ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 14 DE JUNIO DE 2024 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 2024-2025 DE VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo 2024-2025 de Valladolid Automóvil, S.A., acordado por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 21/05/2024 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden 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. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 14 de junio de 2024. - La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. - Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A.

CONVENIO COLECTIVO 2024-2025

ARTICULO 1º - Partes que lo conciertan. El presente Convenio Colectivo se concierta de una parte por el Consejero Delegado de VALLADOLID AUTOMOVIL S.A. en representación de la Empresa Y de otra parte por los miembros del Comité de Empresa en representación de todos los trabajadores.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente convenio con validez y eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de los elementos aquí regulados.

ARTÍCULO 2º - Ámbito Funcional - El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A. y sus trabajadores.

En compensación a las ventajas económicas y sociales dimanadas del presente convenio, todo el personal se compromete a seguir cumpliendo con su deber dentro de la obligada disciplina en los niveles óptimos establecidos de rendimiento, productividad y responsabilidad profesional.

ARTÍCULO 3º - Ámbito Personal - El convenio afectará a la totalidad del personal de VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A. con las excepciones siguientes:

A quienes ocupen puestos de Dirección, entendiéndose por tal: Director, Jefe de Ventas, Jefe de Post-Venta y Jefe de Administración.

ARTÍCULO 4º - Ámbito Territorial - El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia en esta provincia de Valladolid.

ARTÍCULO 5º - Ámbito Temporal - El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1º de Enero de 2024 y su vigencia será de dos años, es decir hasta el 31 de Diciembre de 2025

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia.

Una vez denunciado el convenio colectivo o solicitada su revisión, continuará no obstante, aplicándose lo acordado en el presente hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo.

La denuncia del presente convenio deberá realizarse por escrito y ser comunicada a la otra parte con una antelación mínima de un 1 mes y máxima de 3 meses, al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTÍCULO 6º - Absorción y Compensación - Todas las mejoras resultantes del presente convenio colectivo serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal.

Quiere esto decir que cualquier mejora que se pueda establecer por disposición legal no tendrá repercusión mientras las condiciones pactadas en el presente convenio sean superiores o mejores desde el punto de vista de la aplicación de la norma más beneficiosa, aplicada en su conjunto y en cómputo anual.

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

ARTÍCULO 7º - Comisión Mixta - - Conscientes las PARTES firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales en la Empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado, se crea una Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del convenio, con las siguientes consideraciones:

1. Serán vocales de la Comisión 3 miembros de la representación empresarial y otros 3 de la representación de los trabajadores, designados por la dirección y las organizaciones sindicales firmantes del convenio, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del convenio.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

2. Sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, esta Comisión tendrá competencias para desarrollar las siguientes funciones:

a) Vigilancia e interpretación del presente convenio general y seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.

b) Mediación y arbitraje en caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (Art.41 ET), inaplicación de condiciones (Art 82.3 ET), flexibilidad interna, expedientes colectivos de regulación de empleo o cualquier otro que las partes, de forma voluntaria, decidan someter a esta comisión.

c) Intervención preceptiva previa en los supuestos inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

d) Igualmente esta Comisión Paritaria será la que establezca los sistemas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la de Ley de Igualdad 3/2007, así como las decisiones a tomar en estos supuestos. Se establecerá un protocolo de actuación para estos casos dentro del plan de igualdad a desarrollar en el seno de la empresa.

3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta-Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a) La Comisión de Interpretación/Vigilancia será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

b) Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Este punto será de aplicación al resto de comisiones paritarias que se creen en el presente convenio.

La Comisión paritaria podrá solicitar la comparecencia de cualquiera de las partes implicadas en la controversia, para ser oída, cuando así lo considere oportuno y en aras a buscar el buen fin a la solución del conflicto.

La Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordará la Comisión.

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Adhesión al A.S.A.C.L. Las partes firmantes del presente convenio pactan y acuerdan su adhesión al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL), firmado por CECALE, CC.OO. y U.G.T. de Castilla y León. Y publicado en el BOCYL el 12 de abril de 2017.

ARTÍCULO 8ª - Organización del Trabajo - La organización del trabajo es, de acuerdo con las leyes, facultad que corresponde única y exclusivamente a la Empresa.

La Dirección de la Empresa tiene facultades para establecer o modificar cuantas normas de funcionamiento considere conveniente en orden a racionalizar el trabajo, implantación de nuevos métodos y organización, análisis de rendimiento, establecimiento y distribución de plantillas, análisis y designación de tareas, cambios y adaptaciones de cada trabajador a los distintos puestos de trabajo, así como cualquiera otra relacionada con lo que genéricamente pueda considerarse como organización de trabajo respetando en todo caso lo establecido en esta materia por el Estatuto de los Trabajadores y especialmente lo recogido en el Capítulo 1 del Título II referido a los deberes de la representación colectiva, así como a todas las normativas vigentes al respecto.

ARTÍCULO 9º- Clasificación Profesional –

La presente CLASIFICACION PROFESIONAL pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa; con la finalidad de posibilitar el acceso ordenado y la paulatina cualificación de las personas que accedan a la misma; para, en función de la sucesiva formación, conocimiento, mejor aprovechamiento de las aptitudes y adaptación a los distintos puestos de trabajo, así como el adecuado desenvolvimiento en el medio, que solo se adquieren al cabo de los primeros años.

Se establecen las siguientes grupos profesionales y agrupaciones económicas a efectos de retribución:

GRUPO FUNCIONAL		DIVISION		GRUPO PROFESIONAL	NIVEL FUNCIONAL
3		Empleado		Jefe 2ª Administración	
4		Empleado		Jefe 3ª Administración	4
5		Empleado		Vendedor Especialista	
5		Empleado		Oficial 1ª Administración	
5		Operario		Oficial 1ª Almacén	
5		Operario		Oficial 1ª Taller	
5		Empleado		Vendedor Sector	
5		Empleado		Oficial 2ª Administración	
5		Operario		Especialista 2ª Almacén	
5		Operario		Oficial 2ª Taller	
6		Operario		Especialista 3ª Almacén	1
6		Operario		Oficial 3ª Taller	2
6		Empleado		Vendedor de Exposición	3
6		Empleado		Auxiliar Administración	4
6		Empleado		Vendedor Almacén	
6		Operario		Especialista Taller	
7		Operario		Peón preparación y lavado	

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Se fijan varios niveles funcionales que retribuyan diferenciadamente, la experiencia, conocimiento y desempeño efectivo de cada posición funcional:

NIVEL 1 Personal de nuevo ingreso que no cumple los criterios para acceder al Nivel 2

NIVEL 2 Personal con FP Grado Superior/Medio o similar y experiencia mínima de 12 meses. O personal con permanencia de un máximo de 18 meses en el Nivel 1

NIVEL 3 Personal con permanencia de un máximo de 12 meses en el Nivel 2

NIVEL 4 Personal con permanencia de un máximo de 12 meses en el Nivel 3 Este nivel es el máximo funcional por categoría en el Convenio

En Lo no previsto en la Clasificación Profesional en este convenio, nos remitimos a lo establecido por el Convenio del Sector para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid.

Quienes a la entrada en vigor de este convenio ostenten un grupo superior al establecido, lo mantendrán.

Cuando un trabajador ocupe un puesto de trabajo ostentando un grupo determinado o percibiendo una remuneración superior a la que corresponde por la clasificación establecida, se entenderá que la disfruta a título personal, sin vinculación alguna a dicho puesto y por tanto sin que tal actuación dé derecho alguno a quien ocupe posterior o simultáneamente el mismo cargo u otro similar. Sin perjuicio de que el personal realice normalmente su trabajo habitual, vendrá obligado a prestar sus servicios dónde y cómo sea ordenado por sus mandos en caso de necesidad y siempre de acuerdo con las disposiciones legales sobre trabajos de superior o inferior categoría.

ARTÍCULO 10º - Jornada Laboral - La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de cuarenta horas semanales. El horario de trabajo que regirá en 2024 Y 2025 será de lunes a viernes de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas, excepto en el centro de trabajo de Ps Hospital Militar 31, en el que el horario será de 9 a 13,30 y de 16,30 a 20,00 horas.

El número total de horas de trabajo anual para 2024 y 2025 será de 1.729.

Durante la jornada de la mañana se hará un descanso de 15 minutos.

La jornada de trabajo para el turno de guardia durante el mes de agosto será de 7 a 15 horas.

Durante la semana de ferias el horario será de 8 a 13 horas.

Con el fin de adecuar en lo posible la jornada laboral a las variaciones de actividad en la Empresa, se crea una BOLSA DE HORAS que permita distribuir de manera irregular a lo largo del año natural un máximo de 64 horas por trabajador.

Es de aplicación a toda la plantilla de la Empresa. Dicha bolsa se alimenta a futuro tanto en positivo como en negativo: Un trabajador que inicialmente descanse para alimentar dicha bolsa, mantendrá un saldo favorable a la empresa; mientras que si amplia su jornada inicialmente, tendrá un saldo favorable a dicho trabajador. Ambos saldos deberán ser compensados dentro de los 364 días inmediatamente posteriores a su realización.

El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de prestación de trabajo resultante de aquella. Dicho preaviso actúa también para los descansos que alimenten la bolsa.

En todo caso se respetarán los periodos mínimos de descanso diarios y semanales previstos en la ley.

La jornada máxima diaria resultante de la distribución irregular de jornada, no podrá superar las 10 horas diarias.

Salvo pacto individual, se respetarán tanto los festivos como los descansos semanales acordados en el calendario laboral

Se mantendrá un contador individual del estado de dicha bolsa que se entregará trimestralmente a los trabajadores afectados.

Salvo pacto individual expreso o situaciones excepcionales (IT, paternidad, fuerza mayor…)

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

el saldo de horas a final de cada ejercicio, se pondrá a cero

Anualmente se acordará en el mes de noviembre por parte de la empresa y la representación de los trabajadores el calendario laboral del año siguiente, donde se recogerán los horarios y descansos diarios establecidos, así como los distintos turnos, vacaciones y puentes si los hubiere. El calendario deberá exponerse en un lugar visible en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 11º - Vacaciones -

A) Las vacaciones para todos los trabajadores serán de 31 días naturales. o igual número de días laborales del mes de agosto del año en curso.

B) En los casos de prestación de servicios por periodo inferior a un año, se disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado. El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario, los representantes de los trabajadores o el trabajador que también podrá convenir en la división en dos del periodo total.

C) Salvo otro acuerdo entre empresa y trabajador, al menos la mitad de las vacaciones se disfrutarán entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

En todo caso la Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción u otras causas justificadas podrá establecer alguna excepción en lo relacionado con el período de disfrute de las vacaciones.

D) El período de disfrute de las vacaciones se ampliará hasta el 31 de marzo del siguiente año.

ARTÍCULO 12º - Licencias - La Empresa concederá a sus trabajadores licencias retribuidas en los casos y por el número de días siguientes:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
B) Un día laborable por traslado de enseres por cambio de domicilio.
C) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge e hijos, ampliable a cinco días naturales si fuese necesario desplazarse.
D) Dos días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos políticos, hermanos, cuñados y nietos de uno u otro cónyuge, ampliable a cuatro días naturales si hubiese desplazamiento. Dos días naturales por fallecimiento de abuelos de uno u otro cónyuge, ampliables a cuatro días naturales si hubiese desplazamiento.
E) Hasta cinco días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del: cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se deberá presentar Justificante médico en el que figuren los datos del trabajador, con expresión de fechas de hospitalización y/o duración del reposo domiciliario. Documentación donde se compruebe parentesco, pareja de hecho y/o convivencia con la persona trabajadora en el mismo domicilio.
F) Un día natural por matrimonio de familiares hasta el 1º grado de uno u otro cónyuge.
G) El tiempo necesario con la debida justificación para asistir cuando sea requerido por el Juzgado en calidad de testigo.
H) El tiempo indispensable para los trámites de renovación, excluida la recogida, del carnet de identidad.
I) Asistencia a funerales de miembros de la plantilla. En los familiares de 1º grado el Comité de Empresa.
J) El tiempo indispensable para renovar el carnet de conducir.
K) El tiempo necesario para efectuar donaciones de sangre hasta un máximo de cuatro horas.
L) El tiempo necesario para concurrir a exámenes aquellos que cursen estudios.
M) El tiempo necesario para acudir a consulta médica en horario de trabajo Hasta 16 horas anuales para la atención de especialistas de medicina privada, previa aprobación específica de la Empresa, que estudiara cada caso de manera particular. La decisión de la Empresa al respecto será ejecutiva.
N) Consulta medicina general y especialistas con hijos menores de 18 años, padres mayores de 65

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

años y cónyuge: máximo de 10 horas al año retribuidas, con acreditación médica, donde figure hora y fecha de consulta, siempre que coincida con el horario de trabajo. Consulta medicina general y especialistas con hijos disminuidos psicofísicos: por el tiempo necesario, con acreditación médica, donde figure hora y fecha de consulta, siempre que coincida con el horario de trabajo.

O) El tiempo necesario si coincide dentro de la jornada de trabajo para realizar los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Se deberá presentar acreditación médica con expresión del día y la hora.

P) El tiempo necesario para acudir a las tutorías escolares

Q) Licencia sin sueldo: Los trabajadores con 5 años de antigüedad en la empresa podrán solicitar una licencia sin sueldo, con una duración máxima de dos meses para el cuidado del cónyuge, hijos y resto de familiares de primer grado a su cargo, por enfermedad grave así tipificada y con proceso de curación prolongado, que requiera cuidados directos, continuos y permanentes. Todo ello será acreditado por informe del Servicio Público de Salud. La Empresa resolverá favorablemente las citadas peticiones siempre que las mismas no perjudiquen la organización del departamento correspondiente y el funcionamiento de las instalaciones.

R) Permiso por nacimiento o adopción de hijo; se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 6/2019 de 1 de marzo con una duración de 8 semanas en 2019, 12 semanas en 2020 y 16 semanas a partir de 2021

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

T) Las horas de ausencia necesarias hasta un máximo equivalente a cuatro días al año por CAUSA DE FUERZA MAYOR cuando sea necesario en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes; Se deberá presentar justificante médico y/o acreditación del motivo de ausencia, en el que figuren los datos del trabajador, con expresión día y horas Documentación donde se compruebe parentesco, pareja de hecho y/o convivencia con la persona trabajadora en el mismo domicilio.

- El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

- Para la obtención de la licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite, al menos, con diez días de antelación, y se podrá acumular a las vacaciones.

- El trabajador deberá presentar justificante del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido o que se conceda.

- Todo lo relacionado con esta materia y lo no regulado expresamente por el presente convenio lo será por las disposiciones legales vigentes.

- Todo trabajador que acredite fehacientemente su inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho en la Administración correspondiente, podrá beneficiarse de los mismos derechos y en las mismas condiciones, en materia de permisos y licencias, que se pudieran disfrutar por efectos del matrimonio.

ARTÍCULO 13º - Formación - Durante los años 2024-2025 los cursos de formación organizados e impartidos por la Empresa se desarrollarán durante la jornada de trabajo. Si

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

excepcionalmente fuese necesario hacerlo fuera de la jornada, la Empresa compensará a los asistentes. En el caso de cursos de formación exteriores que coincidan con horario de trabajo, no se descontará el salario, siempre que se avise con una semana de antelación y se considere la idoneidad de la formación para el trabajo que se desempeñe y se acredite la realización de dicha formación.

ARTÍCULO 14º - Baja por Incapacidad Temporal (I.T.) –

A) En los supuestos de I.T. por accidente de trabajo, la Empresa completará las percepciones salariales hasta el 100 por 100 desde el primer día de la baja.

B) En los supuestos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral:

-En la primera enfermedad del año la empresa abonará los tres primeros días al 60% de la base de cotización del mes anterior. A partir del cuarto día y hasta el quince, ambos inclusive, la empresa abonará el cien por cien de su salario fijo.

-A partir de la segunda enfermedad del año, la empresa abonará a partir del cuarto día y hasta el quince, ambos inclusive, el cien por cien de su salario fijo.

-Si la baja se prolonga por más de veintiún días, la Empresa completará a partir de este momento las percepciones salariales hasta el cien por cien de su salario fijo.

- En aquellos casos en los que la I.T. requiera hospitalización, y siempre que esté cubierto el correspondiente periodo de cotización y carencia a la Seguridad Social, la Empresa abonará la prestación complementaria a que se refiere el párrafo anterior a partir del día en que se produzca la señalada hospitalización, previo justificante del hospital correspondiente.

- En todos estos casos, el trabajador deberá presentar puntualmente en la empresa los partes de baja y confirmación.

C) El abono del complemento, y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la Empresa está facultada para efectuar la comprobación del estado del trabajador, del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado. Esta comprobación médica deberá hacerse por facultativo designado por la Empresa y de acuerdo con los miembros del Comité de Empresa.

D) Cesará el trabajador de devengar la prestación complementaria a que se refiere este artículo, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Con el parte médico de alta.
2. No presentar los partes de baja o confirmación en los plazos y términos legalmente establecidos.
3. Por diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por decisión de la Empresa, de acuerdo con el cual no exista o haya cesado el estado derivado del accidente o enfermedad que constituía el motivo de la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.
4. Que el trabajador no esté cumplimentando el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación.
5. Negativa al ejercicio por parte de la Empresa de los medios de comprobación de su situación.

E) La decisión de la Empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de comprobación, será ejecutiva. No teniendo el carácter de sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 15º - Seguro - Se pacta la contratación de una póliza de seguro colectivo de vida y accidente para todo el personal de la empresa, excepto para aquellos que renuncien voluntariamente.

ARTÍCULO 16º -Fondo Social. - En los años 2024-2025 no habrá aportación al Fondo Social.

ARTÍCULO 17º. Mejoras Sociales –

A) Todas las ofertas realizadas por la Empresa que puedan considerarse como mejoras sociales serán tramitadas a través del Comité de Empresa.

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

B) Ningún trabajador pactará condiciones inferiores a las establecidas en el Convenio establecido.

ARTÍCULO 18º - Código de Conducta Laboral –

A) Graduación de las faltas de puntualidad:

- Falta leve - de 1 a 5 en el transcurso de un mes.

- Falta grave - más de 5 en el transcurso de un mes.

- Falta muy grave - más de 15 en 6 meses o de 25 en 1 año.

B) En todo lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto sobre faltas y sanciones en el Estatuto de los Trabajadores, haciéndose especial mención a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

C) Cuando por una conducta sancionable se imponga la suspensión de empleo y sueldo, si ésta es por duración de hasta cinco días se cumplirá en días laborables, si la suspensión es por más tiempo se considerarán siempre días naturales.

D) Todos los avisos de sanciones y faltas leves serán comunicados al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 19º - Reconocimiento Médico y Prendas de Trabajo – La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará como mínimo una vez cada 12 meses durante la jornada laboral, en las condiciones, lugar y fechas que acuerden la Dirección y el Comité de Empresa.

Los resultados de los estudios epidemiológicos elaborados por el servicio médico del Servicio de Prevención serán trasladados al Comité de Seguridad y Salud para su estudio y análisis.

La Empresa entregará dos prendas de trabajo a la incorporación de cada trabajador contratado. Y en los años siguientes, en el primer trimestre las prendas correspondientes

ARTÍCULO 20º - Ascensos -

A) Los ascensos se producirán en el mes de diciembre de cada año, con efecto de primero de enero siguiente.

B) Los ascensos se producirán normalmente para cubrir puestos de superior categoría que hayan quedado vacantes. No obstante, la Empresa, al objeto de implantar el deseo de promoción de todo el personal, podrá ascender de categoría sin que necesariamente se produzca un cambio de puesto de trabajo, valorando los méritos y teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes factores: calidad de trabajo, eficacia, conocimientos profesionales, puntualidad, asistencia y disciplina, lealtad y actitud hacia la Empresa.

C) Los puestos que supongan ejercicio de mando, serán designados libremente por la Dirección de la Empresa.

D) Cuando para los ascensos, la Empresa considere oportuno convocar concurso oposición, los requisitos que han de reunir los candidatos, las pruebas a que habrán de someterse, así como la composición del tribunal, serán fijadas y publicadas con suficiente antelación para el general conocimiento.

ARTÍCULO 21º - Salarios –

a.- Incremento salarial para el año 2024: 4%

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Los salarios que regirán durante el año 2024 serán los que a continuación se relacionan:

G	DIVISION	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL FUNCIONAL	SALARIO MES	SALARIO AÑO
3	Empleado	Jefe 2ª Administración		2.590,05 €	36.260,75 €
4	Empleado	Jefe 3ª Administración		2.410,72 €	33.750,11 €
5 A	Empleado	Oficial 1ª Administración		2.161,69 €	30.263,63 €
5 A	Operario	Oficial 1ª Almacén		2.161,69 €	30.263,63 €
5 A	Operario	Oficial 1ª Taller		2.161,69 €	30.263,63 €
5A	Empleado	Vendedor Especialista		2.161,69 €	30.263,63 €
5 B	Empleado	Vendedor Sector		1.974,71 €	27.645,93 €
5 B	Empleado	Oficial 2ª Administración		1.974,71 €	27.645,93 €
5 B	Operario	Especialista 2ª Almacén		1.974,71 €	27.645,93 €
5 B	Operario	Oficial 2ª Taller		1.974,71 €	27.645,93 €
6 A	Operario	Especialista 3ª Almacén	4	1.860,74 €	26.050,30 €
		Especialista 3ª Almacén	3	1.675,88 €	23.462,30 €
		Especialista 3ª Almacén	2	1.566,88 €	21.936,29 €
		Especialista 3ª Almacén	1	1.457,88 €	20.410,29 €
6 A	Operario	Oficial 3ª Taller	4	1.860,74 €	26.050,30 €
		Oficial 3ª Taller	3	1.675,88 €	23.462,30 €
		Oficial 3ª Taller	2	1.566,88 €	21.936,29 €
		Oficial 3ª Taller	1	1.457,88 €	20.410,29 €
6 B	Empleado	Vendedor de Exposición	4	1.860,74 €	26.050,30 €
		Vendedor de Exposición	3	1.675,88 €	23.462,30 €
		Vendedor de Exposición	2	1.566,88 €	21.936,29 €
		Vendedor de Exposición	1	1.457,88 €	20.410,29 €
6 B	Empleado	Auxiliar Administración	4	1.860,74 €	26.050,30 €
		Auxiliar Administración	3	1.634,96 €	22.889,43 €
		Auxiliar Administración	2	1.528,62 €	21.400,70 €
		Auxiliar Administración	1	1.422,28 €	19.911,95 €
6 B	Empleado	Vendedor Almacén	4	1.651,84 €	23.125,75 €
		Vendedor Almacén	3	1.634,96 €	22.889,43 €
		Vendedor Almacén	2	1.528,62 €	21.400,70 €
		Vendedor Almacén	1	1.422,28 €	19.911,95 €
6 B	Operario	Especialista Taller	4	1.845,70 €	25.839,86 €
		Especialista Taller	3	1.635,87 €	22.902,23 €
		Especialista Taller	2	1.529,48 €	21.412,65 €
		Especialista Taller	1	1.423,08 €	19.923,08 €
7	Operario	Peón preparación y lavado	4	1.303,61 €	18.250,49 €

b.- Incremento salarial para el 2025: 3%

Finalizado el 2025, si el IPC interanual a diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

un incremento adicional máximo del 0,75% con efecto 1 de enero de 2026. Lo que se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla de 2025

- Al margen del salario de convenio y antigüedad, las cantidades satisfechas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la actividad de la Empresa, no tendrán la consideración de consolidable con las retribuciones fijas de acuerdo con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22º - Dietas y Transporte – Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la Empresa, tendrán derecho a la percepción de una dieta por importe de 52,02 euros para los años 2024-2025

Se fija una cantidad de 0,34 euros por kilómetro como importe de los desplazamientos que el trabajador realizara al servicio de la empresa en vehículo propio.

En el caso de no pernoctar fuera de Valladolid la dieta será de 25,00 euros.

Los peajes y aparcamientos se pagarán previa presentación del justificante.

Las cantidades que se reflejan en este artículo se revisarán anualmente.

ARTÍCULO 23º - Antigüedad - El personal comprendido en el convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del seis por ciento del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado, hasta un límite del 48 %. No obstante, todos aquellos que vengan percibiendo la antigüedad por trienios, a los que se les haya reconocido antigüedad anterior al 31-12-76, seguirán cobrando de la misma forma con un límite de ocho trienios.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación del servicio militar; también serán computables a estos efectos las excedencias voluntarias previstas en el E.T art. 46.3 concretamente: tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en excedencia para el resto de situaciones de excedencia voluntaria

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

base de aquella a la que se incorporen, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa computada la antigüedad en la forma señalada en los párrafos anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

A partir del año 2015 desde la nómina de enero, los aumentos periódicos por los quinquenios que se cumplan, comenzarán a devengarse el mes siguiente al de su cumplimiento.

ARTÍCULO 24º - Contrato eventual. En todo lo relativo al contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, regulado en el número 1, apartado b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid. Teniendo en cuenta la modificación introducida por 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,

ARTÍCULO 25º - Jubilación Parcial y Contrato de Relevo. A este respecto se estará a lo que establezca la legislación vigente siempre que se solicite y exista el acuerdo de ambas partes.

ARTÍCULO 26º - Servicios Mínimos -Si como consecuencia de una huelga o conflicto colectivo fuese necesario establecer unos servicios mínimos de mantenimiento, vigilancia o seguridad u otros, estos se acordarán con el Comité de Empresa de acuerdo con lo que al respecto establece la legislación vigente.

ARTÍCULO 27º - Derechos Sindicales – La Empresa permitirá la acumulación de horas anualmente de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical de la misma Candidatura en uno o varios de sus componentes, pudiéndose sumar el crédito horario correspondiente al Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa de coincidir en una misma persona ambas condiciones.

No se computarán las horas que se utilicen con motivo de la designación de miembros del Comité de Empresa o delegado Sindical que formen parte de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de dicha negociación.

Las remuneraciones de los representantes de los trabajadores y delegados Sindicales no sufrirán merma alguna cuando desempeñen sus funciones, en ninguno de los conceptos salariales y extrasalariales.

ARTÍCULO 28º - Plan de Igualdad En lo concerniente a temas de igualdad, este convenio se remite expresamente en todos sus términos a lo regulado en la legislación vigente, con compromiso desarrollar el PLAN DE IGUALDAD que se ha implementado y registrado en 2022

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y mediante el PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL desarrollado y acordado con los Representantes Legales de los Trabajadores, la empresa se compromete a investigar todas las denuncias que se tramiten conforme al protocolo establecido con la finalidad de resolver los conflictos en dicha materia.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo debiendo informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo

ID DOCUMENTO: kWNefEv92jz2TBFkjSlcLIh+3QQ=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

ARTÍCULO 29º - Derecho Supletorio -En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de carácter general.

POR LA EMPRESA :

JOSÉ LUIS LÓPEZ VALDIVIELSO
CONSEJERO-DELEGADO DE VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A.

COMITÉ DE EMPRESA :

U.G.T. JULIO GARCÍA BRUNEL

U.G.T. MARTA CALLEJA MACIAS

U.G.T. RUBEN CARABALLO FERNANDEZ

U.G.T. JOSÉ ENRÍQUEZ RODRÍGUEZ

U.G.T. DAVID BAJO GARCIA