de contrato y no haya sido posible su disfrute antes de la fecha de finalización.

En el caso de la liquidación de horas generadas por horas extra trabajadas, que no se hayan podido disfrutar, estas se liquidarán a precio de hora extra, según lo recogido en convenio, por cada una de las horas trabajadas.

Se acuerda que cuando se realicen estas horas excepcionales se preavise por escrito al comité de empresa.

ANEXO V.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1.-Normas comunes.

1.1. Ámbito de aplicación.

Las medidas y el protocolo de actuación aquí regulado tendrán el mismo ámbito de aplicación personal, territorial y temporal que el establecido con carácter general en este Convenio, con las especificaciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. En este sentido, también se aplicará el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI a quienes solicitan un





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 42

puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, tal y como establece el artículo 4 del referido RD 1026/24.

2.-Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

2.1. Objetivos.

2.1.1. Objetivo general.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel de la empresa para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Se trata de medidas que faciliten la igualdad real y efectiva de los derechos de la persona LGTBI, así como la no discriminación directa e indirecta en las relaciones laborales comprendidas en el marco de este convenio y de este anexo.

2.1.2. Objetivos particulares.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción de estas medidas.

1) Promover políticas específicas para la eliminación de cualquier discriminación y/o acoso por motivos discriminatorios en orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

2) Favorecer un entorno de trabajo libre y respetuoso para las personas del colectivo LGTBI.

3) Sensibilizar a la plantilla de la empresa en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI.

2.2. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2.2.1 Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

a) Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de practica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.

b) Incluir el compromiso de la empresa con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de los documentos, tales como los de RSC y Código Ético, para





garantizar la creación de un entorno laboral inclusivo que favorezca la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI.

2.2.2. Acceso al empleo.

a) Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas de los colectivos especialmente vulnerables.

b) Impartir formación adecuada a las personas que intervengan y gestionen los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

c) Fomentar colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo en especial a las personas especialmente vulnerables, así como las víctimas de la violencia contra las personas LGTBI.

2.2.3. Clasificación y promoción profesional.

Regular internamente criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

2.2.4. Formación, sensibilización y lenguaje.

a) Integrar en el plan de formación de la plantilla módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

b) Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

c) Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en la comisión instructora de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

d) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras

2.2.5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

a) Difundir entre la plantilla el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI regulado en este convenio.

b) Promover soluciones para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans, en las instalaciones de las empresas tales como vestuarios y baños.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 44

c) Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

e) Incluir en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa factores referentes al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

2.2.6. Permisos y beneficios sociales.

a) Las partes se comprometen a revisar de forma continua la terminología utilizada en este convenio, y en concreto en lo relativo a los permisos familiares, utilizando palabras neutras. Así, por ejemplo, se dará preferencia a términos como progenitores, en vez del padre o la madre para reconocer la diversidad familiar.

b) Igualar la interpretación de los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en convenio colectivo sin hacer distinción por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

2.2.7. Régimen disciplinario.

Para garantizar los principios de libertad de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar, se han incorporado en el régimen disciplinario de este convenio colectivo en los artículos 35, 36 y 37 diferentes conductas sancionables.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/125

Viernes, 03 de julio de 2026

Pág 45

Representación Legal de los Trabajadores:

NOMBRE Y APELLIDOS

Firma

ÓSCAR SÁNCHEZ ÁLVAREZ

ANTONIO QUINTELA HERNÁNDEZ

FERNANDO MENDEZ ROMAN

CARLOS ÁLVAREZ FERNÁNDEZ

JUAN MANUEL SOTO LÓPEZ

ÁNGEL JIMENEZ MARTÍN

RUBÉN MELERO RODRÍGUEZ

RAÚL GARRIDO VALENCIA

CARLOS FELIPE GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ

Representantes de la Empresa:

NOMBRE Y APELLIDOS

Firma

JOSÉ RAMÓN CURA RAPADO

MARÍA RAMOS TASENDE

ZUZANA CHASE

ID DOCUMENTO: VTNPxo3yDV17JZA/za3X5bqeq60=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

