



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 0866/26

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

A N U N C I O

RESOLUCIÓN DE 15 DE ABRIL DE 2026, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA, DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD “NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A.” PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000091011982).

Con fecha 30 de marzo de 2026 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la entidad “NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A.” PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA, solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinado el texto del nuevo convenio, se comprueba que éste no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, exigido por el E.T. en su art. 90.5, y que se acompaña de la documentación preceptiva.

Por ello, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo **ACUERDA:**

Primero.- Inscribir el nuevo Convenio Colectivo de la entidad “NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A.” PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, a 15 de abril de 2026.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Laura Rubio González*.

XVII

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA
EMPRESA NISSAN MOTOR IBERICA, S.A.
CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA****ÍNDICE****CONVENIO COLECTIVO DE NISSAN CENTRO DE TRABAJO
DE ÁVILA
2025****CONVENIO COLECTIVO****CAPÍTULO PRIMERO. OBJETO Y ÁMBITO.**

- Artículo 1.º Objeto y ámbito funcional.
- Artículo 2.º Convenio único.
- Artículo 3.º Ámbito territorial.
- Artículo 4.º Ámbito personal.
- Artículo 5.º Ámbito temporal.
- Artículo 6.º Absorción y compensación.
- Artículo 7.º Sustitución de condiciones.
- Artículo 8.º Garantías personales.
- Artículo 9.º Tramitación del Convenio.
- Artículo 10.º Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio y Solución extrajudicial de Conflicto.

CAPÍTULO SEGUNDO. JORNADA Y DESCANSO.

- Artículo 11.º Jornada de trabajo.
- Artículo 12.º Calendarios y Horarios.
- Artículo 13.º Tipos de jornada y turnos.
- Artículo 14.º Jornada reducida de turno de noche.
- Artículo 15.º Jornada reducida de verano.
- Artículo 16.º Vacaciones.
- Artículo 17.º Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

CAPÍTULO TERCERO. CONDICIONES DE TRABAJO.

- Artículo 18.º Asignación de tareas.
- Artículo 19.º Ascensos.
- Artículo 20.º Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.
- Artículo 21.º Cambio de puesto de trabajo.
- Artículo 22.º Traslados.
- Artículo 23.º Opción a puesto más favorable.



Artículo 24.º Prendas de trabajo.

Artículo 25.º Prendas de seguridad.

Artículo 26.º Salud Laboral.

Artículo 27.º Ejecución de acuerdos.

CAPÍTULO CUARTO. RÉGIMEN DE PERSONAL.

Artículo 28.º Ingreso de personal

Artículo 29.º Períodos de prueba

Artículo 30.º Excedencias

Artículo 31.º Permisos, licencias y facilidades para estudios

Artículo 32.º Vía de reclamación

Artículo 33.º Plantillas y registro de personal

Artículo 34.º Reconocimiento de antigüedad

Artículo 35.º Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.

CAPÍTULO QUINTO. SERVICIOS SOCIALES.

Artículo 36.º Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales.

Artículo 37.º Venta de piezas sobrantes.

Artículo 38.º Comedores.

Artículo 39.º Créditos.

Artículo 40.º Premios.

Artículo 41.º Formación.

Artículo 42.º Seguro Médico.

Artículo 43.º Cheque Guardería, ayuda escolar, estudios y ayuda a hijos discapacitados.

Artículo 44.º Seguro colectivo de vida.

Artículo 45.º Prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

CAPÍTULO SEXTO. TRABAJO Y RETRIBUCIÓN.

Artículo 46.º Rendimientos.

Artículo 47.º Clasificación profesional.

Artículo 48.º Valoración de puestos de trabajo.

Artículo 49.º Conceptos retributivos.

Artículo 50.º Aplicación de los conceptos retributivos.

Artículo 51.º Conceptos retributivos a efectos legales.

Artículo 52.º Garantías Personales.

CAPÍTULO SÉPTIMO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 53.º Faltas y sanciones.

Artículo 54.º Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.

Artículo 55.º Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.

Artículo 56.º Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.

CAPÍTULO OCTAVO. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ASPECTOS SINDICALES.

Artículo 57.º Secciones sindicales.

CAPÍTULO NOVENO. CONDICIONES ECONÓMICAS PARA EL AÑO 2025.

Artículo 58.º Condiciones económicas para el año 2025

CAPÍTULO DÉCIMO.

Artículo 59.º

CAPÍTULO UNDÉCIMO. DISPOSICIONES ADICIONALES.**ANEXOS**

ANEXO I. REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

ANEXO II. REGLAMENTO SOBRE DISMINUCIÓN DE LA APTITUD PARA EL DESEMPEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO.

ANEXO III. REGLAMENTO DE ASCENSOS.

ANEXO IV. TABLAS DE RETRIBUCIONES.

Contenido de este anexo:

Cuadro n.º 1. Agrupaciones de categorías a efectos de retribución (OPERARIOS).

Cuadro n.º 2. Agrupaciones de categorías a efectos de retribución (EMPLEADOS).

Tablas de retribución.

Tabla n.º 1. Retribución Primaria OPERARIOS.

Tabla n.º 2. Retribución Primaria EMPLEADOS.

Tabla n.º 3. Plus Personal Artículo 52.

Tabla n.º 3 bis. Plus Personal Asistencial.

Tabla n.º 4. Gratificaciones de Marzo y Septiembre OPERARIOS.

Tabla n.º 5. Gratificaciones de Marzo y Septiembre EMPLEADOS.

Tabla n.º 6. Retribución por horas extraordinarias OPERARIOS.

Tabla n.º 7. Retribución por horas extraordinarias EMPLEADOS.

Tabla n.º 8. Remuneración anual bruta OPERARIOS y EMPLEADOS.

Tabla n.º 9. Retribución por prima OPERARIOS.



Tabla n.º 10. Retribución por prima EMPLEADOS.

Tabla n.º 11. Turnicidad OPERARIOS.

Tabla n.º 12. Turnicidad EMPLEADOS.

Tabla n.º 13. Modificación de la demanda. Operarios y Empleados.

Tabla n.º 14. Valor por punto Prima de Resultados.

Tabla n.º 15. Valor máximo Prima de Resultados.

Tabla n.º 16. Valor mínimo Prima de Resultados.

Tabla n.º 17. Compensación por cambio de régimen de turnos a turno especial de fin de semana y festivos.

Tabla n.º 18. Plus turno fijo de noche normal OPERARIOS Y EMPLEADOS.

Tabla n.º 19. Plus turno fijo de noche festivo OPERARIOS Y EMPLEADOS.

Tabla n.º 20. 6x3x8 Plus aprovechamiento instalaciones (sábados mañana-tarde) OPERARIOS Y EMPLEADOS.

Tabla n.º 21. 6x3x8 Plus aprovechamiento instalaciones (domingo noche) OPERARIOS Y EMPLEADOS.

ANEXO V. PRIMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

ANEXO VI. REGLAMENTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA Y LA CREATIVIDAD

ANEXO VII. MOVILIDAD

ANEXO VIII. MEDIDAS PARA AFRONTAR SITUACIONES ESPECIALES DE PRODUCCIÓN

ANEXO IX. PLAN SOCIAL

ANEXO X

ANEXO XI. SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN

ANEXO XII. PRIMA LIGADA A RESULTADOS DE LA FÁBRICA

ANEXO XIII. PLAN LGTBI

ANEXO XIV. ADAPTACIÓN CLÁUSULAS APARTADO CUARTO DE LOS ACUERDOS DE RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

ANEXO XV. ADAPTACIÓN AL ANEXO XIV DE LOS ACUERDOS DE RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

ANEXO XVI. ACTA DE LOS ACUERDOS COMPLEMENTARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. PACTADOS ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA EN LAS DELIBERACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

ANEXO XVII. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ANEXO XVIII. TEMPERATURAS PUESTOS TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO

OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1.º Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las relaciones entre la Empresa NISSAN MOTOR IBERICA, S.A. y los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Ambas partes reconocen la necesidad de interpretar y aplicar las disposiciones del presente Convenio Colectivo en virtud de lo previsto en el “Plan Industrial 2018-2024 (Reconversión)” del centro de trabajo de la Empresa de Ávila, y con la finalidad de dar efectivo cumplimiento a lo previsto en éste, que se adjunta como Anexo número XIV y XV.

La Empresa, una vez aprobado y publicado el presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, entregará un ejemplar a cada trabajador y trabajadora.

Artículo 2.º Convenio único.

Este Convenio será único para todo el centro de trabajo de Ávila de NISSAN MOTOR IBERICA, S.A.

Artículo 3.º Ámbito territorial.

Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Ávila.

Artículo 4.º Ámbito personal.

1. El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

- a) El personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial, de conformidad como establece el artículo primero, tres c) y el artículo segundo, uno a) del Estatuto de los trabajadores.
- b) Al personal nombrado por la Dirección de la Empresa para desempeñar cargos de categoría de mando superior, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa, a quienes les será aplicable el presente Convenio Colectivo salvo en aquellas materias (tales como salarios, seguros, etc.) reguladas en régimen más favorable vigente en la Empresa para este colectivo de mandos superiores.

La Empresa suministrará a la Representación legal de los Trabajadores una relación del personal directivo en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

2. No obstante, al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores así como los contratados a jornada o tiempo parcial de nuevo ingreso, aprendices y contratados en prácticas, les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribución salariales, y rendimientos, en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

Respecto a los contratos formativos se estará a lo previsto en la normativa legal específica en cuanto a la combinación de trabajo efectivo y formación, y en cuanto a la retribución.

Artículo 5.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma y por escrito con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

No obstante lo anteriormente expuesto, se incorpora al presente Convenio Colectivo de trabajo el Anexo IX, que no es susceptible de prórroga automática.

Se incorpora también con duración independiente del ámbito temporal del presente Convenio, hasta el 31 de diciembre del año 2025, sin que sea susceptible de prórroga automática, el Anexo VI "Reglamento para la promoción de la iniciativa y la creatividad".

Artículo 6.º Absorción y compensación.

Las mejoras resultantes del presente Convenio Colectivo serán absorbibles y compensables con aquéllas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 7.º Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor del presente Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente acuerdo colectivo.

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en el artículo octavo del presente Convenio Colectivo.

Todos los casos no contemplados en el presente Convenio se regularán por la legislación vigente.

Artículo 8.º Garantías personales.

Se respetarán las garantías económicas de carácter personal, que se incluyen en el artículo 52 y artículo 58 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9.º Tramitación del Convenio.

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

Artículo 10.º Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y solución extrajudicial de conflictos.**A) Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.**

Se mantiene la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento. Se compondrá de tres Vocales por la Representación de los Trabajadores que hayan intervenido en las deliberaciones:

1. Juan Antonio Vázquez Blázquez SIGEN-USO.
2. Iván Zazo de la Cruz UGT.
3. Isidro Hernandez Pascual CCOO.

Y tres Vocales por la Representación de la Dirección de la Empresa, que también hayan intervenido en las mismas:

4. Jesús Antonio García Martín.
5. Jesús Julián Herrero Martín.
6. Nuria Cristóbal García.

La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, comunicándolo a todos los demás componentes fehacientemente con acuso de recibo, en un plazo de seis días naturales anteriores a la convocatoria.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
2. Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
3. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente, en el plazo de seis días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el plazo de diez días naturales.

El pronunciamiento que realice la Comisión en la interpretación de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio, serán aplicados por acuerdo de ambas partes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de ambas partes de los asistentes, en casos de empate la Comisión no se pronunciará sobre los temas a debate.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir el mismo número de miembros por parte de la empresa, que la suma de los representantes de los trabajadores pertenecientes a la comisión de interpretación y vigilancia del convenio. En caso de no poder asistir los titulares, cada una de las partes podrá asignar a un suplente.

B) Solución extrajudicial de conflictos.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, en su Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León de Ávila (SERLA y SMAC).

Si en tales procedimientos no se alcanzara acuerdo entre las Partes, y previa manifestación por escrito, las Partes podrán igualmente someterse a un procedimiento de arbitraje.

El árbitro será designado con la aprobación de ambas partes.

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA Y DESCANSO

Artículo 11.º Jornada de trabajo.

1. Se acuerda una jornada industrial general de 228 días, sin perjuicio de que de la jornada industrial pudieran resultar 227 o 229 días, siendo la jornada ordinaria individual de trabajo de 218, sin perjuicio de las posibles medidas de flexibilidad que pudieran darse.



A todos los efectos se computa el tiempo de descanso como jornada efectiva de trabajo establecida por el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada del Convenio 2025 se acuerda sin perjuicio de que, por disposición legal posterior, pueda resultar de obligado cumplimiento, durante el periodo de vigencia temporal del presente Convenio, la aplicación de una jornada inferior, en cuyo caso se aplicará esta última.

2. Toda reducción de jornada establecida por cualquier tipo de disposición legal obligatoria sobre la señalada en el párrafo anterior, no implicará merma alguna en el descanso reglamentario concedido para la jornada continuada.

Artículo 12.º Calendarios y horarios.

1 Se acuerda una jornada industrial de 228 días, siendo la jornada ordinaria individual de trabajo de 218 días, sin perjuicio de las posibles medidas de flexibilidad que pudieran darse.

Para el año 2025, los días que resulten de la diferencia de jornada industrial y jornada individual se repartirán de acuerdo con lo regulado que se establecía en el XVI Convenio Colectivo.

A partir del año 2026, y en adelante, los días que resulten de la diferencia de jornada industrial y jornada individual se repartirán de la siguiente manera:

- 6 días (días azules) quedarán fijados en el calendario anual a principio de año intentando que puedan coincidir en lunes, viernes o puentes.

Estos seis días podrán desconvocarse y asignarse como día de trabajo con un preaviso mínimo de 21 días. Previamente a oficializar la desconvocatoria de los días, la Dirección convocará al Comité de Empresa para explicar los cambios de criterio sobre estos días. En este caso, las personas que sean convocadas tendrán una compensación de 76'13 euros y un día de descanso a su bolsa individual.

- 4 días individuales ("floating days"), sin perjuicio de los días de antigüedad que se señalan en el artículo 16.b del Convenio Colectivo.

En caso que de la jornada industrial resulten 227 o 229 días, la afectación aplicará sobre los 6 días (días azules) a fijar a principio de año.

2. Para cada año de vigencia, y sin necesidad de esperar a la publicación de los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios y horarios generales.

Estos calendarios y horarios se negociarán entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores.

3. De no llegarse a un acuerdo entre las partes al término de dos reuniones específicas, como máximo en un plazo de 15 días laborables, sobre este tema, la Dirección de la Empresa aplicará provisionalmente los calendarios y horarios confeccionados por ella, hasta que el organismo competente, en su caso, se pronuncie sobre los calendarios y horarios definitivos, los cuales surtirán efectos únicamente a partir de la fecha de la resolución en primera instancia, no teniendo por tanto efecto retroactivo alguno.

Entre las dos reuniones a que se refiere el párrafo anterior, habrán de transcurrir, como mínimo, tres días laborables; la convocatoria para la primera reunión, que realizará la Dirección de la Empresa, deberá ir acompañada de los calendarios y horarios, confeccionados por la misma.

La aplicación de los calendarios y horarios confeccionados y decididos por la Empresa a que se refieren los dos párrafos anteriores, en caso de no llegarse a un acuerdo y hasta que decida el organismo competente, estará supeditada a que los horarios diarios fijados no superen un tiempo de trabajo real de 7,75 horas diarias en jornada ordinaria, en el régimen de trabajo a turnos.

En todo caso, cada trabajador habrá de cumplir la jornada anual de trabajo real fijada en este Convenio.

4. Entretanto, mientras se fijan los calendarios y horarios provisionales o definitivos, se prorrogarán la jornada y la secuencia de rotación de los turnos que venían aplicándose.

5. Cada trabajador y trabajadora cumplirá en cada momento el calendario y horarios vigentes y sin llevarse cuentas individuales, salvo en los casos de cambio de turno o de puestos de trabajo, dispuestos por la Empresa, y vacaciones no colectivas.

En estos casos se hará el balance del crédito o débito de horas de cada trabajador/a cada trimestre.

La regularización de los saldos se efectuará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

De no haber acuerdo, si hay saldo de horas favorable al trabajador trabajadora, disfrutará días completos, para lo cual la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador trabajadora pueda ejercer sus derechos. Las fracciones de jornadas que resten, podrán ser abonadas o acumuladas para el período siguiente, dando opción en este caso al trabajador trabajadora.

Si el saldo es contrario al trabajador o trabajadora, se fijarán las fechas de recuperación de la misma forma.

La Representación legal de los Trabajadores podrá solicitar los datos referentes a saldos individuales de los trabajadores y trabajadoras.

6. Podrá acordarse el traslado de disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice este traslado la Autoridad Laboral.

Artículo 13.º Tipos de jornada y turnos.

1. El trabajo continuará realizándose en jornada normal, partida o continuada.

Se exceptúan de estos regímenes de trabajo los servicios especiales legalmente autorizados.

2. La duración de la jornada diaria y semanal será la que resulte de distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables, al confeccionarse el calendario.

3. Durante la vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas, la Empresa podrá establecer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia y por necesidades del servicio, dos o más turnos de trabajo y adscribir al personal necesario.

La Empresa comunicará a la Representación de los Trabajadores cualquier modificación permanente y prevista con una antelación mínima de siete días naturales.

4. Para los servicios y grupos de trabajadores y trabajadoras que habitualmente se excluyen del calendario general (Mantenimiento), los cuadros de distribución de descansos se elaborarán por períodos de 4 semanas, como mínimo, computados de acuerdo con los criterios legalmente establecidos.

Igualmente la Dirección de la Empresa, con la antelación y el procedimiento señalados en el número anterior, comunicará a la Representación legal de los Trabajadores y a los trabajadores y trabajadoras afectados las modificaciones que puntualmente sea preciso introducir por necesidades justificadas de organización del trabajo en estos servicios.

Los trabajadores y trabajadoras que, como consecuencia de la aplicación de los citados cuadros de distribución, les corresponda trabajar en sábados, domingos o festivos, percibirán los pluses que pudieran corresponderles.

En la distribución de los descansos se aplicarán criterios de rotación equitativa entre todos los trabajadores y trabajadoras afectados en cada servicio, garantizándose como mínimo un descanso de un sábado y domingo consecutivos en cada período de 4 semanas.

Artículo 14.º Jornada reducida de turno de noche.

1. Los operarios y operarias que trabajan en horario de ocho horas nocturnas reducirán su horario en las noches de sábado a domingo o de domingo a lunes, en cuatro horas, que se computarán a efectos salariales como trabajadas.

2. El disfrute de esta reducción podrá hacerse, bien dentro de la semana en que se realice el turno de noche, preferentemente en la noche de sábado a domingo o de domingo a lunes, o, si esto no es posible, se acumularán las horas de reducción hasta completar jornadas completas.

3. El derecho al disfrute y correspondiente devengo de las cuatro horas dejadas de trabajar en virtud de lo anterior, será proporcional al tiempo normal de trabajo nocturno efectuado durante el resto de los días de la semana a la que corresponden las cuatro horas en cuestión.

4. El descanso o disminución de jornada derivado de los trabajos nocturnos, será disfrutado en tiempo. No obstante, previo acuerdo entre Empresa y trabajadores y trabajadoras afectados, podrá trabajarse este tiempo de disminución de jornada, siempre que exista el número de trabajadores y trabajadoras necesarios para la prestación del servicio, en cuyo caso se abonará con un valor equivalente, aun cuando no tenga esta naturaleza, al de las horas extraordinarias, además de lo que viene percibiendo actualmente.

5. Cada tres meses los Departamentos o Servicios procederán a efectuar una regularización al personal que efectúa turnos de noche. Si de esta regularización resultara fracción de tiempo de disfrute superior o inferior a las cuatro horas de reducción (según el acuerdo establecido) el trabajador o trabajadora tendrá opción a elegir entre acumular este tiempo para la siguiente regularización (trimestral) o cobrar la parte proporcional correspondiente.

Si por el contrario, el saldo fuera desfavorable al trabajador o a la trabajadora, se fijarán las fechas de recuperación dentro del año natural y si esto no fuera posible, en el primer trimestre del año siguiente, para completar así el número total de horas/año, procediendo en su defecto, al descuento en nómina del tiempo no trabajado.

Artículo 15.º Jornada reducida de verano.

Por haber sido suprimida legalmente, no existe la Jornada Reducida de verano, ni compensación económica que la sustituya.

Artículo 16.º Vacaciones.**A. Generales.**

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables.

2. Para aplicar los veinticinco días laborables se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.

3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas salvo para lo establecido en el apartado 7 de esta letra A.

4. El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute con carácter general, de la siguiente forma:

- a) Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.
- b) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.
- c) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

5. La expresión “preferentemente” que antecede, supone que normalmente las vacaciones colectivas se disfrutarán por los períodos señalados, en verano y Navidad respectivamente, pero que, por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación y distribución de recambios y/o piezas de vehículos, u otras causas graves, la Empresa comunicará con una antelación mínima de treinta días (salvo imposibilidad manifiesta) a la Representación legal de los Trabajadores el cambio de fechas de disfrute que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en caso de que no se produzca este acuerdo, decidirá la Jurisdicción Laboral.

6. Derecho y disfrute: cómputos.

6.1. El derecho al disfrute de estos períodos de vacación se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.

6.2. Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia (que incluye a los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia voluntaria especial por traslado temporal a la Planta de Valladolid de la empresa Renault España, S.A. por motivos de formación) y baja en la plantilla.

Se garantiza a los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia voluntaria especial los días reconocidos en el apartado A.1) del presente artículo (25 días laborales), tras la suma de los días de vacaciones devengados respectivamente.

6.3. El cómputo se hará por períodos de treinta días, desde la fecha de comienzo de la adquisición del derecho a los mismos; la fracción de este período se considerará a estos efectos como período completo.

6.4. Computado así el derecho a las vacaciones, el período de disfrute, para los casos de disfrute no colectivo y regularizaciones, terminará en todo caso cuando se cumplan doce meses a partir del día en que se inició el disfrute colectivo del período correspondiente. Las fechas de disfrute individual en estos casos se fijarán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador; a falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas del disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el/la trabajador/a pueda ejercer sus derechos.

6.5. Los cambios individuales no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

7. Desplazamiento de vacaciones.

Cuando por necesidades organizativas, económicas, técnicas o productivas de la Empresa, o aquellas otras derivadas de las necesidades del mercado, el disfrute de las vacaciones estivales no pueda coincidir con el período señalado en el calendario general aplicable, la Dirección de la Empresa podrá desplazar las vacaciones por grupos de trabajadores y trabajadoras, turnos, líneas de producción, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, respetando el período ininterrumpido de 18 días señalado en el presente artículo.

La Dirección de la Empresa comunicará dicho desplazamiento antes del día 15 de mayo de cada año y tendrá en cuenta, en la medida en que la organización del trabajo lo permita, las preferencias personales de los trabajadores y trabajadoras.

En este sistema de desplazamiento de vacaciones, la Dirección de la Empresa podrá hacer uso del sistema de Bolsa de Horas establecido en el Anexo X sin que necesariamente deba implicar a un turno completo de trabajadores y trabajadoras.

B) Complementaria individual en razón a la antigüedad.

1. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho, independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general, a un día laborable de vacación anual por cada cinco años de trabajo efectivo en la Empresa (con el límite de cinco quinquenios de antigüedad), según los calendarios correspondientes.

2. El máximo de días de vacaciones por este concepto no podrá exceder de cinco anuales.

3. A los solos efectos de aplicación, se anticipará la fecha de nacimiento del derecho al día 1.º de enero para todos los casos en que se cumplan los cinco años de trabajo efectivo en la Empresa durante el resto del año. El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.

4. El período de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho a las mismas. Aquellos trabajadores y trabajadoras que por razones de enfermedad o accidente no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo anterior, dispondrán de un plazo de tres meses a partir del momento de su reincorporación al trabajo, para el disfrute de las mismas, que en todo caso deberá tener lugar dentro del año natural siguiente como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún otro período de vacación.

5. Las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre Empresa y trabajador/trabajadora.

6. Los trabajadores y trabajadoras a partir del nacimiento de su derecho deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que desean disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable indicar varias fechas por orden de preferencia.

7. Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada en todo caso por la Empresa según las necesidades de organización del trabajo.

8. Con carácter general se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas. No obstante podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a las colectivas siempre y cuando no existan dificultades por parte de los Departamentos o Servicios afectados de los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten.

9. El disfrute de estas vacaciones se hará en todo caso sin merma alguna de la productividad, para lo cual la Empresa hará en cada caso las modificaciones en la organización del trabajo que considere necesarias.

Artículo 17.º Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

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

La Empresa se compromete a facilitar el número de horas extraordinarias que se efectúen, a la Representación legal de los Trabajadores. Estos datos serán facilitados por períodos mensuales a nivel de Centro de Gastos.

En casos extraordinarios, que deberán justificarse, podrán ser solicitados datos numéricos referentes a otros períodos.

La Dirección de la Empresa mantendrá su política de mínima realización de horas extraordinarias.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales, aquéllas respecto a las que el trabajador o trabajadora opte en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio equivalente a las horas realizadas.

En tanto subsista como obligación legal del registro de horas extraordinarias a que se refiere el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará como tal el que resulte del habitual control de fichajes de entradas y salidas, y del recibo mensual de salarios correspondiente en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador o trabajadora.

En caso de que la normativa legal requiriera visado, estarán facultados para efectuar el visado de las horas extraordinarias el Comité de Empresa.

CAPÍTULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 18.º Asignación de tareas.

Es facultad de la Empresa, de acuerdo con las Leyes, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios o modificaciones que estime conveniente para la organización de los trabajos.

Artículo 19.º Ascensos.

1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio Colectivo descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador y/o trabajadora para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

2. Se establece como único sistema de ascenso el de este Convenio, como más adecuado a las necesidades y peculiaridades de la Empresa.

3. Para mayor garantía de que el trabajador y/o trabajadora ascendido/a a una categoría profesional desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría igual al que le correspondería a un trabajador o trabajadora de nuevo ingreso.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador y/o trabajadora desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar las funciones inmediatamente de la nueva categoría, el trabajador y/o trabajadora comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a esta categoría y nivel o clave que a título informativo figure en la convocatoria, a partir de la fecha del acta del concurso en que conste su aprobación en el concurso examen.

En el supuesto de que el trabajador y/o trabajadora no supere el período de prueba señalado en los párrafos anteriores, quedará con su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo si no estuviese ocupado; en otro caso, la Empresa procurará adscribirle a un puesto lo más afín posible al que venía desempeñando con anterioridad.

5. En orden al ascenso se considerarán las siguientes situaciones:

- a) Personal con categoría de mando.
- b) Personal de secretaría.
- c) Personal de funciones especiales.
- d) Resto del personal.

6. Las normas que completan y desarrollan lo dispuesto en este artículo figuran en el Anexo III de este Convenio.

7. En el caso de que la Empresa precise convocar la cobertura de una plaza que no corresponda a una categoría específica de las recogidas en el presente Convenio, señalará las funciones de dicha plaza y la categoría a la que se asimila; los programas y las pruebas del concurso serán los de la plaza en cuestión, y el sistema de cobertura el que corresponda a la categoría asimilada.

8. Cuando un trabajador y/o trabajadora se presente a un concurso, se entiende que en caso de obtener plaza, renuncia libremente a la categoría, al nivel o clave, y situación profesional derivada de su anterior categoría.

9. El acceso a cada una de las categorías de entrada de los diversos grupos, subgrupos y especialidades, así como aquellas categorías que no tienen grados de promoción, se hará por el procedimiento que estime la Empresa más adecuado, bien sea con personal del interior o del exterior.

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

- a) Grupo Operario: Especialista de base, Especialista A, Especialista A especial, Especialista B, Especialista C y Oficial de 3.^a (desde Especialista de base, transcurridos cinco años y medio), peón, especialista, mozo especializado de almacén.
- b) Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar Técnico-Administrativo de base, Auxiliar Técnico-Administrativo A, Auxiliar Técnico-Administrativo A especial, Auxiliar Técnico-Administrativo B, Auxiliar Técnico-Administrativo C y Oficial

de 3.ª Técnico-Administrativo (desde Auxiliar Técnico-Administrativo de base, transcurridos cinco años y medio), auxiliar, calcador, reproductor de planos, archivero bibliotecario, aspirante.

Para acceder a las categorías de Auxiliar Administrativo y Técnico, bien sean cubiertas con personal del interior o del exterior, será preceptivo superar las pruebas de aptitud que sean requeridas por el Departamento de Recursos Humanos.

En relación con las nuevas categorías de entrada (Especialista de base y Auxiliar Técnico-Administrativo de base), se respetarán las condiciones más beneficiosas del personal en plantilla a fecha 31 de diciembre de 2017, incluidos los derechos de promoción devengados y en proceso de consolidación.

10. El acceso al resto de las categorías se efectuará por los procedimientos que se citan en el Anexo III.

Artículo 20.º Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.

1. A los efectos legales sólo se considerarán ascensos, aquéllos cambios de puesto de trabajo que impliquen variación de categoría profesional.

2. Los cambios de puesto que no supongan ascensos, pero sí aumento de nivel, serán libremente cubiertos por la Empresa, teniendo en cuenta para su provisión los siguientes puntos:

- a) Aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto.
- b) Antigüedad en la categoría, en el Servicio o Departamento y en la Empresa.
- c) Conducta observada durante el tiempo de servicio prestado en la Empresa.
- d) Estos puntos serán considerados conjuntamente y no aisladamente en el momento de hacer la cobertura del puesto.

Artículo 21.º Cambio de puesto de trabajo.

Se reconocen como causas para el cambio de un trabajador o trabajadora de un puesto de trabajo a otro:

- a) Mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora.
- b) Necesidad derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes.
- c) Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo.
- d) Sanción reglamentaria.
- e) Cambios de puestos de trabajo en circunstancias especiales.

En el caso b) la categoría y nivel dependerá del nuevo puesto ocupado, respetándose la situación consolidada que el trabajador o trabajadora tuviera con anterioridad.

En el caso c) la nueva situación del trabajador o trabajadora se regulará por lo que se dispone en el Anexo II sobre disminución de aptitud.

En el caso d) se estará a lo dispuesto legalmente.

En el caso e) la situación del trabajador o trabajadora se regulará por lo que se dispone en el Anexo VII sobre este tipo de cambios.

Artículo 22.º Traslados.

A) Traslado voluntario de carácter definitivo a otros centros de trabajo de la Empresa.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar su traslado a otros centros de trabajo de la Empresa (actuales o futuros).

La Empresa estudiará las peticiones que se cursen siempre y cuando existan puestos vacantes de la misma o similar categoría profesional que el trabajador o trabajadora solicitante.

Las condiciones laborales de los trabajadores o trabajadoras serán las previstas por el Convenio Colectivo del centro de trabajo de destino al que se trasladen para su categoría profesional, sin derecho a compensación alguna por el traslado.

Los trabajadores y trabajadoras que se trasladen conservarán la antigüedad.

B) Traslado voluntario de carácter temporal a la Planta de Valladolid de la empresa Renault por motivos de formación.

Según Anexo VII.

Artículo 23.º Opción a puesto más favorable.

Se establece un sistema que permita al personal preferentemente de cadena o que ocupe puestos de condiciones de trabajo más desfavorables, tener opción a la cobertura de plazas que se produzcan fuera de cadena), en las condiciones y circunstancias que se estudiarán para hacer esto compatible con la organización y producción normales, concurriendo igualdad de categoría y nivel.

Se constituirán una o más Comisiones, en las cuales participará la Representación de los Trabajadores, que propondrán las correspondientes normas de funcionamiento y aplicación.

Artículo 24.º Prendas de trabajo.

Se entregarán anualmente al personal incluido en el Grupo Operario, dos pantalones, dos polos y una cazadora.

Artículo 25.º Prendas de seguridad.

1. Los trabajadores y trabajadoras que por su puesto de trabajo tengan que utilizar prendas de seguridad, firmarán un vale con el recibí correspondiente a la entrega material de aquéllas.

2. La Representación legal de los Trabajadores colaborará en materia de prendas de seguridad, para lo cual:

- a) Colaborará con los Departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.
- b) Comunicará a éstos las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización para el fin previsto o a notorio incremento de los costes.
- c) Colaborará en la utilización, por parte de los trabajadores y trabajadoras, de las prendas de protección especificadas, sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento de este objetivo.

Artículo 26.º Salud laboral: Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio, reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo, constituyen un área de interés compartidos y asumen el compromiso de favorecer y potenciar todas las acciones y medidas encaminadas a velar por la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras a través de los cauces establecidos y dentro del marco que determina la Legislación Vigente.

Ambas partes establecen como líneas básicas de actuación, la formación e información a los trabajadores y trabajadoras dentro de una política preventiva, así como la inversión económica, por parte de la empresa, de cara a la eliminación de los puestos y procesos de trabajos inseguros o insalubres, como forma de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se constituirá la Comisión de Seguridad y Salud Laboral para tratar estos temas.

El objetivo de esta Comisión es, con la inexcusable participación de todos, mejorar las condiciones y ambientes de trabajo y, en consecuencia, contribuir al bienestar laboral y a un progreso constante de la salud laboral.

Por tal motivo, es necesario marcar los objetivos específicos para el desarrollo de esta Comisión que se pactarán en el seno de la misma.

Deberá aportar, con su superior criterio y experiencia, políticas educativas, campañas y otras sugerencias para la mejora de las condiciones de trabajo, proponiendo cursos, seminarios, etc., que ayuden a los objetivos del Comité de Seguridad y Salud del centro.

Se reconoce a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral las competencias y facultades previstas en el Apartado II del Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Dicha Comisión se reunirá mensualmente.

Artículo 27.º Ejecución de acuerdos.

Con independencia de lo tratado en el seno de la Comisión de Salud Laboral, la realización de los acuerdos adoptados en la Comisión de Seguridad y Salud de centro de trabajo de Ávila, o por la Dirección, en estas materias, se llevarán a cabo por los órganos de la Empresa designados al efecto; no obstante, la Comisión de Seguridad y Salud creará equipos o brigadas de trabajo que puedan llevar a cabo, de una manera rápida, determinados acuerdos del aludido Comisión de Seguridad y Salud.

En la planificación y distribución prioritaria de los trabajos de estas brigadas, participarán los representantes legales de los trabajadores. Todo ello con independencia de las funciones especificadas en la normativa legal sobre Comités de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO CUARTO**RÉGIMEN DE PERSONAL****Artículo 28.º Ingreso de personal.**

1. El ingreso de nuevo personal a la Empresa se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia, respetando no obstante lo que sobre ello se disponga en el régimen de concursos que forma parte de este Convenio.

La Empresa procurará que los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso ocupen puestos de los niveles más bajos.

2. Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse temporalmente (de forma no indefinida), la Dirección de la Empresa, a su elección podrá contratar a personal del exterior o bien cubrir las plazas con trabajadores o trabajadoras voluntarios y voluntarias que pertenezcan a la plantilla. En este último caso, se considerará suspendido el contrato de estos trabajadores y trabajadoras, durante el tiempo de la interinidad, temporalidad, o eventualidad, regulándose las condiciones de trabajo por el contrato que se suscriba a estos efectos, computándose, no obstante, la antigüedad durante el tiempo que permanezca el trabajador o trabajadora de la Empresa en dichas situaciones.

Artículo 29.º Períodos de prueba.

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los que señalen las normas legales vigentes en cada momento. El tiempo señalado para el período de prueba se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, no computándose, por tanto, los días que por cualquier circunstancia el trabajador o trabajadora no haya prestado servicios en la Empresa, si tales días constituyen suspensión del contrato de trabajo y las partes suscriben un acuerdo en este sentido.

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador o trabajadora como la Empresa, podrán desistir, respectivamente, de la prueba, o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la Empresa, se abonará al trabajador o trabajadora una indemnización equivalente a diez veces la Retribución Primaria correspondiente a un día.

Artículo 30.º Excedencias.

I. Modalidades:

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia por una sola vez, a los trabajadores y trabajadoras con al menos dos años de antigüedad, en las siguientes condiciones:

1. Por tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud, apreciadas por la Empresa.
2. Por otras razones, se concederá excedencia de seis meses. Podrá concederse una prórroga por otros seis meses en casos justificados.
3. Se concederá excedencia a los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, a petición propia, y por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.
4. En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o trabajadora o de su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidados de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.
5. Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

6. En todo caso, el número de trabajadores y/o trabajadoras en situación de excedencia especial no podrá ser superior al 2 por 100 de la plantilla de la Planta (a los efectos de realizar el presente cálculo únicamente se tendrán en consideración aquellos trabajadores y/o trabajadoras que se encuentren en las excedencias contempladas en los apartados 1 a 5 del presente artículo).
7. No obstante, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador o trabajadora podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. Situación del trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio y excedencia especial para atender al cuidado de los hijos.

La situación del trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio y la excedencia del mismo, para atender al cuidado de los hijos, se regirán por las disposiciones legales vigentes, computando conforme a las mismas el período de excedencia a efectos de antigüedad.

III. Procedimiento y condiciones sobre las modalidades de excedencia no contempladas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Anexo VII.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la Dirección, que el trabajador o trabajadora entregará a su jefe inmediato, el cual lo hará llegar al jefe de personal.

Deberá ser efectuada al menos con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito.

Recibida la petición de reingreso por la Empresa antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia, durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos para readmitir al trabajador o trabajadora en un puesto de iguales o similares características y en las mismas condiciones económicas.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reingreso, se entiende que el trabajador o trabajadora renuncia a todos sus derechos.

IV. Excedencia especial en supuestos de desplazamientos temporales a la Planta de Renault en Valladolid.

Según Anexo VII.

Artículo 31.º Permisos, licencias y facilidades para estudios.

A) Licencias y ausencias retribuidas.

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en los cuadros que se incluyen en este artículo, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2. El trabajador o trabajadora 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 licencia por matrimonio es preciso que el trabajador o trabajadora la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

3. El trabajador o trabajadora deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedidos o a conceder.

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique, resultara la falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada, y sin perjuicio de exigírsele las responsabilidades en que hubiese incurrido.

Se adjuntan a continuación los cuadros debidamente documentados de licencias y ausencias retribuidas.

CUADRO DE LICENCIAS, AUSENCIAS Y FACILIDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

	MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A PERCIBIR					JUSTIFICANTES		
			Retr. Prim	Ad Personan 2022	Prima	Jefe Equipo	Plus Art. 52		P.D.A.	Turno
1	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Cinco días. Posibilidad de elegir los días de licencia mientras dure la gravedad.	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seg. Social de la condición de beneficiario del acogido o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
2	FALLECIMIENTO DE: a) Familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad; padres, hijos, hijastros, cónyuge, suegros y pareja de hecho. b) Abuelos, nietos.	Tres días laborables ampliables a 5 naturales en caso de desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Escuela o documento que acredite el parentesco. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seg. Social de la condición de beneficiario del acogido o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
3	FALLECIMIENTO DE: a) Nuevas, yernos y cuñados. c) Abuelos políticos y concuñados.	Tres días laborables ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento. Dos días laborables ampliables a 3 naturales en caso de desplazamiento.	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Escuela o documento que acredite el parentesco. Escuela o documento que acredite el parentesco.
4	ENFERMEDAD GRAVE DE: a) Nuevas y yernos. b) Abuelos políticos y cuñados.	Dos días naturales ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento. Dos días naturales ampliables a 3 naturales en caso de desplazamiento. Posibilidad de elegir los días de licencia mientras dure la gravedad. Cuatro días laborables ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento.	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad. Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad. - Libro de familia o certificado de juzgado. - Copia escritura pública de adopción y certificado inscripción Registro Civil. - o cualquier/a otros/documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
5	Nacimiento y adopción de hijos.	Cinco días laborables ampliables a 6 naturales en caso de desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de registro oficial o iglesia.
6	Matrimonio o Registro de Pareja de Hecho del trabajador o trabajadora.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado de registro oficial o iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco, o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
7	Matrimonio de hijos, hijastros, hermanos, cuñados, padres y suegros.	Un día natural.	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Certificado de registro oficial o iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco, o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.

CUADRO DE LICENCIAS, AUSENCIAS Y FACILIDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (CONTINUACIÓN)

	MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A PERCIBIR					JUSTIFICANTES		
			Retr. Prim	Ad. Personal 2022	Prima	Jefe Equipo	Plus Art. 52		P.D.A.	Turno
8	Traslado de domicilio habitual (traslado de enseres).	Un día laborable.	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Certificado del servicio de empadronamiento.
9	Acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria, incluidas las urgencias, de padres, suegros, hijos, hijastros, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos y pareja de hecho.	Por el tiempo necesario, máximo de 16 h. año	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Documento oficial justificativo de la asistencia sanitaria del familiar. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seguridad Social de la condición de beneficiario del acogido o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
10	Acompañamiento a asistencia sanitaria para hijos y/o hijastros durante su primer año de vida, incluidas las urgencias (adicional al punto 9).	Por el tiempo imprescindible, máximo de 8 h./año	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Documento oficial justificativo de la asistencia sanitaria del hijo y/o hijastro. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seguridad Social de la condición de beneficiario del acogido o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
11	Enfermedad y consulta médica: a) Consulta a especialista, prescrita por médico de familia. b) Otras consultas médicas. c) Enfermedad justificada. d) Consulta a especialista en provincia distinta del domicilio habitual del trabajador o trabajadora.	Por el tiempo necesario máximo 4 horas/día. Hasta 16 h. año. Máximo 4 h día. Cuatro primeros días/año el 50% Día de la citación.	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Copia volante médico de familia y justificante asistencia al médico especialista. Certificado del médico u otras instituciones sanitarias. Certificado del médico o de los Servicios Médicos de Empresa. Justificante asistencia al médico especialista
12	Accidente de trabajo.	Día accidente.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Justificante Servicio médico de la Empresa o de otras instituciones sanitarias confirmado posteriormente por el Servicio médico de la Empresa.
13	Lactancia	Una hora/día seguida de reducción (9 meses desde nacimiento), a elección de la trabajadora o trabajador, en su caso	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
14	Cargos sindicales o públicos	El tiempo legal	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	El que proceda

CUADRO DE LICENCIAS, AUSENCIAS Y FACILIDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (CONTINUACIÓN)

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A PERCIBIR				JUSTIFICANTES	
		Retr.Pr im.	Ad Person an 2022	Prima	Jefe Equipo	P.D.A.	Turno
15 DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO: a) Elecciones. b) Tribunales ordinarios: -Testigo. -Jurado. -Demandante. -Demandado c) Juzgados y tribunales de lo social: -Testigo -Demandante (si prospera la reclamación) -Demandante (si no prospera la reclamación)	El tiempo legal Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificación de la mesa electoral Citación. Citación. Citación Citación Citación. Citación. Citación
16 Donación de sangre	Por el tiempo necesario (Máximo 4 h. día).	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Extracciones factoría Vº Bº S. Médico de la Empresa Extracciones en exterior. Certificado en que conste hora y duración de la extracción. Documento/s acreditativos que correspondan.
17 Donación de médula	Por el tiempo imprescindible para la realización de pruebas médicas y donación en su caso	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
18 FACILIDADES PARA LA PROMOCIÓN SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. a) Obtención de título académico y concurrencia a oposiciones: 1. Permiso para exámenes finales o parciales 2. Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares. b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos: 1. Reducción de jornada a cargo de la Empresa. 2. Permiso no retribuido. Nota importante: Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por ley.	Por el tiempo necesario hasta 10 días al año. Por el tiempo necesario. La mitad de la que se dedique a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a 4 h. diarias y 270 h. en todo el curso. El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado centro escolar. Certificado centro escolar. Certificado/s asistencia/s, expedido por el centro escolar. Certificado/s asistencia/s, expedido por el centro escolar.

Notas:

- Retribución de estas licencias siempre que el tiempo empleado no supere el máximo estipulado, será con el 100% de los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 11c) "Enfermedad justificada", que se retribuirá al 50% no descontándose en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.
- Vacaciones: Las licencias reglamentarias interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de aquéllas. Se acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.
- Puentes: El disfrute de los días denominados "puente" no se trasladará a otro día cuando el trabajador o trabajadora haya estado enfermo o accidentado.
- Operación anginas de hijos e hijastros: La licencia por este motivo será de un día laborable, salvo complicaciones que deberán ser justificadas.
- Donación de sangre y consultas médicas: En casos debidamente justificados, podrá concederse un tiempo superior al máximo de horas especificado: 4 h.
- La licencia por deber inexcusable de carácter público se recoge sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias por esta causa.
- Las licencias especificadas en el cuadro serán de aplicación en las mismas condiciones a las parejas de hecho que acrediten su situación con el certificado de registro público en que conste la relación de pareja y reconocimiento por la Seguridad Social de la condición de beneficiario del acogido.

CUADRO ESPECIFICATIVO DE LA AMPLIACIÓN DE LICENCIAS POR DESPLAZAMIENTO

Motivo de licencia	Tiempo	Lugar de desplazamiento		
		Misma provincia (1)	Provincia limítrofe (1)	Otras Provincias (1)
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hijastros, nietos, cónyuge, hermanos, suegros y pareja de hecho.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables	Cuatro días naturales	Cinco días naturales
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, hijastros, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos y pareja de hecho.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales	Tres días naturales	Cuatro días naturales
Nacimiento de hijo y adopción de hijos.	Cuatro días laborables, ampliables hasta seis naturales en caso de desplazamiento.	Cuatro días laborables	Cinco días naturales	Seis días naturales
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados.	Tres días laborables, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables	Cuatro días naturales	Cuatro días naturales
Fallecimiento de conuñados y abuelos políticos.	Dos días laborables, ampliables hasta tres naturales en caso de desplazamiento.	Dos días laborables	Tres días naturales	Cuatro días naturales
Enfermedad grave de nueras, yernos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales	Tres días naturales	Cuatro días naturales
Enfermedad grave de abuelos políticos y cuñados.	Dos días naturales ampliables a tres naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales	Tres días naturales	Cuatro días naturales

1) Estos conceptos vienen referidos a la provincia en que tiene su domicilio el trabajador y/o trabajadora afectado/a.

4. En casos muy excepcionales apreciados por la Empresa, podrán concederse licencias o permisos por tiempo superior al señalado, determinándose las condiciones con que se concede cada uno de ellos.

5. Cuando el motivo por el que se haya concedido la licencia o permiso lleve consigo el percibo por el trabajador o trabajadora de dietas, salarios o cualquier otra retribución, la Empresa podrá acordar descontar éstas del importe total a percibir.

B) Permisos para exámenes.

La Empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, a los trabajadores y trabajadoras que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.

Los permisos anteriormente indicados tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales.

El cómputo de los días, a los efectos indicados en los artículos anteriores, se hará por horas, considerando cada día a estos efectos de ocho horas. La fracción de hora inferior a treinta minutos se despreciará, y la superior a los indicados treinta minutos se computará como hora completa.

En el cómputo de las horas se incluirá el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta al centro de trabajo.

La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador o trabajadora del derecho a que se refieren los párrafos anteriores.

El disfrute del indicado derecho no comportará para el trabajador o trabajadora alteración ni disminución alguna en sus derechos laborales. No obstante, si éste hiciere uso indebido del permiso concedido o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su Centro de Trabajo, sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se sigan otras acciones.

C) Turno más favorable.

a. Para estudios: La adscripción al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones escolares, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador o trabajadora trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).
2. Que esté inscrito en un curso de un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, o que concurra a oposiciones para ingresar en cuerpo de funcionarios públicos.
3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.
4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador o trabajadora.

5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador o trabajadora corresponderá a la Empresa, con intervención de la Representación de los Trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción.
6. Que asista efectivamente al curso.
7. No tiene derecho a percibir el plus de turnicidad.
8. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dure el curso.
9. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la Empresa (con intervención de la Representación de los Trabajadores) que procurará acoplar al trabajador o trabajadora que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Los trabajadores y trabajadoras que habiendo solicitado trabajar a un solo turno no hayan sido adscritos a él, figurarán en las relaciones que al efecto se confeccionen y que se publicarán en los tabloneros de anuncios de la Planta.

A tenor de estas listas, los trabajadores y trabajadoras que lo deseen podrán pedir cambio de turno con aquéllos que lo solicitaron por razones de estudio y ostenten la misma categoría y nivel, conservando en este caso el plus de turnicidad que viniesen percibiendo, siempre que no tengan derecho por su parte a solicitar turno más favorable para estudios.

Cuando concurren varios trabajadores o trabajadoras de igual categoría y especialidad solicitando el cambio de turno, se concederá preferencia al de mayor antigüedad en la Empresa.

Si de la aplicación de las presentes normas alguno de los peticionarios no hubiese sido adscrito a un solo turno, su solicitud quedará en suspenso hasta tanto pueda resolverse.

b. Para asuntos particulares la Empresa procurará conceder la permuta de turnos entre dos trabajadores o trabajadoras, siempre que avisen al mando correspondiente, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

D) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

La reducción de jornada para asistencia a cursos de formación profesional específicos de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador o trabajadora tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la Empresa.
2. Que no haya disfrutado de este beneficio (o asistido a cursos similares organizados por la Empresa en horas de trabajo) en los últimos cuatro años.
3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
4. Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa, de acuerdo con la titulación obtenida (pero no para obtener una profesionalidad o un título nuevo, lo que daría derecho a turno fijo en las condiciones legales).

5. Que la asistencia a clases requiera la reducción de jornada, por coincidir ésta en parte o en todo con el horario de clases.
6. Que siga prestando sus servicios sin modificación del régimen de turnos al que esté adscrito.
7. La reducción de jornada se aplicará en los propios términos establecidos en la Ley.
8. Si las clases coincidieran uno o más días con la jornada de trabajo en más de cuatro horas, tendrá derecho a asistir a las clases, pero no a percibir el salario correspondiente al tiempo de ausencia que exceda de las cuatro horas cada día y del máximo legal establecido en todo el curso.

E) Donación de sangre.

Las licencias por este concepto se concederán normalmente para la segunda mitad de la jornada, en las condiciones que se establecen en el cuadro de licencias.

Las donaciones que hayan de realizarse en otro momento de la jornada, por aviso médico urgente, darán lugar a licencia por el resto de la jornada, debiendo acreditar el donante posteriormente la urgencia por justificante expedido por el centro sanitario correspondiente.

F) Licencias o permisos no retribuidos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

G) Autorización de salidas.

En casos previamente justificados ante el jefe inmediato por el trabajador o trabajadora peticionarios, podrá concederse una autorización de salida de factoría o centro, anotándose tiempo de ausencia. En caso de reintegrarse al trabajo dentro de la misma jornada, se le anotará la hora de reincorporación al mismo.

Dichas autorizaciones estarán sujetas tanto a los requisitos como a los controles establecidos por la Empresa, a los oportunos efectos.

H) Solicitud de permisos o licencias.

Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias en el impreso correspondiente, por duplicado, que firmará el trabajador o trabajadora peticionarios y lo presentará a su jefe inmediato, el cual le devolverá la copia con el recibí firmado y hará llegar el original por conducto jerárquico, con los oportunos informes, al jefe de personal, quien por delegación de la Dirección concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo de tres días laborables (según el calendario de Empresa en el servicio correspondiente). De no contestar en tal plazo, se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

En los casos en que proceda, la justificación de la licencia podrá hacerse con posterioridad a su disfrute.

I) Finalidad de la concesión de permisos o licencias.

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de

un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el trabajador o trabajadora al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de la norma anteriormente indicada el caso en que coincida el motivo que asigna la licencia con el período de vacaciones. Reintegrado el trabajador o trabajadora al trabajo, una vez finalizado el período de vacaciones, se fijarán de mutuo acuerdo, entre Empresa y trabajador o trabajadora, las fechas de disfrute de los días en que las vacaciones han quedado interrumpidas con motivo de la licencia reglamentaria y siempre que el trabajador o trabajadora lo notifique a la Empresa en el plazo de tres días laborables desde la conclusión del período de vacaciones o de su incorporación al trabajo.

A falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador o trabajadora pueda ejercer sus derechos.

Los permisos y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el interesado e inasistencia a las clases.

Artículo 32.º Vía de reclamación.

Todos los trabajadores y trabajadoras podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la superioridad.

Las reclamaciones podrán ser: individuales o colectivas.

El procedimiento será el siguiente:

- A. La queja o reclamación será hecha en primer lugar ante el jefe inmediato, de forma escrita.
- B. Si por el jefe inmediato no fuera resuelta en plazo de dos días laborables, se podrá recurrir en alzada, por escrito, ante el Jefe del Departamento.
- C. Si el Jefe del Departamento, en el plazo de cuatro días laborables, no contesta o su contestación no fuera satisfactoria, se podrá recurrir a la Dirección, presentando recurso por escrito en el Departamento de Recursos Humanos.
- D. Las reclamaciones no susceptibles de espera por la urgencia o gravedad podrán hacerse directamente al jefe del servicio o jefe del Departamento, previo permiso del jefe inmediato, el cual no lo denegará siempre que éste no la resuelva favorablemente.

La Dirección dispondrá de un plazo de siete días laborables para contestar al trabajador o trabajadora.

Durante la tramitación de la reclamación, el trabajador o trabajadora podrá, de acuerdo con sus facultades legales, recurrir a sus representantes, y en los casos en que hubiera lugar, a los Organismos competentes.

- E. Todas las reclamaciones serán contestadas por la Empresa por escrito.
- F. Las reclamaciones relativas a valoración de puestos de trabajo, rendimientos, etc., que tengan establecido un procedimiento de reclamación, o petición específica ante alguna de las Comisiones establecidas en el presente Convenio, se tramitarán con arreglo a las normas específicas que se regulan en tales casos.

G. La tramitación de cualquier queja o reclamación no deberá interrumpir la marcha del trabajo, que habrá de continuar durante la sustanciación de aquella en la forma y ritmo ordinarios.

Artículo 33.º Plantillas y registro de personal.

La Empresa suministrará a la Representación de los Trabajadores la plantilla de personal actualizada al 1 de enero de cada año.

Se mantiene la obligatoriedad de llevar registro general del personal dentro de la Empresa; como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores y trabajadoras que a continuación se detallan:

- 1.º Nombre y apellidos.
- 2.º Fecha de nacimiento del trabajador/a.
- 3.º Fecha de ingreso en la Empresa.
- 4.º Cargo o puesto que ocupa.
- 5.º Categoría profesional a que es adscrito.
- 6.º Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
- 7.º Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

La Empresa, todos los años, publicará, figurando en los sitios de costumbre, la lista, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla que integra los respectivos grupos profesionales dentro de los tres primeros meses del año.

Contra estas clasificaciones cabrá reclamación fundamentada por parte del personal a través de los Representantes de los Trabajadores, en su caso, en el plazo de un mes ante la Dirección de la Empresa, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

Artículo 34.º Reconocimiento de antigüedad.

Respecto al reconocimiento de antigüedad de los trabajadores y trabajadoras se estará a lo dispuesto en el artículo 52 del Convenio Colectivo.

Artículo 35.º Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador o trabajadora para desempeñar su puesto de trabajo.

En el caso de que un trabajador o trabajadora esté disconforme con el diagnóstico médico efectuado por un Servicio Médico de la Empresa sobre su capacidad para desempeñar correctamente su puesto de trabajo, podrá recurrir ante un órgano médico de funcionamiento colegiado formado por varios médicos pertenecientes a otros Servicios Médicos de la propia Empresa, distinto del que formuló el diagnóstico recurrido.

CAPÍTULO QUINTO

SERVICIOS SOCIALES

Artículo 36.º Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por tres vocales miembros de la Representación legal de los Trabajadores (uno por cada Sección Sindical), nombrados por el mismo Comité de Empresa, y otros tres nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

2. Cada una de las partes de la Comisión que se crea nombrará, de entre los respectivos vocales, un Secretario; ambos Secretarios actuarán conjuntamente.

3. En cada reunión actuará de Presidente-Moderador, sin voto de calidad y con la única facultad de dirigir la reunión alternativamente, un vocal de cada representación.

4. Son facultades y fines de las Comisión de asuntos asistenciales que se crea, únicamente, los estudios y propuestas a la Empresa relacionados con casos concretos y aspectos generales referentes a temas que se consideran como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna otra Comisión Mixta específica del tema que se considere, salvo que la Representación de los Trabajadores y la Empresa lleguen al acuerdo de supresión de alguna Comisión específica para traspasar sus facultades a la de asuntos asistenciales correspondiente o a la colaboración entre ambas.

5. La Comisión de asuntos asistenciales podrá estudiar y hacer propuestas a la Empresa sobre los siguientes temas:

- Becas y bolsas para estudios.
- Premios.
- Venta de vehículos a trabajadores y las trabajadoras.
- Venta de piezas sobrantes de vehículos.
- Otros temas, previo acuerdo de la Representación de los Trabajadores y de la Empresa.

6. Los vocales de la Representación legal de los Trabajadores pertenecientes a la Comisión de asuntos asistenciales, podrán organizarse funcionalmente en subcomités especializados en los diversos temas, previo acuerdo tomado en la misma Comisión.

7. Cada una de las Representaciones (de los Trabajadores y de la Empresa), en cada Comisión Paritaria, tendrá un voto, cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la reunión en que haya de procederse a votación.

9. Reuniones: las reuniones ordinarias se celebrarán con una periodicidad mensual.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes que la forman, a través de su respectivo secretario, cuando la importancia y la urgencia de los asuntos a tratar lo justifiquen, avisando con una antelación mínima de dos días laborables.

Las normas de funcionamiento de la Comisión serán elaboradas por los propios miembros integrantes de la Comisión.

Artículo 37.º Venta de piezas sobrantes.

La Empresa ofrecerá en venta a sus trabajadores y trabajadoras, antes de ofrecerlas a otras personas (y salvo en casos especiales), aquellas piezas del automóvil almacenadas como material inmovilizado que decida poner en venta por no tener prevista su utilización por parte de la propia Empresa, ni su destino a la red comercial, ni proceda su devolución a proveedores.

Para ello, la Empresa suministrará a la Representación de los Trabajadores la lista de las piezas que haya decidido vender, y la mencionada representación legal acordará con la Empresa el sistema de venta a los trabajadores y trabajadoras que considere más apropiado.

Artículo 38.º Comedores.

Cuando sea obligatorio por la normativa laboral o la Dirección de la Empresa lo considere conveniente, y con objeto de facilitar la comida a los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo de Ávila a precio económico, se implantará un comedor.

De implantarse un comedor se formará una comisión paritaria al efecto que vigilará su funcionamiento y efectuará propuestas a la Empresa para ayudarle en la Dirección de los asuntos referentes al servicio y organización del mismo.

Artículo 39.º Créditos.**A) Crédito Vivienda.**

La cuantía de éste crédito para la vivienda podrá llegar hasta 12.000,00.- euros, con un plazo máximo de devolución de diez años y un interés del 3% anual los primeros 7.000,00.- euros y a los restantes 5.000,00.- euros, se aplicará el Euribor con revisión anual, el cual podrá ser satisfecho por mensualidades.

A petición del trabajador dicho plazo podría reducirse a cuarenta meses, sin interés alguno en los primeros 7.000,00.- euros. En ningún caso, el saldo global del préstamo podrá sobrepasar los 140.000,00. - euros.

La cuantía citada no se revisará durante la vigencia del Convenio Colectivo.

B) Préstamo Estudios.

Independientemente de las asignaciones que la empresa tiene dedicadas al perfeccionamiento de su personal, también dedica anualmente unas cantidades a becas, a personal de su plantilla.

Las normas de funcionamiento para poder optar a dichas becas son las siguientes:

1.º Podrán optar por primera vez los trabajadores de NISSAN MOTOR IBÉRCIA, S.A., que vayan a iniciar o proseguir estudios que a juicio de la Dirección están en coherencia con el objeto propio de la Empresa, siendo igualmente indispensable para su concesión el que a juicio de la Dirección su situación económica no se permita afrontar dicho gasto.

2.º Podrán optar por segunda vez y sucesivas los trabajadores que hayan aprobado el curso anterior y que los informes de la Escuela, Centro o Universidad sean favorables durante el mismo.

Cantidades a conceder:

Serán aproximadamente del 50% del importe del costo de la matrícula, mensualidades y libros.

Funcionamiento del préstamo:

El dinero se concede en concepto de préstamo reintegrable, cuyo descuento mensual se paraliza hasta conocer los resultados de final de curso. Conocidos dichos resultados finales, si estos son favorables se cancela el préstamo considerándolo como a “fondo perdido”; caso de que sean desfavorables e imputables al trabajador, las cantidades que le fueron prestadas comenzarán a ser reintegradas en las condiciones pactadas y siguiendo la norma de cualquier préstamo reintegrable.

Presentación de solicitudes:

En el Departamento de Recursos Humanos y durante el mes de noviembre.

Artículo 40.º Premios.

Se regularán por las normas establecidas en el Anexo VI del presente Convenio.

Artículo 41.º Formación.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

1. Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la adecuada aptitud profesional de los trabajadores y de las trabajadoras y para aumentar la competitividad de la Empresa.
2. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente, por ello todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa podrán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa.
3. Las partes firmantes asumen los contenidos del Acuerdo Nacional de Formación Continua y se comprometen a desarrollar conjuntamente sus contenidos en la Empresa.

OBJETIVOS:

1. Se potenciarán planes de formación dentro de la Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los trabajadores y las trabajadoras y a los puestos de trabajo.
2. Los citados planes identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión, teniendo en cuenta los criterios siguientes:
 - a) Promover el desarrollo personal y profesional y la prosperidad de la Empresa y de los trabajadores y trabajadoras en beneficio de todos.
 - b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la Empresa y con ello, al mantenimiento del empleo.
 - c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.
 - d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de la Empresa.

3. Se adecuará la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.
4. Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros.
5. La Empresa promocionará de manera regular cursos de informática y formación profesional, en materias aplicables en el entorno de la misma, para todos los trabajadores y trabajadoras, siempre que se demuestre el aprovechamiento académico adecuado.

La adscripción a dichos cursos que tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, es totalmente voluntaria y sin derecho a retribución alguna.

Asimismo, la Empresa se compromete a facilitar la posibilidad de conceder “Permisos Individuales de Formación”, siempre que lo permitan sus necesidades organizativas y productivas.

PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

1. La Representación legal de los Trabajadores dispondrá de conocimiento previo a la aprobación de los planes de formación, tanto a nivel de criterios de elaboración, objetivos, necesidades y prioridad de los mismos, así como de presupuestos, y será informada de su desarrollo, sin menoscabo de las demás competencias que establece, para tales asuntos, el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Comisión Paritaria de Formación. Para facilitar el trámite previsto en el Artículo 10.a) del Acuerdo Nacional de Formación Continua, a efectos de petición de ayudas para los planes de formación de la Empresa, y dar contenido a los derechos establecidos en los Artículos 23.3 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, se faculta al Comité de Empresa del centro de trabajo de Ávila para que designe a los miembros que constituirán la Comisión Paritaria de Formación.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Formación serán:

- a) Analizar el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
 - b) Recibir información sobre las orientaciones generales del contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.) y presentar las sugerencias que considere oportunas.
 - c) Recibir información sobre los calendarios de ejecución.
 - d) Analizar los colectivos afectados en las distintas categorías y grupos profesionales.
 - e) Conocer los medios pedagógicos y lugares de impartición.
 - f) Conocer los presupuestos de formación de la Empresa, especificando las partidas económicas que soportan las acciones formativas que se realizan al amparo del Acuerdo sobre Formación Continua.
 - g) Tener a su disposición la información para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los Planes de Formación.
 - h) Emitir informe de los resultados de los planes de formación realizados por la Empresa.
 - i) La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de su puesto de trabajo.
 - j) La Comisión podrá proponer a la Empresa las acciones formativas que crea procedentes.
3. En caso de desacuerdo, las partes se someterán a la normativa vigente en cada momento. Ambas partes se comprometen a agotar la vía del diálogo y la negociación como mejor sistema para resolver las diferencias que puedan surgir.

4. La Empresa presentará a la Representación de los Trabajadores la lista de participantes previstos en las acciones formativas con la suficiente antelación al inicio de los cursos correspondientes.
5. La Comisión se reunirá mensualmente para analizar el seguimiento del plan aprobado.

Con independencia de las reuniones establecidas, la Comisión podrá ser convocada, a instancias de una de las partes, si se considera necesario. Dentro de las competencias de esta Comisión se encuentran las de recibir información, efectuar el seguimiento del plan y evaluar el plan ejecutado.
6. En los casos en que la Empresa funcione como entidad colaboradora del INEM o del MEC para estos fines (impartición de módulos de formación y/o prácticas en alternancia en la Empresa), la Representación de los Trabajadores recibirá, al menos semestralmente, un informe sobre su gestión, incluyendo acciones formativas dirigidas a personas que no formen parte de la plantilla de la Empresa, así como un informe económico sobre dichas actividades.
7. En el caso de que NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. participe en planes de formación agrupados que, para el desarrollo de los mismos facilite el uso de sus instalaciones, medios humanos y técnicos, la Comisión Paritaria de formación tendrá que ser informada y participará, en la medida de lo posible, sin colisionar con los derechos de representación de otros organismos competentes.

Asistencia a los cursos de formación:

1. La asistencia a cursos de formación fuera de horas de trabajo es de carácter voluntario. La Comisión paritaria participará en la difusión de las acciones formativas que se promuevan.
2. Siempre que sea posible se sufragarán los gastos que comporten los cursos de formación, mediante el aprovechamiento de las subvenciones que, a tal efecto, haya establecidas en los organismos oficiales.
3. A través de la Comisión se canalizará la participación de la Representación de los Trabajadores en las distintas acciones formativas a efectos de la formación continua de los integrantes de la mencionada representación.

APLICACIÓN:

Este acuerdo sólo será aplicable a las materias contenidas en el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua y siempre que los planes de formación hayan sido refrendados por la Comisión de Formación.

En todo caso se mantendrá la información habitual que viene facilitándose en la Comisión de Formación.

Artículo 42.º Seguro médico.

Se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa a mantener el seguro médico en los mismos términos reconocidos a la fecha de firma del XVI Convenio Colectivo de NISSAN para el centro de trabajo de Ávila.

Artículo 43.º Cheque guardería, ayuda escolar, ayuda estudios y ayuda a familiares discapacitados.

La Empresa realizará una aportación mensual por cada trabajador, trabajadora e hijo que esté utilizando el denominado sistema de “Cheques Guardería”.

Dicha aportación se fija en la cantidad de 60'90 euros/mes para el año 2026

Además, se establece un plus de ayuda escolar (en favor de los hijos o hijas que cursen enseñanza obligatoria), cuya cuantía será para el año 2026, la siguiente:

- **16'24 euros/mes durante el curso escolar** (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre tres y dieciséis años, ambos inclusive), dicho importe se abonará de una sola vez en el mes de noviembre de cada año.

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 162'40 euros, se abonará en la nómina del mes de noviembre, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo. Dicho importe se actualizará en el mismo importe que los incrementos que estipule en el presente convenio.

En el caso de hijo con discapacidad con grado del 33% o superior, la ayuda escolar será siempre la cuantía anteriormente citada y comenzará a percibirse desde la edad en que tal minusvalía sea conocida hasta los dieciocho años inclusive.

Independientemente de la ayuda anterior, se concede una ayuda específica 106'06 euros mensuales, para los hijos discapacitados del antedicho grado del 33% durante los doce meses del año, desde el momento en que sea declarada tal minusvalía hasta los 40 años de edad inclusive.

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

Esta ayuda tendrá efectos retroactivos desde la misma fecha en que la Seguridad Social u otro organismo competente haya fijado el comienzo del devengo de su propia prestación. Para el cálculo de la cuantía de los atrasos, se utilizará la cuantía de la ayuda vigente en el momento del abono de dichos atrasos.

Así mismo, se establece un plus de ayuda estudios (en favor de los hijos o hijas que cursen enseñanza media o superior oficial), cuya cuantía será, para el año 2026, la siguiente:

- **25'38 euros/mes durante el curso escolar** (diez meses por cada hijo de edad superior a dieciséis años y no incluidos en la enseñanza obligatoria), dicho importe se abonará de una sola vez en el mes de noviembre de cada año.

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 253'80 euros, se abonará en la nómina del mes de noviembre, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo. Dicho importe se actualizará en el mismo importe que los incrementos que estipule en el presente convenio.

En caso de que el padre y la madre presten sus servicios en la Empresa, solamente uno de ellos percibirá las ayudas.

En todo caso, las ayudas referidas serán abonadas a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a ayuda, extremo éste que debe ser justificado fehacientemente, ante el Departamento de Recursos Humanos.

También se concederá una ayuda mensual de 112'41 euros a quien tenga familiares a su cargo en situación de dependencia y asuma la condición de cuidador del mismo.

Los trabajadores y trabajadoras deberán acreditar anualmente que el familiar se encuentra en situación de dependencia declarada en resolución administrativa y que es cuidador o cuidadora del mismo y lo tiene a su cargo. A estos efectos, se entiende por familiar del trabajador o trabajadora: su cónyuge y sus parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco y personas asimiladas a la situación familiar, como parejas de hecho, tutores y personas designadas con funciones de acogimiento.

En caso de que existan varios trabajadores o trabajadoras prestando servicios en la Empresa y que declaren la situación de dependencia de la misma persona/familiar solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

Igualmente, cuando a un trabajador o trabajadora le corresponda la ayuda de familiar a cargo en situación de dependencia y la ayuda por hijo discapacitado por la misma persona o familiar, únicamente tendrá derecho a una de las dos ayudas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos previos respecto de la ayuda para hijos discapacitados, se reconoce con carácter individual y como condición más beneficiosa, el importe referido en el XIV Convenio Colectivo en concepto de “ayuda por familiares discapacitados de primer grado” a favor de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en una de las siguientes situaciones:

- a) Aquellos que en la fecha de firma del XV Convenio Colectivo de la Planta de Ávila percibieran el complemento retributivo denominado “ayuda por familiares a cargo”.
- b) Aquellos que durante la vigencia del XV Convenio Colectivo de la Planta de Ávila hubieran solicitado la ayuda económica de familiares discapacitados de primer grado con un grado de discapacidad reconocido mínimo del 33%.
- c) Aquellos que sean trabajadores activos o pasivos durante la vigencia del XV Convenio Colectivo y que puedan solicitarla a posteriori.

Los trabajadores y trabajadoras que formen parte de uno de los anteriores criterios tendrán derecho a percibir esta ayuda por el importe de 211'47 euros.

El presente importe de 211'47 € brutos en concepto de “ayuda por familiares a cargo” se actualizará en el mismo importe que los incrementos que se estipulen en los sucesivos Convenios Colectivos.

Artículo 44.º Seguro colectivo de vida.

La Dirección contratará una póliza de seguro colectivo a favor de sus trabajadores en sustitución del actual fondo social recogido en el artículo 38.bis del XV Convenio Colectivo.

La póliza contratada cubrirá los riesgos de Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte por Accidente, siendo acumulables el fallecimiento y la muerte por accidente.

Asimismo la póliza de seguro de vida colectivo cubrirá los casos en que el trabajador cause baja en la compañía por Incapacidad Permanente Total, en las mismas condiciones que la Incapacidad Permanente Absoluta, una vez ésta se convierte en definitiva sin revisión.

El capital asegurado será igual al doble del Salario bruto anual establecido para cada trabajador, por la empresa, en el momento de la contratación o renovación de dicha póliza.

Para el establecimiento del Salario bruto anual se considerarán todos los conceptos retributivos, establecidos en enero del año de la contratación o última renovación de dicha póliza.

En caso de aquellos trabajadores que en base a sus condiciones contractuales perciben una parte proporcional del salario establecido en las tablas, este último importe será el considerado como su salario bruto anual.

Para que los trabajadores puedan ser beneficiarios de la póliza referida en los párrafos anteriores, deberán someterse a todas las pruebas y requerimientos que establezca la Compañía aseguradora. De no ser así, no serán beneficiarios de la misma y en su lugar les será de aplicación el capital del Seguro Colectivo de Vida establecido en el Convenio anterior (13.000 euros).

Artículo 45.º Prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A) A partir del primer día de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional y a partir del día primero del segundo mes consecutivo de baja por enfermedad común o accidente no laboral, y siempre que, en su caso, esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la Empresa abonará al trabajador o trabajadora, por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de los salarios brutos del trabajador o trabajadora en baja.

B) El abono se efectuará teniendo en cuenta lo siguiente:

- 1.º Los conceptos de retribución primaria, prima de productividad o percepción suplementaria, antigüedad, ad personam 22 y turnicidad, en su caso, tendrán los importes mes por categoría y nivel o clave en el momento de la baja que figuren en las tablas de retribución y que se confeccionen como desarrollo del presente Convenio. Prestaciones de IT derivadas de enfermedad común: Se acuerda reconocer durante los 4 primeros días de baja por incapacidad temporal complementar hasta el 100 por 100 del salario bruto del trabajador o trabajadora en baja, siempre y cuando se trate de la primera baja en los últimos dos años a computar desde la última fecha de alta por incapacidad temporal. No se tendrán en cuenta para el cálculo las bajas los accidentes traumáticos.
- 2.º Por el resto de los conceptos, tales como pluses de nocturnidad, festivo, guardería y otros, se abonará una cantidad que será siempre la misma durante el período en que se perciba el complemento objeto de esta regulación, y cuyo importe será equivalente al promedio correspondiente por estos conceptos, durante los tres meses de calendario inmediatamente anteriores a la baja, excluyendo para este cálculo los devengos correspondientes a los meses en los que el trabajador o trabajadora haya disfrutado sus vacaciones colectivas (de verano y de navidad).
- 3.º Solamente se incluyen para este cálculo las jornadas normales y no las horas extraordinarias ni los trabajos extraordinarios.

Tampoco se incluyen los importes salariales debidos a regularizaciones, atrasos, retroactividades o diferencias de nivel, así como cualquier otro abono de vencimiento periódico superior a un mes.

No serán objeto de compensación económica los períodos de descanso o reducciones de jornada a que el trabajador o trabajadora en activo tuviera derecho, tales como reducción de jornada por trabajo nocturno, descanso para el bocadillo, o cualquier otro.

C) La prestación complementaria será, en consecuencia, la resultante del cálculo previsto en el apartado A) teniendo en cuenta la suma de conceptos integrados en los puntos 1.º y 2.º del apartado B), que tendrá la condición de complemento fijo y se percibirá mientras persista la situación de baja médica y como límite, hasta que se agote el período de incapacidad temporal, incluidas sus correspondientes prórrogas, o proceda la baja del trabajador o trabajadora en la Seguridad Social por agotamiento de los plazos de I.T., conforme a la normativa de aplicación.

Expresamente se hace constar que en caso de producirse nuevas bajas por enfermedad o accidente, el período para tener, o en su caso, volver a tener derecho a la prestación a que se refiere este artículo, se computará desde la fecha de la nueva baja, salvo que se trate de recaídas de la misma enfermedad o accidente, en cuyo caso la Empresa lo considerará y decidirá sobre la concesión o no del complemento, siempre que la nueva baja se produzca en un plazo inferior a seis meses desde la última alta.

Para la efectividad mes a mes del complemento expresado, será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses del centro de trabajo de Ávila, no supere un índice medio de absentismo del 3'45 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral y del 0'45 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. De superarse el índice que corresponda, decaerá el derecho a percibir el complemento en el mes de que se trate. La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores sobre la evolución mensual de dichos índices de absentismo.

En el caso de que el índice medio de absentismo regulado en el párrafo anterior supere cualquiera de los porcentajes igualmente especificados, se abonará exclusivamente el complemento a partir del día primero del tercer mes consecutivo de baja y en tanto el índice promedio mensual de absentismo, computado como determina el párrafo anterior, no supere el 4'55 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0'72 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Esta aplicación afectará automáticamente a quienes fueran ya a iniciar el devengo de la prestación complementaria en el mes en que se produzca la superación del índice de absentismo en el cómputo promedio acordado.

Como norma general se atenderá a la regulación indicada en los párrafos anteriores salvo en los siguientes casos:

- a. Prestaciones de IT derivadas de enfermedad común: se reconocerá durante los 4 primeros días de baja por incapacidad temporal complementar hasta el 100 por 100 del salario bruto del trabajador o trabajadora en baja, siempre y cuando se trate de la primera baja en los últimos dos años a computar desde la última fecha de alta por incapacidad temporal. No se tendrán en cuenta para el cálculo las bajas por accidentes traumáticos.
- b. Prestaciones de IT derivadas de accidentes laborales traumáticos o enfermedad grave que represente riesgo vital: se reconoce a partir del primer día de baja el abono de una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente

de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complemente hasta el 100 por 100 de los salario brutos del trabajador o trabajadora en esta situación de baja.

D) El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador o trabajadora supone que en todo momento la Empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación tanto del estado patológico del trabajador o trabajadora como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado.

Este seguimiento y comprobación podrán ser efectuados por la Empresa:

1. Por visita domiciliaria de personas idóneas autorizadas por la Empresa.

En este caso, el trabajador o trabajadora autorizará la entrada en su domicilio, previa identificación de las personas idóneas con autorización escrita de la Empresa.

2. Por reconocimientos médicos efectuados en consultorios médicos o instituciones sanitarias.

El trabajador o trabajadora, a requerimiento de la Empresa, deberá acudir, si su estado se lo permite, a reconocimiento médico en instalaciones adecuadas (consultorios o instituciones sanitarias) para ser objeto de reconocimiento, en relación con la enfermedad o accidente causa de su baja.

Para ello, si fuera preciso, la Empresa le facilitará el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio, según los casos).

3. Facilitar al personal sanitario encargado por la Empresa el conocimiento del tratamiento que le haya sido prescrito, a los efectos de que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento.

E) Cesará el trabajador o trabajadora de devengar el complemento desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas:

1. Parte médico de alta.
2. No presentación de los partes de baja y de confirmación o continuación correspondientes según obligación legal.
3. Diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por encargo de la Empresa, según lo que se dice anteriormente, de acuerdo con el cual no exista, o haya cesado, el estado de enfermedad, o el derivado de accidente, que constituía motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador o trabajadora no haya sido dado de alta.
4. Que de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la Empresa, el trabajador o trabajadora en baja no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación, en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja.
5. Negativa o entorpecimiento al ejercicio por parte de la Empresa de los medios de seguimiento y comprobación citados anteriormente.
6. Ejercer durante el período de baja cualquier tipo de trabajo, aun cuando no sea remunerado.

F) La decisión de la Empresa de no satisfacer al trabajador o trabajadora en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de seguimiento y comprobación anteriormente expuesta, será ejecutiva y firme.

G) La retirada del complemento por parte de la Empresa no tendrá carácter de sanción disciplinaria.

H) El cálculo del índice de absentismo se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de horas perdidas} \times 100}{\text{Número Horas Teóricas}} = \left\{ \begin{array}{l} \text{Vacaciones} \\ \text{y días} \\ \text{descanso} \end{array} \right\} - \left\{ \begin{array}{l} \text{Reducción} \\ \text{cuatro horas} \\ \text{turno de noche} \end{array} \right\}$$

En dicha fórmula el número de horas perdidas viene referido al concepto de enfermedad común o accidente no laboral en los casos del índice que afecta a la prestación complementaria derivada de tales causas y al concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional en los relativos al índice que condiciona el complemento devenido de estas últimas contingencias.

CAPÍTULO SEXTO

TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

Artículo 46.º Rendimientos.

1) La organización práctica del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección. Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

2) Corresponde a la representación de los trabajadores el ejercicio de las funciones que en éste y en los demás aspectos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

3) En materia de organización práctica del trabajo se estará a las normas contenidas en el texto y anexos del presente Convenio Colectivo y en su defecto, a las disposiciones legales vigentes.

Se establece como actividad normal el resultante de la aplicación directa de las tablas de tiempos MTM a la actividad 115.

A partir de esta nueva actividad el rendimiento mínimo exigible o normal será el índice 100.

Aspectos fundamentales de la organización del trabajo.- El ejercicio de la facultad de la Dirección en esta materia comprende, entre otros, los siguientes aspectos fundamentales:

1) La racionalización del trabajo y la mejora de la productividad. Ello supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

El estudio, la determinación e implantación de los procesos industriales, técnicos y administrativos más adecuados en cada momento, así como de los métodos, normas, procedimientos operativos, funciones y tareas concretas y su asignación a cada puesto de trabajo.

La determinación de las normas de procedimiento y niveles de calidad exigibles en cada momento en los procesos de fabricación o de otro tipo, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dichos procesos.

La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarios para la mejora de la productividad, en general, y -en particular- de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

2) El análisis, la determinación y la exigencia de las actividades y rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos, con los adecuados niveles de calidad.

Se señalan enunciativamente, los aspectos siguientes:

El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo basado en la actividad 115 MTM, para los trabajos y tareas sujetas a control de actividad medida, y su equivalente para los restantes, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse las técnicas del "vídeo" y MTM. La no exigencia de dicho rendimiento en un momento determinado no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

El vídeo se utiliza como instrumento de apoyo para el análisis de procesos y condiciones de seguridad e higiene, sin que pueda utilizarse fuera del ámbito de la Empresa.

La asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible 100 aunque para ello sea preciso el desempeño de trabajos distintos de los que habitualmente tengan encomendados.

La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificación en los métodos operatorios, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de las características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.

Se especifica el desarrollo de estos temas en el Anexo XVII.

3) La determinación y establecimiento de las plantillas correctas de personal.

Ello supone, entre otros aspectos:

La determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa como consecuencia de su adaptación (con observancia de las normas legales al efecto) a las necesidades de la Empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo.

Que, en consecuencia, la Dirección de la Empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

4) El establecimiento de los sistemas de retribución más adecuados. Se especifica su desarrollo en el capítulo de condiciones económicas.

Artículo 47.º Clasificación profesional.

En función de la sucesiva formación, conocimiento, mejor aprovechamiento de las aptitudes y adaptación a distintos puestos de trabajo, así como adecuado desenvolvimiento

en el medio, que sólo se adquieren al cabo de los primeros años, se establecen las siguientes categorías y agrupaciones económicas a efectos de retribución (de las recogidas en el Anexo IV):

- Durante el primer año y seis meses: “Especialista de Base” en la agrupación 37.
- Desde el primer año y seis meses y durante un año: “Especialista A” en la agrupación 40.
- Desde el segundo año y seis meses y durante un año: “Especialista A especial” en la agrupación 43.
- Desde el tercer año y seis meses y durante un año: “Especialista B” en la agrupación 45.
- Desde el cuarto año y seis meses y durante un año: “Especialista C” en la agrupación 50.
- Durante el primer año y seis meses: “Auxiliar técnico-administrativo de Base” en la agrupación 01.
- Desde el primer año y seis meses y durante un año: “Auxiliar técnico-administrativo A” en la agrupación 02.
- Desde el segundo año y seis meses y durante un año: “Auxiliar técnico-administrativo A especial” en la agrupación 2A.
- Desde el tercer año y seis meses y durante un año: “Auxiliar técnico-administrativo B” en la agrupación 03.
- Desde el cuarto año y seis meses y durante un año: “Auxiliar técnico-administrativo C” en la agrupación 04.

En el Grupo Operario, los Especialistas C, transcurridos cinco años y medio, ostentarán la categoría de Oficial de 3.ª del mismo Grupo Operario, y en el Grupo Técnico Administrativo, los Auxiliares Técnico-Administrativos C, transcurridos cinco años y medio, la nueva categoría de Oficial de 3.ª Técnico-Administrativo; en ambos casos con la retribución correspondiente a tal cualificación.

1. Grupo Operario:

- Jefe de Equipo (como se define en el Art. 50.K).
- Oficial Especial.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Oficial de Tercera.
- Especialista de Base.
- Especialista A.
- Especialista A especial.
- Especialista B.
- Especialista C.

En el Grupo Operario las categorías de Oficial Especial, Oficial de Primera, Segunda y Tercera, incluyen las especialidades ya reconocidas y desempeñadas en la Empresa, y las de Mecánico-Probador, Probador, Verificador Grupo Operario, Carretillero, Producción y Prevención-Protección, así como aquellas específicas de la industria del automóvil que puedan crearse en el futuro.

3.- Grupo Técnico Administrativo.

- Auxiliar técnico-administrativo de Base.
- Auxiliar técnico-administrativo A.
- Auxiliar técnico-administrativo A especial.
- Auxiliar técnico-administrativo B.
- Auxiliar técnico-administrativo C.
- Oficial técnico-administrativo de tercera.
- Capataz.
- Verificador de tercera.
- Oficial técnico-administrativo de segunda.
- Oficial técnico-administrativo de primera.
- Agente técnico-administrativo de tercera.
- Jefe técnico-administrativo de tercera.
- Delineante proyectista A.
- Agente técnico-administrativo de segunda.
- Jefe de Unidad.
- Delineante proyectista B.
- Jefe técnico-administrativo de segunda.
- Agente técnico-administrativo de primera.
- Jefe de Unidad de primera.
- Jefe técnico-administrativo de primera.
- Jefe de Taller.
- Perito e Ingeniero técnico.
- Ingeniero y Licenciado.

Se extingue la especialidad Jefe de Unidad dentro de la categoría de Encargado, creándose como nuevas categorías profesionales Jefe de Unidad y Jefe de Unidad de Primera, ambas dentro de los grupos técnicos administrativos y encuadrados en las Agrupaciones 17 y 19 respectivamente. Las partes procederán a introducir las modificaciones necesarias en los distintos artículos y anexos del Convenio Colectivo, derivadas de la creación de estas categorías.

La clasificación del personal que precede es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

La Empresa entregará a la Representación de los Trabajadores la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes.

Se establece el nivel 6 como el Nivel mínimo en cualquiera de las categorías.

Se acuerda que, a partir del 1 de enero de 2026, el nivel mínimo, para el personal adscrito al grupo operario, será el nivel 8, al personal con una antigüedad igual o mayor a quince años en la compañía.

Se acuerda que, a partir del 1 de enero de 2026, el nivel mínimo, para el personal adscrito al grupo empleado, será el nivel 11, al personal con una antigüedad igual o mayor a quince años en la compañía.

Artículo 48.º Valoración de puestos de trabajo.

El régimen de valoración de puestos de trabajo, se efectuará por la Empresa mediante el Manual Único de Valoración.

Como normas de valoración, se seguirán las contenidas en el Anexo I, “Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo”, cuyo texto forma parte de este Convenio.

Artículo 49.º Conceptos retributivos.

1. Retribución por jornada ordinaria. Estará formada por:

- a) **Retribución primaria:** es la que corresponde a la categoría profesional del trabajador o trabajadora y nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo. Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el Anexo n.º IV de este Convenio.
- b) **Prima de incentivo a la productividad:** se aplicará una Prima de incentivo a la productividad colectiva del personal, cuyo abono se efectuará según las Tablas número 9 y 10 del Anexo IV.

2. Retribuciones especiales:

- a) **Gratificaciones extraordinarias:** las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas a razón de treinta días de Retribución Primaria.
- b) **Gratificaciones de Marzo y Septiembre:** estas gratificaciones se satisfarán con arreglo a lo dispuesto en el Anexo número IV, que forma parte de este Convenio.

La gratificación de Marzo se abonará con la paga correspondiente a Febrero y la de Septiembre en la primera quincena de este mes.

c) **Pluses:**

1. **Plus de turnicidad:** para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se abonará al personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad, en la cuantía que se expresa en el Anexo IV. Tablas de retribuciones, del presente Convenio (Tablas número 11 y 12).

El personal a turnos será el que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

2. **Plus de trabajo en domingo y festivo:** se abonará para el trabajo en tales días un plus, cuya cuantía se cifra en el 140 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajada en dichos días.
3. **Plus de Guardería-Mantenimiento:** se abonará para el trabajo realizado con la denominación de “trabajo de guardería”, un plus cuya cuantía se cifra en el 140 por 100 de la Retribución Primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en los períodos que se determinen para el derecho a este plus.
4. **Plus de nocturnidad:** se abonará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas, salvo su importe que será del 40 por 100 de la Retribución Primaria.
5. **Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche:** con independencia del plus ordinario de nocturnidad establecido en el número anterior y del beneficio de reducción de la jornada del turno de noche, se establece este plus, cuyo importe será el fijado en la Tabla salarial número 18 y 19, del Anexo IV del presente Convenio, siguiendo las evoluciones salariales pactadas en el presente convenio respecto a los años siguientes. Para tener derecho a la percepción de este plus, se requerirá que el trabajador o trabajadora preste sus servicios en horario fijo de noche durante al menos un mes, contado de fecha a fecha.

La percepción de este plus es incompatible con el de turnicidad.

6. **Pluses Turno Fijo de Noche Normal y Festivo:** los trabajadores y trabajadoras en turno fijo de noche percibirán estos pluses con los valores de las tablas que en el Anexo IV se incluyen, y que son incompatibles con los Pluses ordinario de Nocturnidad, Especial de Nocturnidad por jornada fija de noche y cualquier otro.
7. **Plus Aprovechamiento Instalaciones:** los trabajadores y las trabajadoras que presten servicio con este sistema, percibirán los pluses con los valores de las tablas que en el Anexo IV se incluyen, bien por cada sábado de trabajo en turno de mañana o en el de tarde (incompatible con cualquier compensación por trabajo en días de descanso), bien por cada noche del domingo al lunes (incompatible con cualquier compensación por trabajo en horario nocturno o días de descanso).
8. **Plus de sábados productivos:** cuando la bolsa colectiva esté en negativo, el trabajador por cada sábado que realice podrá elegir entre cobrar 101'50€ y 1 día que ira a compensar los días negativos que estén en su contador o 2 días a compensar dicho contador.

Cuando la bolsa colectiva esté en 0 o positivo, el trabajador por cada sábado que realice podrá elegir entre cobrar 76'13€ y un día a la bolsa individual o 152'25€ (lineal).
9. **Plus horas flexibles:** por cada 60 minutos de tiempo que se utilice para ampliar la jornada se generará un derecho al descanso compensatorio individual de 1 hora a la bolsa de horas flexibles y 14'21€ (incluida la hora de nocturnidad).

El resto de los pluses se devengará en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su naturaleza puedan absorberse legalmente, o cuando las contraprestaciones a que obedezcan tales devengos se hayan tenido en cuenta en el Régimen de Valoración y Retribución de este Convenio.

g) Licencias y ausencias retribuidas:

Las licencias y ausencias retribuidas legalmente establecidas, serán abonadas de conformidad a lo establecido en el cuadro-resumen que se incluye en el presente Convenio en el artículo 31.

Artículo 50.º Aplicación de los conceptos retributivos.

A) Retribución primaria: corresponde abonarla en los siguientes casos:

1. Por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo.
2. Licencias reglamentarias: permisos para exámenes cuando hayan de ser retribuidos.
3. Vacaciones.
4. Domingos y festivos.

Los devengos correspondientes a los domingos y festivos se abonarán en proporción a los días trabajados.

Licencias reglamentarias: el trabajador o trabajadora, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a la licencia en los casos que se recogen en el cuadro que figura en el presente Convenio.

B) Gratificaciones extraordinarias: las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas.

Al causar baja en la Empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

El cómputo se hará por meses completos; la fracción de mes se considerará como un mes completo, distribuyéndose el cálculo haciendo corresponder el primer semestre a la de julio y el segundo semestre a la de Navidad.

Con respecto a las gratificaciones de marzo y Septiembre, se mantendrá el mismo criterio, salvo en lo referente a los períodos de devengo, que se computarán, respectivamente, de Septiembre a febrero y de febrero a Septiembre.

C) Prima de incentivo a la productividad: Se devengará en los mismos casos que la retribución primaria excepto las licencias reglamentarias que se registrarán por el cuadro del artículo 31.

D) Plus de turnicidad: se devengará en los siguientes casos:

1. Por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo.
2. Domingos y festivos en proporción a los días trabajados.

3. Durante las vacaciones proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante el periodo anterior, computado de vacación a vacación.

A los efectos del abono del plus de turnicidad se distinguen las siguientes situaciones:

1. Personal que trabaja en turnos preestablecidos por la Dirección (personal en régimen de trabajo a turnos), de mañana, tarde y noche, o dos cualesquiera de éstos:
 - a. Los turnos habituales vendrán preestablecidos en alguna de las siguientes modalidades: cambios de turnos semanales, quincenales, mensuales o de una semana como mínimo dentro de un mes. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en estos turnos tendrán derecho al abono de la turnicidad durante todo el tiempo que en el mes trabajen a prima, como se dispone en este Convenio, mientras vengan efectuando los cambios de turno.
 - b. Casos especiales en que la rotación (cambio de turno) se produce en un período superior al mes (una semana cada dos meses, dos semanas cada dos meses, etc.). Los trabajadores y trabajadoras incluidos en régimen de turnos de estas características, tendrán derecho al abono de la turnicidad durante el tiempo del turno que dentro del periodo total tiene un menor número de días y asimismo durante otro número de días consecutivos igual al anterior, es decir, que la turnicidad se abonará por un número de días doble de aquéllos en que se haya cambiado de turno.
 - c. No se considerará en régimen de trabajo a turnos el trabajador o trabajadora que aun teniendo un horario coincidente con uno cualquiera de los turnos, por haberlo solicitado voluntariamente o por cualquier otra causa, no efectúe rotación normal de horario.
 - d. En el caso de que un trabajador o trabajadora comience o cese en el régimen de trabajo a turnos, comenzará o cesará, respectivamente, su devengo del plus de turnicidad, coincidiendo con el primero o el último día de su inclusión en este régimen de trabajo.
2. Trabajadores y trabajadoras con horario fijo que, por necesidades del servicio, hayan de ser cambiados de turno de forma temporal.

Se devengará el plus de turnicidad correspondiente en los días que dure el cambio de horario.

E) Plus de Nocturnidad: se devengará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas.

F) Plus de Trabajo en Domingo y Festivo: los trabajadores y trabajadoras que, con desplazamiento de su descanso semanal reglamentario, trabajen en domingo, y los que trabajen en festivos, sin que reúnan conjuntamente las circunstancias de obligatoriedad y habitualidad o periodicidad requeridas para el derecho al “Plus de Guardería-Mantenimiento”, percibirán independientemente de los demás conceptos salariales a que tuviere derecho, un “Plus de Festivos” de cuantía señalada en el artículo 49 por el tiempo de presencia del trabajador o trabajadora, que esté comprendido en los horarios que rijan en cada momento, correspondientes:

- Para el domingo: al horario del turno de mañana, tarde y noche del sábado y los turnos de mañana, tarde y noche del domingo.

- Para el festivo: al horario del turno de noche de la víspera, y los turnos de mañana, tarde y noche del festivo.

En el momento actual, las horas que determinan los períodos anteriores son:

- Para el domingo:
 - Desde las siete horas del sábado hasta las siete horas del lunes.
- Para el festivo:
 - Desde las veintitrés horas del día inmediato anterior al festivo hasta las siete horas del día siguiente al festivo.

El plus de trabajo en domingo se abonará también en el horario de mañana de aquéllos sábados en que, por aplicación de los calendarios generales, no trabaje ningún turno, sin que ello suponga el reconocimiento como festivos de los citados sábados.

El “Plus de Festivos” es incompatible con el “Plus de Guardería-Mantenimiento”.

G) Plus de Guardería-Mantenimiento: los trabajadores y las trabajadoras que por desempeñar puesto de trabajo de especiales características, tales como de actividad continuada, vigilancia, guardería médica, etc., tengan obligación de trabajar de forma habitual o periódica en domingo o festivo y, en consecuencia, tengan su descanso semanal o festivo en otro día, percibirán como compensación de esta exigencia especial un “Plus de Guardería-Mantenimiento” de cuantía señalada en el artículo 49 de este Convenio.

Este plus se abonará por el tiempo trabajado dentro de los límites horarios señalados para el “Plus de Domingos y Festivos”. Se amplían estos límites en cuanto al plus de guardería, para el personal que viene percibiéndolo, a las veintitrés horas del viernes, a quienes lo perciban el sábado o el domingo de la misma semana y en ella descansen o vaquen todos los turnos desde las siete horas del sábado, según calendario general del centro de trabajo.

No se extenderá, por el contrario, el referido límite a los viernes de aquellas semanas que, aun trabajando aquéllos un día festivo, no trabajen el sábado o domingo de las mismas.

A los solos efectos del devengo del Plus de Guardería-Mantenimiento se entenderá por “semana” la comprendida entre las siete horas del lunes, hasta la misma hora del lunes siguiente. No obstante, cuando por necesidades del servicio la Empresa establezca el comienzo de la semana de trabajo antes o después de las siete horas del lunes, se entenderá como semana la de los siete días naturales contados desde el nuevo inicio del turno de trabajo.

Este “Plus de Guardería-Mantenimiento” es incompatible con el de domingos y festivos.

A efectos del reconocimiento del derecho y percepción del plus, se requerirá:

- 1.º Que el trabajador o trabajadora tenga obligación de trabajar en dicho puesto domingos o festivos. Se considera obligatorio cuando su falta al trabajo en dichos días, sin causa justificada, pueda ser constitutivo de falta laboral y ser sancionado como ausencia injustificada al trabajo.
- 2.º Que la obligación de trabajar en domingo o festivo tenga carácter habitual o periódico. Se entiende por habitual el trabajo que respondiendo a los planes de organización previstos por la Empresa, para el puesto en cuestión, se realice de forma continua o periódica.

Se entiende por trabajo periódico aquél que se realiza obedeciendo a unos ciclos concretos marcados por la Empresa, dentro de los planes de organización del puesto y descartando todos aquéllos ejecutados de forma esporádica o aislada.

- 3.º Que los requisitos de obligatoriedad, habitualidad o periodicidad se den conjuntamente. La falta de cualquiera de estos requisitos supondrá la inexistencia del derecho al plus, y, por tanto, la no percepción del mismo.
- 4.º Que el trabajo en domingo o festivo comporte un descanso semanal compensatorio.

La Empresa deberá declarar, expresamente, los puestos con derecho al Plus de Guardería-Mantenimiento, cuando reúnan los requisitos anteriormente indicados.

H) Vacaciones:

Se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: Retribución Primaria, Prima o Percepción Suplementaria, Turnicidad, Plus Turno Fijo de Noche Normal y Plus Turno Fijo de Noche Festivo, Plus Aprovechamiento Instalaciones, y Plus Especial de Nocturnidad por Jornada Fija de Noche, Plus de Disminución de Aptitud, Plus Jefe de Equipo y los Pluses de Nocturnidad, Festivo y Guardería-Mantenimiento.

I) Reducción del tiempo de trabajo real al año: las reducciones en el tiempo de trabajo real anual (que figura en este Convenio) no implicarán merma de retribución alguna.

J) Plus especial de nocturnidad, por jornada fija de noche: se aplicarán, como normas complementarias, las que rijan para el plus ordinario de nocturnidad.

K) Líderes: Los trabajadores que sean nombrados Líderes, y ejerzan efectivamente las funciones de esta figura, ocuparán la agrupación 70.9, de forma mínima, o aquella que sea resultado de revisión de puesto por VPT.

Artículo 51.º Conceptos retributivos a efectos legales.

I. Clasificación.

Por aplicación de la normativa de ordenación del salario, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

Salario base: se fija como salario base el importe de la retribución primaria.

Complementos salariales: los diferentes complementos salariales pactados quedan distribuidos atendiendo a su naturaleza, del siguiente modo:

- Personales:
 - Plus de disminución de aptitud.
 - Plus Personal Asistencial.
 - Garantías económicas (artículo 52).
 - Ad Personam 2022 según corresponda en base al artículo 58 del presente Convenio Colectivo.
- De puesto de trabajo:
 - Turnicidad.
 - Nocturnidad.

- Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.
- Plus de trabajo en domingos y festivos.
- Plus de jefe de equipo.
- Plus de guardería.
- Plus de Aprovechamiento de Instalaciones.
- Plus sábados productivos.
- Plus horas flexibles.
- Por calidad y cantidad de trabajo:
 - Prima de incentivo a la productividad.
 - Prima ligada al resultado de la Planta de Ávila.
 - Horas extraordinarias.
- Vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificación de julio.
 - Gratificación de navidad.
 - Gratificación de marzo.
 - Gratificación de Septiembre.

II. Principios generales sobre retribución:

A) Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechos por quien corresponda conforme a la Ley.

B) Los salarios y sueldos de cotización a efectos de seguros sociales obligatorios y mutualismo laboral, serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

Las percepciones que correspondan según este Convenio en la parte que superen las mencionadas bases legales de cotización, únicamente se computarán para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y hasta los límites establecidos para este seguro.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son en todos los casos cantidades brutas.

Artículo 52.º Garantías personales.

1. Los trabajadores y trabajadoras que como consecuencia de la supresión del concepto “antigüedad” que estaba recogido en el XIV Convenio Colectivo de la Empresa para el centro de trabajo de Ávila, y lo tengan reconocido a título individual, se regirán por las siguientes condiciones:

- A partir de 1 de enero de 2018 percibirán un complemento personal equivalente llamado Plus Personal
- Tendrán garantía individual a seguir generando dicho importe en las mismas condiciones vigentes a fecha 31 de diciembre de 2017 y hasta un máximo de cinco quinquenios. A partir del 1 de enero de 2026, y con efectos desde ese mismo día, quedará eliminado el límite máximo de cinco quinquenios.

- Los trabajadores y trabajadoras que a fecha 31 de diciembre de 2017 hayan generado un número superior a cinco quinquenios, se les garantiza la percepción del importe económico derivada de aquellas.
- Con efectos desde el 1 de enero de 2026, los trabajadores con fecha de ingreso posterior a 31 de diciembre de 2017, y que, por el transcurso del tiempo en la compañía puedan generar la compensación relativa al Quinquenio (concepto salarial Plus Personal) se les reconoce la compensación asociada al mismo.

El reconocimiento de la garantía personal se realizará de forma expresa a cada trabajador y trabajadora mediante la entrega a cada uno de éstos de una carta nominativa en la que figurará la antigüedad que ostentan en la Empresa a 31 de diciembre de 2017 y el importe individual y personal que se reconoce, según lo estipulado en la Tabla salarial número 3 del Anexo IV del XV Convenio Colectivo.

Dicha cantidad que se reconoce a favor de los trabajadores y trabajadoras no será absorbible ni compensable y será actualizada de conformidad con los incrementos pactados en el presente y sucesivos Convenios Colectivos.

2. Los trabajadores y trabajadoras que como consecuencia del XV Convenio Colectivo hubieran sufrido una merma económica, percibirán un complemento personal Ad Personam 2022, según se reguló en el art. 58 del XVI Convenio Colectivo.

3. Se reconoce a favor de todos los trabajadores y trabajadoras las condiciones de compra de vehículos y Renting vigentes en cada momento o cualquier otra política social/económica del grupo NISSAN.

4. Sin perjuicio de las garantías personales que se reconocen de forma expresa en el presente Convenio Colectivo y Anexos, no se garantiza en ningún caso a los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación personal del presente Convenio otras condiciones, garantías económicas o derechos que ostentaran con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo para el centro de trabajo de Ávila.

5. Asimismo, se reconoce individualmente el Plus personal Asistencial a los trabajadores y trabajadoras que estuvieran de alta a fecha 26 de julio de 2000.

CAPÍTULO SÉPTIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53.º Faltas y sanciones.

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

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

A) Faltas leves.

- 1.º De una a tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- 2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.



- 3.º El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros o compañeras de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º Falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8.º Discutir con los compañeros o compañeras dentro de la jornada de trabajo.
- 9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B) Faltas graves. Se califican como faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días.
- 2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o compañera o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros o compañeras de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o compañeras 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 las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 10.º La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) Faltas muy graves. Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- 2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras 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.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- 5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o compañeras de trabajo.
- 7.º La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 10.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la misma.
- 11.º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas.
- 12.º El acoso sexual.
- 13.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 14.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 15.º La disminución continuada y voluntaria no justificada en el rendimiento del trabajo.
- 16.º Originar riñas y pendencias con sus compañeros y compañeras de trabajo.
- 17.º Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado B).
- 18.º La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

2. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador o trabajadora, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

3. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves:
 - Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
 - 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. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
 - Despido.
 - Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales.

4. Abuso de autoridad. La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará, en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior: en este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si cualquiera de ellos no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, a la Autoridad Laboral, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

5. Normas de procedimiento.

- a) Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad, con conocimiento del Comité de Empresa en los casos legalmente previstos, de corregir disciplinariamente a todos los trabajadores y trabajadoras que se hicieran acreedores de ello.
- b) Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días hábiles, a partir de la fecha en que la sanción sea firme. A estos efectos no se computarán como días hábiles los de disfrute de vacaciones colectivas.

Este plazo no es aplicable al caso en que la sanción consista en despido.

Artículo 54.º Prescripción de las faltas y anulación de las notas desfavorables.

La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves o muy graves, tendrá lugar a los seis meses, al año y a los dos años, respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

La prescripción de faltas se regirá por las normas legales vigentes en la materia.

Con el fin de garantizar el adecuado análisis de las faltas graves, los periodos de vacaciones colectivas no se computarán a efectos de prescripción.

Artículo 55.º Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.

Los días de ausencia al trabajo y los retrasos en la hora de entrada que no sean debidamente justificados se penalizarán con un importe igual al de la percepción primaria correspondiente al tiempo de ausencia o de retraso.

Artículo 56.º Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.

Cuando por la importancia, trascendencia o número de ausencias o de retrasos estas faltas puedan ser consideradas como graves o muy graves, la Empresa podrá dejar sin efecto el sistema de penalización establecido en el artículo anterior, aplicando automáticamente el régimen de sanciones.

La suspensión para lo sucesivo del sistema de penalización será comunicada por escrito al trabajador o trabajadora afectado, manteniéndose vigente hasta que la Dirección acuerde reintegrarle al mismo, o cuando transcurran sin comisión de ulteriores faltas de esta naturaleza, los plazos establecidos en el artículo de este Convenio sobre “anulación de notas desfavorables”.

CAPÍTULO OCTAVO

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ASPECTOS SINDICALES.

Artículo 57.º Secciones sindicales.

1. Secciones sindicales.

La Dirección de la Empresa, junto con la Representación de los Trabajadores, acuerdan estar a lo que la normativa legal en cada momento vigente establece para las secciones sindicales y delegados de las mismas.

2. Delegados sindicales para el centro de Ávila.

El nombramiento por parte de cada organización sindical de un delegado sindical se realizará según se establezca en la normativa legal vigente en cada momento y en los términos y condiciones que en ésta se estipulen.

3. Representación de los trabajadores y Acción Sindical en la Empresa.

Se regirán por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

Los sindicatos (CC.OO., U.G.T. y SIGEN-USO) podrán celebrar una reunión trimestral, de coordinación con el resto de representantes de otros centros de la Empresa del Grupo NISSAN en España, a la que podrá asistir un representante de cada una de estos sindicatos del centro de trabajo de Ávila.

Los gastos de desplazamiento serán a cargo de la Empresa y cada uno de los representantes que asistan a las reuniones que se organicen percibirá la cantidad que en concepto de dieta reconozca la Dirección según la política vigente en cada momento.

CAPÍTULO NOVENO

CONDICIONES ECONÓMICAS PARA EL AÑO 2025

Artículo 58.º Condiciones económicas para el año 2025.

A) Para el período comprendido entre 1 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025, se abonará por una sola vez, una paga no consolidable equivalente al 2,9% (IPC), calculada sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024, de los siguientes conceptos retributivos:

- Retribución primaria.
- Ad personam 22.
- Antigüedad.
- Prima de resultados.
- Prima.
- Plus personal asistencial.
- Extra Julio.
- Extra Diciembre.
- Extra Marzo.
- Extra Septiembre.

B) A partir del mes de enero de 2026, tanto las tablas salariales del 31 de diciembre de 2024 como los distintos pluses salariales a valor de 31 de diciembre de 2024, experimentarán un incremento del 1'5% consolidable en todos los conceptos retributivos, excluyendo el Credito de Adquisición de Vivienda (art . 39 XVI C. Colectivo) y el Seguro Colectivo de Vida (art. 44 XVI C. Colectivo).

Todos los importes incluidos en el presente Convenio, referidos a pluses salariales, ayudas económicas, retribución de trabajo en días azules, etc..., tienen efectos desde el 1 de enero de 2026.

CAPÍTULO DÉCIMO

Artículo 59.º

Las partes manifiestan expresamente someterse íntegramente al presente Convenio y que, por tanto, no se verá afectado por ningún otro acuerdo o convenio vigente o que pueda pactarse en el futuro, de ámbito estatal o sectorial, durante su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.

La actualización de capitales asegurados a través del Seguro Colectivo de Vida surgirá efectos con fecha de la firma de este Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera.

Durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2025, el complemento retributivo denominado “prima ligada a resultados de la Fábrica”, previsto en el Anexo XII del presente Convenio Colectivo, no estará vinculado al cumplimiento de los objetivos previstos en éste.

Se garantiza a todos los trabajadores y trabajadoras durante todo el período establecido, el derecho a devengar el 80% del importe máximo previsto que se regula en el citado Anexo y en la tabla 15 del Anexo IV del Convenio por dicho concepto.

Disposición Transitoria Segunda.

Se reconoce a los trabajadores y trabajadoras de alta en la Empresa a la fecha de entrada en vigor XV Convenio Colectivo de NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. para el centro de trabajo de Ávila (1 de enero de 2018), a mantener sus contadores individuales (el número de horas de la bolsa de horas). Tras agotar las horas (alcance 0), dichos contadores desaparecerán.

ANEXO I

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Ámbito del reglamento. El presente reglamento completa lo dispuesto en los artículos 48 y otros de este Convenio, en relación con la valoración de puestos de trabajo y su aplicación.

2. Puesto de trabajo. Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un trabajador y trabajadora.

3. Valoración de los puestos:

3.1. Será realizada por la Empresa, de acuerdo con el artículo 48 de este Convenio y las normas contenidas en este reglamento.

3.2. Servirá de base para hacer la valoración el contenido del puesto de trabajo. El contenido a valorar será el realmente desarrollado por el trabajador/trabajadora dentro del que le haya sido asignado al puesto.

3.3. Al efectuar la valoración de un puesto de trabajo, la consideración de los riesgos y condiciones ambientales se hará, en todo caso, teniendo en cuenta que el trabajador/la trabajadora y la Empresa están obligados a cumplir las normas de seguridad y emplear los medios de protección existentes en el momento de efectuar su valoración.

3.4. A efectos informativos, en la sede del Comité de Empresa del centro de trabajo de Ávila existirá un ejemplar del manual de valoración, a disposición de los trabajadores y trabajadoras, para su consulta.

4. Asignación de niveles. La Empresa asignará un nivel definitivo a cada puesto de trabajo, que será el resultado de la valoración de los mismos. La Empresa tendrá la facultad de asignar un nivel provisional, que podrá ser distinto del definitivo, en los casos siguientes:

4.1. A los puestos ocupados por trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso durante el período de prueba en la Empresa.

4.2. A los puestos ocupados por primera vez por trabajadores y trabajadoras que hayan superado el período de prueba, siempre que sea necesario un período de formación y hasta un máximo de cuarenta días de trabajo real en dicho puesto.

4.3. A los puestos de nueva creación y a los que resulten de la modificación de otros existentes con anterioridad, mientras se efectúa su valoración, que se llevará a cabo por el procedimiento previsto para las revisiones por iniciativa de la Empresa, salvo lo previsto para las reclamaciones por iniciativa del trabajador o de la trabajadora

4.4. A los puestos a que den lugar las modificaciones en los métodos o en los medios de producción (instalaciones, máquinas, útiles, herramientas, etc.), mientras se supera el período de puesta a punto.

4.5. A los puestos ocupados por trabajadores y trabajadoras que, de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, hayan sido destinados a los mismos con carácter de interinos o eventuales del interior.

5. Consolidación de niveles. Se producirá la consolidación de un nivel por parte de un trabajador/una trabajadora cuando haya desarrollado correctamente el contenido de un puesto de trabajo durante setenta días de trabajo real en el período de un año contado de fecha a fecha.

La fracción de jornada superior a tres horas, tendrá a estos efectos, la consideración de jornada completa.

Es condición indispensable para la consolidación, el que el nivel del puesto que la origina haya sido previamente comunicado al interesado o a la interesada. Si como consecuencia de la revisión o reclamación de la valoración efectuada resultara un nivel superior al comunicado anteriormente que pudiera dar lugar a consolidación, ésta sólo podrá producirse una vez transcurrido el período establecido a partir de la comunicación del nuevo nivel.

En ningún caso serán consolidables los niveles provisionales.

6. Comunicación de niveles. La comunicación de niveles será hecha siempre por la Empresa.

Cuando un trabajador/una trabajadora sea designado/a para ocupar un puesto de forma definitiva, le será comunicado por escrito el nivel que a dicho puesto corresponda en un plazo no superior a quince días laborables.

Se comunicará por escrito:

- a) El nivel provisional en los casos en que proceda, haciendo constar de forma expresa este carácter de "provisional".
- b) El nivel resultante de una revisión efectuada, tanto por iniciativa de la Empresa como por reclamación del titular del puesto.
- c) La ocupación de un puesto con carácter temporal cuando éste sea de superior nivel.

Se considerará comunicado al trabajador/ a la trabajadora, a efectos de consolidación, el nivel que haya servido de base para el cálculo del recibo mensual de salarios percibido por el trabajador/trabajadora, distinguiéndose en este recibo si el nivel es provisional o definitivo.

7. Nivel y retribución. La retribución de un trabajador/una trabajadora será la que corresponda por su categoría y por el nivel comunicado del puesto de trabajo que ocupe en cada momento, según lo dispuesto en otras partes de este Convenio, sin que en ningún caso el nivel utilizado para su cálculo pueda ser inferior al que tuviera consolidado, salvo lo dispuesto para el caso de disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto, cambio de puesto por acuerdo entre la Empresa y el trabajador o por cambio de puesto debido a sanción reglamentaria.

El cómputo de la retribución devengada se hará siempre por jornadas completas; la fracción de jornada superior a tres horas será contabilizada a estos efectos como completa en el caso de trabajo en puesto de distinto nivel durante la misma jornada, en el superior de los que correspondiese a los que hubiera ocupado.

El cálculo y abono de licencias reglamentarias, gratificaciones extraordinarias de julio, navidad, marzo y septiembre, y domingos y festivos, se hará de acuerdo con el último nivel definitivo o provisional comunicado al trabajador o a la trabajadora.

8. Revisiones de la valoración:

8.1. La Empresa podrá efectuar por propia iniciativa la revisión de la valoración de los puestos en cualquier momento.

Para ello:

- a. El Departamento petionario remitirá al Departamento de Valoración y Estudio de Puestos el cuestionario debidamente diligenciado.
- b. El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos efectuará el estudio del mismo y comunicará el nivel resultante al Departamento petionario.
- c. La Empresa comunicará el resultado al trabajador/trabajadora cuando éste sea favorable.

8.2. Los efectos económicos de una revisión tendrán retroactividad desde la fecha de recepción, por parte del jefe inmediato, del cuestionario debidamente diligenciado por el titular del puesto

8.3. Cuando el titular de un puesto se niegue a cumplimentar el cuestionario para la valoración del mismo, pese a haber sido requerido para ello por su jefe inmediato, no tendrá derecho a la retroactividad a la que hace referencia el párrafo 8.2.

9. Reclamaciones. El trabajador/La trabajadora disconforme con el nivel definitivo del puesto de trabajo que ocupe, podrá efectuar reclamación cuyo trámite y tratamiento serán los siguientes:

- a) Preparación de la reclamación. El trabajador/La trabajadora formalizará su reclamación por escrito, en impreso normalizado por cuadruplicado, en el que expondrá las razones de su disconformidad con el nivel asignado al puesto.

También efectuará la descripción del puesto de trabajo utilizando un ejemplar del cuestionario destinado al efecto.

Los impresos de reclamación y cuestionario de descripción de funciones serán solicitados por el trabajador/la trabajadora a su jefe inmediato, el cual se los facilitará.

- b) Presentación de la reclamación. La hará el trabajador/la trabajadora reclamante ante su jefe inmediato, al que entregará los cuatro ejemplares diligenciados del impreso de reclamación y el cuestionario conteniendo la descripción del puesto de trabajo.

El jefe inmediato admitirá siempre la reclamación y devolverá al reclamante uno de los ejemplares de la reclamación diligenciado con su firma y la fecha de entrega de la misma para que le sirva de justificante, procediendo a dar al resto de la documentación el curso que se establece en los apartados siguientes.

- c) Tramitación por parte del Departamento al que esté asignado el trabajador/la trabajadora. El jefe inmediato (receptor de la reclamación) enviará los tres ejemplares restantes y el cuestionario al jefe del Departamento, que se quedará con un ejemplar y tramitará en un plazo de quince días naturales, contados desde la fecha de entrega por el trabajador/la trabajadora del cuestionario al jefe inmediato, los dos ejemplares restantes:

- Al Departamento de Valoración y Estudio de Puestos, un ejemplar de la reclamación y el cuestionario revisado y firmado por el jefe del Departamento.
- De no estar conforme el Departamento con la descripción efectuada por el reclamante, hará constar las observaciones y puntualizaciones que estime oportunas en el lugar del cuestionario reservado con este objeto.

- A la Comisión de Valoración (secretaría de la Representación de los Trabajadores), un ejemplar de la reclamación y copia de las observaciones anteriores, si las hubiera.
- d) El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos efectuará su estudio en un plazo de cuarenta y cinco días naturales desde la fecha de recepción de la documentación correspondiente.
- e) Contestación de la Empresa. La Empresa dispondrá de un plazo de quince días naturales para contestar por escrito al reclamante, contados desde la fecha de la comunicación del Departamento de Valoración y Estudio de Puestos al Departamento a que pertenezca el titular.
- f) En el caso de que la acumulación de reclamaciones hiciera muy difícil o prácticamente imposible el cumplimiento de estos plazos, la Empresa comunicará a la Representación de los Trabajadores de la Comisión de Valoración tal circunstancia.
- g) En todo caso se considerará comunicado al trabajador/a la trabajadora el nivel resultante, transcurridos setenta y cinco días naturales desde que éste/ésta entregó las hojas de reclamación y el cuestionario a su jefe inmediato.
- h) A estos efectos no serán computables los períodos de vacaciones que se establezcan.
- i) Disconformidad del reclamante con la contestación de la Empresa. Recibida por el reclamante la contestación de la Empresa, podrá expresar por escrito su “disconformidad” con el resultado en impreso establecido al efecto, del que se remitirá copia al Departamento de Valoración y Estudio de Puestos y a la Representación de los Trabajadores de la Comisión de Valoración; en este caso, la reclamación pasará a disposición de la Comisión de Valoración para su estudio. La decisión de dicha Comisión será aplicable con carácter retroactivo desde la fecha de reclamación.
- j) Tramitación por la Comisión de Valoración. Las reclamaciones cuya contestación hayan dado lugar a disconformidad, según lo anterior, quedarán a disposición de las representaciones de los trabajadores y empresarial de la Comisión de Valoración para su decisión en reunión oficial.
- k) Retroactividad de las reclamaciones. Los efectos económicos de una reclamación tendrán retroactividad a partir de la fecha de presentación de la reclamación y del cuestionario por el trabajador/trabajadora al jefe inmediato.
- l) A los trabajadores y trabajadoras reclamantes que expresamente lo soliciten a través de su línea jerárquica, se les facilitará por el mismo conducto copia del cuestionario que se ha utilizado para la valoración de las funciones del puesto objeto de la reclamación.

Tal facultad habrá de ejercerse en el plazo máximo de un año a contar desde la fecha de reclamación.

El plazo anterior no es de aplicación a la Representación de los Trabajadores de la Comisión de Valoración que podrá solicitar tales cuestionarios siempre que lo estime necesario.

10. Constitución de la Comisión de Valoración y sus atribuciones:

- a) Se constituirá una Comisión de Valoración integrado por seis vocales, tres de ellos elegidos por la Empresa y los otros tres por la Representación de los Trabajadores (uno para cada Sección Sindical), con sus correspondientes suplentes.
- b) Cada una de las Representaciones, Empresarial y de los Trabajadores, nombrará un Delegado; los Delegados actuarán como Secretarios de la Comisión, debiendo asistir a todas sus reuniones donde tendrán voz, pero no voto.

El Delegado de la Representación Empresarial será la persona designada por el Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.

- c) Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría simple; en caso de ausencia de algún miembro, su voto podrá ser emitido por otro miembro en el cual haya delegado su facultad, o, si no lo hubiera hecho, por el miembro de su Representación de más edad.
- d) La presidencia de las reuniones corresponderá alternativamente a un miembro de la representación empresarial y otro de la Representación de los Trabajadores.

A petición de cualquiera de las Representaciones, podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores cuya presencia estimen conveniente.

- e) Será competencia de la Comisión decidir sobre el nivel de los puestos que hayan dado lugar a reclamaciones sobre las que se haya expresado disconformidad por parte del reclamante y comunicar el nivel decidido al Departamento de Recursos Humanos, al Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenezca el puesto, así como al reclamante.

También lo será el vigilar la aplicación por parte de la Empresa de los niveles sobre los que hubiera decidido la Comisión.

- f) El estudio de los puestos sobre los que haya mediado reclamación, será hecho independientemente por las Representaciones Empresarial y de los Trabajadores, y sus criterios, contrastados en reuniones formales de la Comisión o en reuniones previas.
- g) Trámite en la Comisión de Valoración. Cuando el nivel de un puesto de trabajo haya sido objeto de votación en dos reuniones de la Comisión sin llegar a un acuerdo, podrá continuarse su estudio, o bien, a petición de una de las dos Representaciones, estando de acuerdo la otra, remitir la reclamación para su decisión definitiva al Departamento de Recursos Humanos del centro, quien recibirá de ambas representaciones los informes respectivos.

El Departamento de Recursos Humanos del centro transmitirá por escrito su contestación a la Comisión en un plazo de un mes, a contar desde la fecha en que aquél le remitió el caso. La Comisión trasladará la decisión al Jefe de la Unidad a que pertenezca el puesto, así como al reclamante.

Contra las decisiones de la Comisión de Valoración, y en su defecto del Departamento de Recursos Humanos, no cabrá reclamación posterior referida al mismo puesto de trabajo.

- h) El nivel de un puesto de trabajo decidido en la Comisión de Valoración se considerará comunicado a partir de la fecha del acta en la que quede recogido el acuerdo.

En las decisiones del Departamento de Recursos Humanos se considerará comunicado desde la fecha de contestación de éste a la Comisión de Valoración.

- i) Otras atribuciones de la Comisión de Valoración. Cada una de las representaciones podrá solicitar en el seno de la Comisión la revisión de cualquier puesto de trabajo cuando consideren que existe causa suficiente para ello.

El acuerdo, en su caso, establecerá también el plazo para su realización.

También será atribución de la Comisión de Valoración del centro de trabajo, vigilar la aplicación por parte de la Empresa de los niveles obtenidos, como consecuencia de estudios realizados por el Departamento de Valoración y Estudio de Puestos derivados de reclamaciones de sus titulares.

Para ello el Departamento de Valoración y Estudio de Puestos remitirá al secretario de la Representación de los Trabajadores de la Comisión de Valoración, copia de las comunicaciones de nivel que emita por estudio de reclamaciones, con una demora de quince días naturales. Los envíos se realizarán dos veces al mes.

- j) Caducidad. Todas aquellas reclamaciones que estando, según lo anterior, a disposición de la Comisión de Valoración no hubieran sido resueltas en el plazo de un año, a contar desde la fecha en que fue expresada la “disconformidad” del reclamante con el resultado comunicado, se considerarán definitivamente desestimadas a todos los efectos.

Este plazo quedará interrumpido cuando una de las Representaciones inicie el estudio o cuando comunique fehacientemente su intención de iniciar dicho estudio. En este último caso el estudio deberá iniciarse en el plazo improrrogable de los treinta días siguientes al vencimiento del plazo antes expresado, en caso contrario, la reclamación se considerará definitivamente resuelta.

11. Aplicación de las garantías económicas personales.

1.º La entrada en vigor del XV Convenio Colectivo entraña la confirmación de las categorías y niveles asignados y comunicados a cada trabajador y trabajadora, realizada según los términos que figuran en el Anexo 2 del Acuerdo alcanzado en fecha 15 de junio de 2017 (“Tablas de equiparación de categorías”).

Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueden formular con arreglo al procedimiento establecido en este Reglamento.

2.º Para el caso de que en el futuro la Empresa asigne al trabajador/trabajadora a un puesto de trabajo de nivel inferior al asignado a la firma de entrada en vigor del XV Convenio Colectivo, se le garantizará las condiciones económicas consolidadas a título personal cuando éstas fueran superiores.

La garantía anterior se disfrutara mientras la Empresa no ofrezca al trabajador/trabajadora un puesto de trabajo de nivel acorde con su situación consolidada.

La no aceptación a ocupar un puesto de trabajo ofrecido por la Empresa supone la pérdida de esta garantía.

3.º No se considerará caso de aplicación de garantía cuando un trabajador/trabajadora ocupe, a petición propia, un puesto de nivel inferior al del que desempeñaba con anterioridad, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora.



4.º La Empresa, por necesidades de servicio, en uso de sus atribuciones, podrá destinar un trabajador trabajadora a un puesto de trabajo de nivel inferior, siempre que le garantice su situación económica consolidada durante la permanencia en dicho puesto, mientras la Empresa no le ofrezca nuevamente un puesto de otro nivel igual o superior.

5.º El personal de nuevo ingreso, durante los primeros seis meses, no consolidará el nivel atribuido a ningún puesto de trabajo, considerándose los cambios que se efectúen durante dicho período como necesarios para su aprendizaje y adaptación a la labor a efectuar dentro de la Empresa.

ANEXO II

REGLAMENTO SOBRE DISMINUCIÓN DE LA APTITUD PARA EL DESEMPEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO

1. Causas.

Por causas fisiológicas o psíquicas un trabajador y trabajadora podrá ser declarado en situación de disminución de aptitud.

2. Órgano definidor de la situación.

El Servicio Médico de Empresa, con el asesoramiento de los Representantes de los Trabajadores, de la Comisión de Seguridad y Salud y de la propia Empresa, será el órgano encargado de definir esta situación, fijando el grado de inaptitud del trabajador y/o trabajadora, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación.

El Servicio Médico notificará las personas que se encuentran en dicha situación a los representantes de Empresa y trabajadores en la Comisión de Seguridad y Salud.

3. Trámite.

El Servicio Médico de Empresa sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de disminución de aptitud tramitadas a través:

- a) De los jefes que componen la línea jerárquica del Departamento.
- b) Por el propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancia del interesado.
- c) Por la Comisión de Seguridad y Salud.

4. Régimen de aplicación.

Definida por el Servicio Médico la situación de disminución de aptitud, al trabajador y la trabajadora afectados se le aplicará el siguiente régimen:

- a) Le será encomendado el desempeño de un puesto de trabajo compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la Empresa y siguiendo las recomendaciones formuladas por el Servicio Médico. A estos efectos, y en igualdad de condiciones, se dará preferencia a la antigüedad en la Empresa.
- b) Le será atribuida la categoría y nivel real correspondiente al puesto que vaya a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.
- c) Su retribución será la correspondiente a la categoría y nivel del nuevo puesto de trabajo incrementado con un plus de garantía (PDA), que será la diferencia entre las percepciones correspondientes a la categoría y nivel consolidados anteriores a la disminución y las percepciones de la situación profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo, que ocupe en cada momento.

El importe de este plus de garantía, se calculará y fijará en el momento de ocupar el nuevo puesto, siendo absorbible el citado plus por los incrementos retributivos que puedan corresponder por cambio de categoría o de nivel, y con excepción de los debidos a variaciones en el valor de la Prima.

Con independencia de los posibles cambios de categoría o nivel que a futuro se produzcan consecuencia de lo previsto en el presente artículo, se garantiza a los trabajadores y las trabajadoras de alta en la Empresa a la fecha de firma

del XV Convenio Colectivo, a mantener el salario que les sea reconocido tras la equiparación de categorías profesionales comunicada antes del día 31 de diciembre de 2017, realizada según lo previsto en el Anexo II (“tablas equiparación de categorías”) del Acuerdo alcanzado en fecha 15 de junio de 2017 entre la Representación legal de los trabajadores y la Dirección, y en las mismas condiciones e importe.

No se considerará incluida en la garantía señalada anteriormente la situación del trabajador/trabajadora que haya sido declarado disminuido de aptitud, cuando esta disminución se deba a causas ajenas al trabajo que haya desempeñado en la Empresa, salvo aquellos casos especiales que estudiará y decidirá la misma, oídos los representantes de los trabajadores.

5. Pérdida de la garantía económica.

La garantía económica a que se refiere el apartado 4.º, Letra c), se perderá por alguna de estas causas:

- a) Por no seguir el trabajador o la trabajadora el tratamiento médico adecuado, que será vigilado por el Servicio Médico de Empresa.
- b) Por no aceptar los puestos ofrecidos por la Empresa, adecuados a sus condiciones físicas y/o psíquicas.
- c) Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la Empresa.
- d) A partir de la vigencia de este Convenio, antes de la declaración definitiva de “disminución de aptitud” por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador o la trabajadora en cuestión deberá solicitar la declaración de discapacitado ante la unidad provincial de valoración de discapacitados, sometiéndose a las pruebas y demás requisitos que por dicho organismo le fueran exigidos.

La negativa del trabajador o la trabajadora a someterse a estos trámites dará lugar a la interrupción del expediente de declaración de “disminuido de aptitud”.

El diagnóstico y decisión de la unidad provincial de valoración de discapacitados tendrá carácter orientativo, pero no vinculante para el Servicio Médico de Empresa, que es el órgano definidor de la situación de “disminuido de aptitud” a los efectos de la presente normativa.

6. Reintegro del trabajador/trabajadora a la situación normal de trabajo.

Cuando el Servicio Médico dictamine que han desaparecido las causas o circunstancias que determinaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador/trabajadora se someterá al régimen normal de trabajo, continuando percibiendo el plus de garantía, en la cuantía que en cada momento corresponda, hasta que éste sea totalmente absorbido cuando sea posible asignarle un puesto de la misma agrupación económica y nivel que el que ocupaba cuando se declaró su disminución o pase a otra cualquier situación de ingresos iguales o superiores.

II. REGULACIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1. Definición de disminuidos de aptitud.

Serán considerados discapacitados de aptitud aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan una reducción o limitación funcional, física o psíquica grave, que les impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de los puestos de trabajo usuales de la Empresa.

Esta disminución de aptitud habrá de ser equivalente a la contemplada en las normas legales que el 1 de enero de 1978 regulaban el régimen de discapacitados. Si por cualquier circunstancia se modificara este criterio legal, prevalecería el que aquí se establece. El órgano encargado de definir esta situación es el Servicio Médico de Empresa en la forma establecida en estas normas.

El Departamento de Recursos Humanos, asesorado por el Servicio Médico, efectuará los trámites administrativos pertinentes para que el trabajador y trabajadora pueda obtener de la unidad provincial de valoración de discapacitados la declaración oficial de discapacitado, con un doble objeto:

- a) Adquirir los derechos establecidos legalmente para discapacitados.
- b) Registrar oficialmente dicho caso en la plantilla de la Empresa, a efectos legales.

2. Funciones de la Comisión de Seguridad y Salud.

- a) Decidir si un trabajador/trabajadora declarada “disminuido de aptitud” ha de considerarse o no incluido en la garantía a que se refiere el apartado cuarto, letra c), y por tanto, le corresponde o no percibir el plus de disminución de aptitud (PDA), atendiendo al origen de las causas que hayan producido la disminución, apreciadas por la Comisión.
- b) Asesorar sobre puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el disminuido de aptitud, en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

Este asesoramiento se realizará procurando la menor pérdida profesional para el disminuido, para lo cual se establece que de entre los puestos de trabajo que por sus características puedan ser perfectamente desarrollados por el disminuido se elija, y precisamente por el orden aquí establecido:

- 2.1. Un puesto de trabajo de igual o superior nivel de valoración de los desarrollados por categorías iguales a las del trabajador/trabajadora disminuido/disminuida.
 - 2.2. Un puesto de trabajo de inferior nivel y categoría similar.
 - 2.3. Un puesto de trabajo de inferior nivel y distinta categoría profesional.
- c) Todo lo anterior, y para cumplir con el deseo antes expresado, en las siguientes unidades orgánicas:
 - c.1. Dentro de la propia sección.
 - c.2. Dentro del Servicio.
 - c.3. Dentro del Departamento.
 - c.4. Dentro de su Centro de Trabajo.
 - d) Vigilar el correcto cumplimiento de las decisiones adoptadas por la Comisión, así como llevar a la práctica las diligencias que a los miembros se les encomienden para cumplir con los asesoramientos realizados.
 - e) Vigilar y denunciar, en su caso, las modificaciones introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación de un disminuido para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto la realización normal de las tareas por el disminuido.

- f) La Empresa decidirá, una vez oídos los miembros de la Comisión, la adscripción de un disminuido a un determinado puesto de trabajo.

3. Comisión de Seguridad y Salud Laboral. Su composición.

Según lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

4. Vía de reclamación:

Los trabajadores/trabajadoras disconformes podrán reclamar:

- a) Contra su calificación de no ser disminuido de aptitud. Será necesario en este caso, que haya sido declarado discapacitado por la Unidad Provincial de Valoración para poder presentar su reclamación ante la Comisión, la cual la trasladará al Servicio Médico para que dictamine.
- b) Contra la denegación del plus de disminución de aptitud (PDA). La presentará ante la Comisión, la cual resolverá lo que, a su criterio, proceda.

5. Orden de prelación para la solución de los casos:

Excepto en aquellos casos en que por razones de urgencia el Servicio Médico determina la solución prioritaria del problema de algún trabajador/trabajadora, se tendrá como orden de prelación el que determine la Comisión por el tipo de dolencia, enfermedad o limitación, conjugada con la mayor antigüedad en la Empresa.

III. ACTUALIZACIÓN DEL IMPORTE DEL PLUS DE DISMINUCIÓN DE APTITUD (PDA).

1. Actualizaciones futuras:

Cada vez que, en virtud de convenio Colectivo o pacto, se actualice el valor de las tablas salariales de los conceptos salariales de retribución primaria y prima, se actualizará también el importe del plus de disminución de aptitud (PDA).

2. Requisitos para la actualización:

Para que a los trabajadores y trabajadoras declarados “disminuidos de aptitud” les sean aplicables las actualizaciones señaladas en el apartado anterior, es indispensable que el trabajador/trabajadora haya solicitado la declaración de discapacitado ante la Unidad Provincial de Minusválidos (si antes no lo hubiera hecho) y seguir la tramitación necesaria de dicho procedimiento hasta que por la mencionada unidad provincial se emita la decisión que proceda.

Habiendo cumplido estos trámites, se procederá a la correspondiente actualización.

ANEXO III
REGLAMENTO DE ASCENSOS
PARTE PRIMERA

1. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN LA PROMOCIÓN.

1.1. Introducción:

Considerando, por una parte, tanto el aspecto general del contenido de una categoría, como el específico de un puesto de trabajo encuadrado en un Departamento y, por otra, las características puramente técnicas y de relaciones sociales y laborales, intervendrán en la promoción los siguientes estamentos con las correspondientes funciones generales:

- La Dirección de Recursos Humanos como titular de la función general de la promoción en el ámbito de la Empresa.
- La Dirección afectada a través del Departamento donde esté encuadrado el puesto o vacante a cubrir y de acuerdo con la normativa que regulan las presentes normas.
- La Representación de los Trabajadores, que tiene la intervención pactada en el presente Convenio Colectivo.

La participación e intervención de estos tres estamentos se estructura en los siguientes órganos funcionales:

- Comisión de ascensos.
- Tribunales.
- Departamento Formación y Promoción (Recursos Humanos).
- Departamento afectado.
- Representación de los Trabajadores.

1.2. Comisión de ascensos:

Es un órgano que, a nivel general de Empresa, tiene asignados los siguientes cometidos:

1.2.1. Cometidos:

- Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.
- Realización de las acciones necesarias que tiendan a la adecuación de los programas específicos a las necesidades de las plazas convocadas.
- Mantener un nivel uniforme de exigencia en las pruebas.
- Comprobación y control trimestral, a nivel general de Empresa del cumplimiento del porcentaje de ascenso por libre designación en la categoría de no mando a mando, según lo establecido en el presente reglamento.
- Disponer de información trimestral a nivel general de Empresa de los datos relacionados con los ascensos por libre designación, tanto de mando a mando como de secretaría, los ascensos efectuados por concurso de méritos y concurso examen.

- Realizar estudios y analizar los factores que deben considerarse en la valoración por el mérito, estableciendo a su vez los criterios adecuados que permitan garantizar la mayor objetividad posible.
- Y, en general, realizar estudios y análisis del actual sistema que conduzcan a la posible introducción de aquellas mejoras o innovaciones que la experiencia vaya aconsejando.

1.2.2. Composición:

La composición de la Comisión de ascensos será paritaria y estará constituida por un número total de seis vocales, repartidos del siguiente modo:

- Tres por parte de la representación de la Empresa.
- Tres por parte de la Representación de los Trabajadores (1 por cada Sección Sindical constituida).

1.2.3. Funcionamiento:

Las decisiones se tomarán por mayoría simple: cada miembro de la Comisión tendrá derecho a un voto, si bien en caso de ausencia de alguno de ellos, ejercerá su voto otro de los miembros de su grupo.

En caso de desacuerdo entre los miembros de esta Comisión, decidirá la Dirección de Recursos Humanos.

Esta Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de ambas partes (representación de la Empresa y Representación de los Trabajadores).

1.3. Tribunales.

1.3.1. Cometidos:

Los tribunales se constituirán para cada concurso en particular y tienen como misión la resolución del concurso de que se trate, siguiendo las normas que explícitamente figuran en este convenio.

1.3.2. Composición:

La composición de los tribunales será paritaria e idéntica para el concurso - examen y el concurso de méritos.

Vocales: el número total de vocales será de seis, distribuidos del siguiente modo:

- Tres miembros por parte de la representación de la Empresa y pertenecientes al Departamento al que corresponda(n) la(s) plaza(s) a cubrir.
- Tres miembros por parte de la Representación de los Trabajadores.

Los Representantes de los Trabajadores, en aquellos casos en que lo estime oportuno, podrán designar un técnico, que asistirá a las reuniones, con voz, pero sin voto.

1.3.3. Funcionamiento:

Cada vocal tendrá derecho a un voto; en caso de desacuerdo entre los miembros del tribunal, decidirá el director correspondiente, oyendo previamente al tribunal.

El secretario, a petición del Departamento afectado, convocará al tribunal para fijar las fechas y definir las condiciones del concurso.

1.4. Departamento de Recursos Humanos.

1.4.1. Cometidos.

Al tratarse de un órgano una de cuyas misiones técnicas es la promoción con carácter general para toda la Empresa, tiene cometidos concretos, referentes a:

- Pruebas básicas.
- Pruebas teórico-prácticas.
- Pruebas psicotécnicas.
- Secretaría de Comisión de ascensos.
- Secretaría de los tribunales.

1.5. Departamento afectado.

1.5.1. Cometidos.

El Departamento en el que esté encuadrada inicialmente la(s) plaza(s) a cubrir tendrá la facultad de comprobar la aptitud específica para desempeñar dicha(s) plaza(s) de la persona que ha de ocuparla, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

1.6. Representación de los Trabajadores.

1.6.1. Cometidos.

- Formar parte como miembros en la Comisión de ascensos de composición paritaria.
- Formar parte como miembros del tribunal paritario para la resolución de los concursos, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

2. UNIDAD PROMOCIONAL.

2.1. Definición.

Se denomina unidad promocional de un concurso al campo al que se extenderá la convocatoria y que podrá comprender uno o varios departamentos, uno o varios servicios o secciones y referirse, cuando así se crea conveniente, a una o varias categorías, profesiones y especialidades.

2.1.1. La unidad promocional será fijada por el tribunal del concurso.

3. PRUEBAS.

Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación y valoración en los diferentes concursos se especificará más adelante al referirse a cada uno de los casos:

- Pruebas básicas.
- Pruebas psicotécnicas.
- Pruebas teórico-prácticas.
- Pruebas específicas.
- Pruebas prácticas.

En los concursos de méritos no se aplicarán estas pruebas sino el Apartado 6. Baremo de Calificación.

3.1. Pruebas básicas.

Tienen por finalidad el comprobar en los aspirantes el nivel de formación básica estimada conveniente para ocupar una categoría determinada.

3.1.1. Ámbito de aplicación.

Estas pruebas se aplicarán exclusivamente para las plazas correspondientes al grupo técnico-administrativo.

Estas pruebas son convalidadas por el sistema previsto en el apartado I.- 4.1.1 para quienes estén en posesión de los títulos o realizado los cursos incluidos en la “Escala de Convalidaciones” (Ver I.- 4.1.4 y I.- 4.1.5).

3.1.2. Convocatorias.

A la convocatoria para la prueba básica podrán presentarse todos los trabajadores y trabajadoras de la localidad que determine la unidad promocional.

Se convocarán conjuntamente con las demás pruebas del concurso convocado.

3.1.3. Calificación.

La calificación de estas pruebas será únicamente de “apto” o “no apto”, siendo precisa la calificación de “apto” para participar en los concursos-examen.

3.1.4. Validez.

La validez de la calificación de apto será sólo para el concurso convocado.

3.1.5. Responsabilidad.

La responsabilidad de la programación, convocatorias, resolución y calificación de estas pruebas será competencia del Departamento de Recursos Humanos.

3.2. Pruebas psicotécnicas.

Tienen por finalidad analizar aspectos de aptitudes, personalidad y otras características fisiográficas requeridas por el perfil del puesto, utilizando las técnicas adecuadas en cada caso (test, cuestionarios, entrevistas, etc.).

3.2.1. Ámbito de aplicación.

Serán obligatorias en todos los concursos para categorías de no mando a mando. En el resto de los concursos se limitarán a aquellas plazas en las que el tribunal correspondiente y el Departamento de Recursos Humanos, de mutuo acuerdo, consideren necesaria su aplicación.

3.2.2. Calificación.

El dictamen tendrá carácter decisorio en aquellos casos en que no se superen los niveles críticos marcados previamente, y consultivo en el resto.

3.2.3. Responsabilidad.

La definición, realización y dictamen final de estas pruebas, por su carácter técnico, será competencia del personal cualificado del Departamento de Recursos Humanos.

El tribunal tendrá participación, con voz y voto, en las reuniones de grupo.

3.3. Pruebas teórico-prácticas.

Este examen consistirá en la teoría aplicada y en el grado de conocimientos que fuera necesario para desempeñar la plaza convocada.

3.3.1. Ámbito de aplicación.

Estas pruebas se aplicarán exclusivamente para las plazas correspondientes al Grupo Operario.

Estas pruebas son convalidadas por el sistema previsto en el apartado I.- 4.1.4. para quienes estén en posesión de los títulos o realizado los cursos incluidos en la “Escala de Convalidaciones” (Ver I.- 4.1.1).

3.3.2. Calificación.

La calificación de estas pruebas será únicamente de “apto” o “no apto”, siendo precisa la calificación de “apto” para participar en los concursos-examen.

3.3.3. Validez.

Su validez se limitará al concurso para el que se realiza.

3.3.4. Responsabilidad.

La responsabilidad de estas pruebas será del Departamento de Recursos Humanos y se realizarán con la colaboración de la Línea Jerárquica del Departamento que solicita el concurso.

3.4. Pruebas específicas.

Estas pruebas evaluarán los conocimientos para el puesto concreto a desempeñar inicialmente y serán pruebas profesionales o del oficio en las que el tribunal fijará una puntuación eliminatoria.

3.4.1. Ámbito de aplicación.

Serán realizadas como parte de cada concurso-examen concreto, con excepción de las plazas correspondientes al Grupo Operario.

3.4.2. Calificación.

La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, Baremo de calificación.

Tendrá carácter eliminatorio.

3.4.3. Validez.

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.4.4 Responsabilidad.

Estas pruebas serán realizadas por el Departamento correspondiente, el cual propondrá varios exámenes, entre los que se elegirá uno de ellos por sorteo.

3.5. Pruebas prácticas.

Estas pruebas evaluarán la realización práctica de una tarea de características similares a la de la plaza convocada, valorando los factores de: dimensionalidad, terminación, calidad, rapidez, seguridad, etc.

Las pruebas prácticas, que podrán ser escritas, serán casos prácticos de la plaza a concursar.

3.5.1. Ámbito de aplicación.

- Grupo Operario: se realizará en todos los casos, salvo que el tribunal no lo considere necesario.
- Resto de personal: se realizará en aquellos casos que el tribunal lo considere necesario.

3.5.2. Calificación.

La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, Baremo de Calificación.

Tendrán carácter eliminatorio.

3.5.3. Validez.

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.5.4. Responsabilidad.

Estas pruebas serán realizadas por el Departamento correspondiente, el cual propondrá varios exámenes, entre los que se elegirá uno de ellos por sorteo.

4. PROGRAMAS.

Los programas para los exámenes de los concursos serán de las siguientes clases:

4.1. Programas para pruebas básicas y teórico prácticas.

Publicados para cada uno de los grupos especificados en el apartado siguiente, con detalle de las asignaturas y grado que se exigirá para cada uno de ellos.

4.1.1. Escalas de convalidaciones:

Relación de escalas de convalidaciones por categorías profesionales, a efecto de convalidar los conocimientos básicos y teórico-prácticos.

Escala I.

- Jefe técnico-administrativo 1.^a
- Jefe de taller.

Escala II.

- Agente técnico-administrativo 1.^a
- Jefe técnico-administrativo 2.^a
- Delineante proyectista "B".
- Contraamaestre.

Escala III.

- Agente técnico-administrativo 2.^a
- Jefe técnico-administrativo 3.^a
- Delineante proyectista "A".
- Encargado.

Escala IV.

- Agente técnico-administrativo 3.^a
- Oficial especial (G.O.).

Escala V.

- Oficial técnico-administrativo 1.^a
- Oficial 1.^a (G.O.).

Escala VI.

- Oficial técnico-administrativo 2.^a
- Oficial técnico-administrativo 3.^a
- Oficial 2.^a (G.O.).
- Capataz.
- Verificador 3.^a

4.1.2. Convalidaciones.

El haber sido declarado apto para determinadas escalas de convalidación lleva implícita la aptitud en otras, de acuerdo con la siguiente tabla:

Aptitud en la escala de convalidación	Implica aptitud igualmente en las escalas de convalidaciones
I	II, III, IV, V y VI
II	III, IV, V y VI
III	IV, V y VI
IV	V y VI
V	VI
VI	-

4.1.3. Excepciones.

Las características especiales de determinadas categorías, aconsejan no incluirlas en ninguna de las seis escalas de convalidación expuestas, por lo cual, al convocarse alguna de estas plazas, el tribunal designado determinará las condiciones del concurso.

4.1.4. Se convalida la aptitud en determinadas escalas de convalidación, a efectos de exámenes de conocimientos básicos y teórico prácticos con la presentación de los títulos oficiales que en el presente cuadro se detallan:

Escalas Convalidadas	Titulaciones necesarias
I	<ul style="list-style-type: none"> • De grado superior e ingeniería técnica.
II	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomaturas: técnicas, administrativas y empresariales. • Enfermería y relaciones laborales. • Maestro.

Escalas Convalidadas	Titulaciones necesarias
III	<ul style="list-style-type: none"> Ciclos formativos de grado superior y F.P.2, especialidades: técnicas, administrativas y mando. Maestría industrial
IV	<ul style="list-style-type: none"> C.O.U. y bachillerato LOGSE.
V	<ul style="list-style-type: none"> Ciclos formativos de grado medio y F.P. 1, oficialía industrial, especialidades: técnicas y administrativas.
VI	<ul style="list-style-type: none"> B.U.P. y E.S.O.

Para hacer efectivas estas convalidaciones, los trabajadores y trabajadoras que tengan las titulaciones indicadas deberán presentar en el Departamento de Formación y Promoción, original, bien del título, bien del certificado expedido por el centro en el que ha cursado los estudios, el cual será devuelto, una vez compulsado en este Departamento.

4.1.5. Se convalidarán también, presentando la documentación correspondiente, los cursos de formación impartidos por la Empresa y excepcionalmente otros cursos, en los casos y condiciones que acuerde la Comisión de ascensos, que especificará el número de horas realizadas exigible y la escala de convalidación.

4.2. Programas para pruebas específicas.

Serán referentes a una o varias plazas cuyas funciones corresponden a una o determinada categoría y especialidad.

El Departamento afectado al concurso elaborará los programas correspondientes a estas pruebas y serán difundidos en los anuncios al convocarse el concurso.

4.3. Programas para pruebas teórico-prácticas.

Referentes a una o varias plazas cuyas funciones corresponden a una determinada categoría y especialidad.

Estos programas serán difundidos en el tablón de anuncios en el momento de convocarse la(s) plaza(s) concreta(s).

5. PLAZOS.

Los programas para las pruebas específicas y profesionales especiales de cada concurso serán publicados con una antelación mínima de un mes a la fecha de celebración de las mismas.

No será de aplicación este plazo cuando los exámenes se refieren a descubrimientos en los aspirantes de aptitudes profesionales o naturales que no exijan preparación específica alguna para la realización de pruebas de selección correspondientes, o, en su caso, de urgente necesidad estimado por la Dirección por razones de organización del trabajo, sin que el plazo en este caso sea inferior a siete días naturales.

La Empresa, una vez conocido el trabajador/trabajadora que haya obtenido plaza de una nueva categoría, dispondrá de quince días hábiles para amortizar o convocar su cobertura por el procedimiento que corresponda.

6. BAREMO DE CALIFICACIÓN.

Para la calificación de los concursos - examen y los concursos de méritos se utilizará el siguiente baremo:

	PUNTUACIÓN	
	Máxima Total	Concreta Asignable
1.º Méritos:		
1) Antigüedad	20	-
Por cada año en la Empresa	-	1
Por cada año en el grupo profesional	-	1
Por cada año en la categoría inmediata inferior y en la misma o superior	-	3
2) Experiencia en funciones idénticas o análogas	10	-
3) Calificación por el Mérito	20	-
2.º Examen	50	-

Los méritos serán aplicados por el tribunal a partir del informe del jefe del Departamento.

En los concursos-examen se utilizará el baremo en su totalidad.

En los concursos de méritos, solamente la parte referente a éstos.

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

a) Antigüedad: de acuerdo con el baremo.

La puntuación de antigüedad se hará por trimestres vencidos en los tres conceptos que se especifican.

- Por cada año en la Empresa, 0,25 puntos/trimestre vencido.
- Por cada año en el grupo profesional, 0,25 puntos/trimestre vencido.
- Por cada año en la categoría inmediata inferior y en la misma o superior, 0,75 puntos/trimestre vencido.

No se contabilizará a estos efectos la antigüedad que los trabajadores y trabajadoras hayan podido tener en la situación de excedencia.

b) Experiencia en funciones idénticas o análogas:

Se aplicará la puntuación correspondiente en el caso de identidad o analogía, proporcionalmente al tiempo en que se hayan desarrollado correctamente las funciones idénticas o análogas, de la siguiente forma:

Tiempo	Identidad	Analogía
Hasta tres meses	0 Puntos	0
De tres a seis meses	2 Puntos	1
De seis meses a un año	5 Puntos	3
Más de un año	10 Puntos	5

El cómputo del tiempo se hará hasta la fecha de la convocatoria.

Las puntuaciones de la escala anterior no son sumables verticalmente, pero sí horizontalmente, hasta el límite de la calificación indicada en el baremo, es decir, en el caso más favorable, la puntuación máxima sería de 10 puntos.

7. CONVOCATORIAS.

Para hacer posible la promoción del personal, que podría estar muy limitada de no producirse nuevos ingresos se establece este sistema de ascensos, que se aplicará conforme a las siguientes modalidades:

7.1 Concurso de méritos: esta clase de ascenso únicamente podrá realizarse entre los grupos y categorías que se detallan a continuación:

- De oficial de 2.^a a oficial de 1.^a en los grupos Operario y téc-advos.

Los ascensos por concurso de méritos se realizarán dentro de la especialidad y la unidad promocional que se determine.

El Departamento afectado podrá solicitar se realice concurso - examen en lugar de concurso de méritos, pero al menos deberán realizarse por concurso de méritos, anualmente, el 50% de los concursos para el acceso a estas categorías.

7.2. Concurso-examen: para las categorías especificadas en el apartado anterior, si el Departamento afectado decide no solicitar el concurso de méritos, y en todo caso para el resto de categorías, los ascensos se realizarán por concurso - examen.

7.2.1. Pruebas básicas o teórico-prácticas: podrán optar al concurso aquellos trabajadores y trabajadoras que designe la unidad promocional, tengan o no aprobada la correspondiente escala de convalidaciones.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que no la tuvieran aprobada, se realizará esta prueba previamente a la de conocimientos específicos o prácticos, siendo la calificación de apto o no apto y su aprobación tendrá validez únicamente para la plaza convocada en ese momento.

7.2.2. Convocatorias.

Será convocatoria única con el ámbito y condiciones establecidas en la unidad promocional fijada. Si ésta se declara desierta, no podrá realizarse nueva convocatoria en un plazo inferior a cuatro meses, salvo que se amplíe la unidad promocional.

7.3. Ingresos del exterior.

Excepto para cubrir plazas de las categorías de entrada, la Dirección de la Empresa, antes de proceder a la contratación del exterior, procurará cubrir las plazas necesarias con personal del interior, por los procedimientos establecidos en el presente reglamento.

Si quedara desierto el concurso u OTV, en el proceso de selección del exterior se exigirá cuantas condiciones, pruebas y exámenes se consideren oportunos para garantizar que la persona admitida tenga al menos, igual nivel profesional que el exigido en la selección del interior, teniéndose en cuenta todo lo dispuesto en otras partes de este Convenio sobre ingresos del personal.

En estos casos, al declararse desierto un concurso, se informará de esta extremo al personal mediante anuncio puesto en el tablón, con objeto de que puedan presentarse otras personas a las pruebas de selección del exterior, junto con otros candidatos.

El Departamento de Recursos Humanos informará a los Representantes de los Trabajadores de forma que éstos tengan la garantía de que a la persona admitida se le ha exigido como mínimo, igual nivel profesional que en las anteriores convocatorias.

La Empresa, antes de admitir personal del exterior en las categorías de ingeniero, licenciado y otros titulados, dará conocimiento al personal, anunciando las vacantes de estas características, al objeto de dar oportunidad a las personas del interior que, estando en posesión del título requerido, demuestren poseer las aptitudes necesarias para desempeñar la plaza a que aspiran, con objeto de que puedan entrar en el proceso de selección conjuntamente con el resto de los aspirantes.

8. PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN.

8.1. Mandos.

En ascensos de mando a mando, con carácter general todos por libre designación.

En ascensos de resto de personal a mando, el 25% por concurso examen y el resto por libre designación.

8.2. Personal de secretaría.

8.2.1. Definición.

Se entiende por personal de secretaría, al técnico o administrativo que poseyendo conocimiento de procesos administrativos, técnicos o contables, realiza en despachos no generales, a nivel de Departamento, Servicio o Dirección, funciones de auxilio y colaboración en diferentes materias no normalizadas, en las que la iniciativa propia, la experiencia y conocimientos deben conjugarse con las orientaciones y directrices del mando de quien dependa.

8.2.2. Nombramiento.

Será siempre por libre designación, procurando que esta designación recaiga sobre el personal de la Empresa.

8.2.3. Los ascensos de personal de secretaría no se contabilizarán con los del resto de su correspondiente grupo profesional.

8.3. Puestos de carácter especial.

La condición de algunos puestos de trabajo, por sus características de discreción o de exigencias especiales, aconsejan considerar este tipo de plazas.

8.3.1. Nombramiento.

El nombramiento del personal que ocupará las vacantes de carácter especial será siempre de libre designación de la Empresa, la cual entregará a la Representación legal de los trabajadores, lista cerrada de los casos a que afecte esta norma. Su aplicación se hará de manera restrictiva, no superando en ningún caso el uno por cien de la plantilla de la Empresa.

PARTE SEGUNDA

PROCESO DE CONCURSO-EXAMEN POR CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES

1. CATEGORÍAS DE MANDO.

Se considerarán categorías de mando las siguientes:

- Jefe técnico-administrativo 1.^a
- Jefe técnico-administrativo 2.^a
- Jefe de taller.
- Agente técnico-administrativo 1.^a
- Delineante proyectista "A".
- Delineante proyectista "B".
- Agente técnico-administrativo 2.^a
- Jefe técnico-administrativo 3.^a
- Encargado.
- Perito e ingeniero técnico.
- Ingeniero y licenciado.

El ascenso a las categorías de mando y dentro de ellas, se efectuará de acuerdo con los porcentajes siguientes:

De mando a mando, con carácter general todas por libre designación de la Empresa.

El ascenso de resto de personal a mando:

El 25% por concurso examen y el resto por libre designación.

1.1. Convocatoria.

Se efectuarán siguiendo los mismos trámites y con idéntico proceso al descrito en el apartado 3.1. para los restantes grupos profesionales.

1.2. Pruebas:

Las pruebas que deberán superarse serán las siguientes:

- Básicas.
- Específicas.
- Psicotécnicas.

En los casos que el tribunal lo considere conveniente, será necesario, superar un proceso formativo de adecuación a tareas de mando.

2. GRUPO OPERARIO.

2.1. Convocatorias: Única.

Podrán presentarse todos los trabajadores y trabajadoras que determine la Unidad Promocional.

2.2. Pruebas:

Para este grupo profesional deberán superarse las siguientes pruebas:

Teórico-prácticas.

Caso de tener aprobada la escala de convalidación la calificación será de apto.

Prácticas.

En aquellas plazas en que por exigencias profesiográficas y por razones de seguridad sea necesario, se realizarán además, con carácter obligatorio pruebas de destreza, coordinación viso - manual y aptitud física.

3. RESTANTES GRUPOS PROFESIONALES.

3.1. Convocatorias: Única.

Podrán presentarse todos los trabajadores y trabajadoras que determine la unidad promocional.

3.2. Pruebas:

- De conocimientos básicos.

Caso de tener aprobada la escala de convalidación la calificación será de apto.

- Específicas.
- Prácticas.
- Psicotécnicas.

PARTE TERCERA

1. NOTAS ACLARATORIAS.

1.1. Categoría de los concursantes.

Se entiende que los concursantes de la misma o superior categoría a la de la plaza convocada, de obtenerla, renuncian libremente a su anterior categoría, respetando el nivel que tuvieran anteriormente consolidado si al valorar el nuevo puesto de trabajo éste fuera de un nivel inferior y no figurara en la convocatoria.

1.2. En aquellas cuestiones no contempladas en las presentes normas será el tribunal del concurso el que resolverá en cada caso.

1.3. Disposición transitoria.

En los talleres o centros en período de instalación se aplicará este reglamento plenamente, una vez se supere la puesta a punto y se alcance el régimen normal de trabajo y producción.

Entre tanto, la Dirección de la Empresa, con intervención de los representantes de los trabajadores, determinará, a través de la Comisión de ascensos, el régimen a aplicar que se publicará en los tablones de anuncios en cada momento.

CLÁUSULA DE EXCEPCIÓN.

A fin de favorecer, antes de acudir a la contratación del exterior, los cambios de puesto de trabajo internos con carácter voluntario que permita, por una parte, optar a los trabajadores y trabajadoras a las distintas vacantes que vayan surgiendo en la Empresa, y por otra parte, procurar paliar en la medida de lo posible la incidencia de estos cambios con carácter forzoso, se acuerda que:



Aquellas plazas con vacante, a cubrir en la misma o distinta provincia de la que necesita la plaza, podrán ser cubiertas a través del sistema de “Opción de traslado voluntario”, no siendo de aplicación en estos casos las normas establecidas en el reglamento de ascensos. El sistema de reclutamiento, proceso de selección, convocatoria, etc., serán establecidos y realizados por el Departamento de Recursos Humanos, informando a la Representación de los Trabajadores antes de iniciar los correspondientes trámites.

A estos solos efectos se entiende que existe vacante cuando se trate de un puesto de nueva creación que suponga aumento de plantilla o el titular de un puesto cesa en el mismo sin que la Empresa decida amortizarlo.



ANEXO IV
TABLAS DE RETRIBUCIONES

CONTIENE ESTE ANEXO

- Cuadros números 1 y 2: Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Las tablas de retribución corresponden a los siguientes conceptos:

- Retribución primaria.
- Plus personal Artículo 52.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Gratificaciones de marzo y septiembre.
- Horas extraordinarias.
- Remuneración anual.

CUADRO NÚMERO 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
Operarios	
37	Especialista de Base
40	Especialista A
43	Especialista A especial
45	Especialista B
50	Especialista C
55	Oficial de tercera
60	Oficial de segunda
65	Oficial de primera
70	Oficial especial

CUADRO NÚMERO 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
Empleados	
01	Auxiliar técnico administrativo de Base
02	Auxiliar técnico administrativo A
2A	Auxiliar técnico administrativo A especial
03	Auxiliar técnico administrativo B
04	Auxiliar técnico administrativo C
05	
07	Oficial de tercera técnico administrativo



Agrupación	Categorías
	Empleados
09	
11	Oficial técnico-administrativo de segunda
13	Oficial técnico-administrativo de primera Conductor de vehículos pesados
15	Agente técnico-administrativo de tercera
17	Agente técnico-administrativo de segunda Jefe técnico-administrativo de tercera Delineante proyectista A Encargado
19	Agente técnico-administrativo de primera Jefe técnico-administrativo de segunda Delineante proyectista B
21	Jefe técnico-administrativo de primera Jefe de taller Perito e ingeniero técnico
23	Ingeniero y licenciado

TABLAS DE RETRIBUCIÓN

Nota: Las presentes tablas retributivas tienen valores de 1 de enero de 2026.

Tabla número 1.	Retribución primaria Operarios.
Tabla número 2.	Retribución primaria Empleados.
Tabla número 3.	Plus personal Artículo 52.
Tabla número 3 bis.	Plus Personal Asistencial
Tabla número 4.	Gratificaciones de marzo y septiembre para Operarios.
Tabla número 5.	Gratificaciones de marzo y septiembre para Empleados.
Tabla número 6.	Retribución por horas extraordinarias para Operarios.
Tabla número 7.	Retribución por horas extraordinarias para Empleados.
Tabla número 8.	Remuneración anual bruta para Operarios y Empleados.
Tabla número 9.	Retribución por Prima de incentivo a la productividad para Operarios.
Tabla número 10.	Retribución por Prima de incentivo a la productividad para Empleados.
Tabla número 11.	Turnicidad para Operarios.
Tabla número 12.	Turnicidad para Empleados.
Tabla número 14.	Valor por punto prima de resultados para Operarios y Empleados.
Tabla número 15.	Valor máximo prima de resultados para Operarios y Empleados.

Tabla número 16.	Valor mínimo prima de resultados para Operarios y Empleados.
Tabla número 17.	Compensación por cambio de régimen de turnos a turno especial de fin de semana y festivos.
Tabla número 18.	Plus Turno fijo de noche normal (Operarios y Empleados).
Tabla número 19.	Plus Turno fijo de noche festivo (Operarios y Empleados).
Tabla número 20.	6x3x8 Plus Aprovechamiento Instalaciones (sábados mañana-tarde) (Operarios y Empleados).
Tabla número 21.	6x3x8 Plus Aprovechamiento Instalaciones (domingo noche) (Operarios y Empleados)

AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 1

Retribución Primaria Operarios.
(Euros por jornada de ocho horas. Importes Brutos)

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	30,28	31,54	32,85	35,71	35,71	35,71	36,10	36,48	37,19	38,11	39,35	40,27	41,05	41,62	42,02	42,26
40	31,33	32,63	33,97	36,91	36,91	36,91	37,33	37,74	38,49	39,45	40,70	41,68	42,45	43,02	43,48	43,69
43	32,36	33,70	35,11	38,14	38,14	38,14	38,58	39,01	39,76	40,76	42,07	43,08	43,89	44,46	44,89	45,17
45	33,41	34,80	36,24	39,38	39,38	39,38	39,82	40,24	41,05	42,07	43,43	44,45	45,26	45,88	46,36	46,58
50	35,48	36,97	38,50	41,67	41,67	41,67	42,34	42,78	43,62	44,71	46,15	47,20	48,09	48,74	49,25	49,54
55	41,77	43,49	45,30	49,23	49,23	49,23	49,79	50,33	51,31	52,59	54,27	55,55	56,61	57,36	57,92	58,28
60	42,93	44,86	46,57	49,23	49,23	50,57	51,21	51,87	53,03	54,27	55,75	57,11	57,98	58,84	59,32	59,74
65	44,46	46,03	48,09	49,27	50,33	52,10	52,81	53,48	54,71	56,92	57,39	58,78	59,68	60,45	61,08	61,42
70	46,61	48,89	50,96	52,23	54,18	56,05	56,58	57,13	58,15	59,36	60,79	62,02	62,92	63,66	63,95	64,50

TABLA NUMERO 2

Retribución Primaria Empleados.
(Euros mensuales. Importes Brutos)

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	913,13	965,69	990,52	1.024,56	1.055,22	1.067,42	1.076,85	1.086,29	1.108,54	1.133,17	1.165,61	1.191,70	1.211,49	1.227,82	1.239,03	1.246,37
02	944,62	988,65	1.024,66	1.059,91	1.091,62	1.104,23	1.113,98	1.123,74	1.146,78	1.172,24	1.205,81	1.232,77	1.253,27	1.270,14	1.281,75	1.289,33
2A	976,11	1.021,59	1.058,82	1.095,23	1.127,98	1.141,02	1.151,12	1.161,20	1.185,00	1.211,33	1.246,00	1.273,88	1.295,03	1.312,49	1.324,48	1.332,30
03	1.007,61	1.054,53	1.092,99	1.130,57	1.164,39	1.177,85	1.188,25	1.198,61	1.223,24	1.250,38	1.286,17	1.314,95	1.336,79	1.354,82	1.367,22	1.375,29
04	1.070,59	1.120,44	1.161,29	1.201,20	1.237,16	1.251,46	1.262,51	1.273,56	1.299,65	1.328,55	1.366,58	1.397,14	1.420,38	1.439,51	1.452,63	1.461,24
05	1.221,31	1.276,34	1.324,73	1.371,90	1.414,18	1.431,06	1.443,74	1.456,39	1.478,86	1.513,95	1.557,55	1.594,23	1.621,51	1.643,40	1.659,59	1.669,61
07	1.259,49	1.318,18	1.366,21	1.413,18	1.455,48	1.472,30	1.485,30	1.498,33	1.529,02	1.563,00	1.607,76	1.643,73	1.671,02	1.693,54	1.709,01	1.719,12
09	1.292,05	1.345,78	1.391,40	1.441,19	1.482,13	1.500,60	1.515,95	1.531,32	1.563,00	1.597,19	1.640,78	1.677,34	1.703,93	1.726,58	1.742,68	1.752,75
11	1.330,35	1.380,78	1.428,91	1.475,57	1.489,07	1.536,28	1.554,75	1.573,21	1.603,91	1.639,04	1.681,97	1.718,58	1.746,61	1.768,57	1.784,02	1.794,91
13	1.352,03	1.415,40	1.472,86	1.507,40	1.565,48	1.617,95	1.636,15	1.654,35	1.684,98	1.720,22	1.763,66	1.799,73	1.827,77	1.849,50	1.865,80	1.875,74
15	1.399,58	1.467,15	1.528,83	1.567,22	1.625,25	1.681,28	1.697,85	1.714,40	1.745,12	1.780,41	1.823,87	1.859,80	1.887,79	1.909,68	1.918,67	1.935,50
17	1.447,11	1.518,84	1.563,37	1.626,96	1.684,98	1.744,57	1.759,53	1.774,48	1.805,23	1.840,34	1.884,05	1.919,94	1.947,81	1.969,76	1.985,40	1.995,34
19	1.539,99	1.590,38	1.656,04	1.719,74	1.777,70	1.830,39	1.848,85	1.867,33	1.897,96	1.933,07	1.976,13	2.012,70	2.040,12	2.062,46	2.078,09	2.088,08
21	1.667,58	1.738,82	1.804,59	1.868,93	1.926,83	1.979,54	1.997,68	2.015,81	2.046,49	2.081,50	2.126,06	2.161,75	2.189,20	2.211,02	2.227,21	2.237,22
23	1.752,94	1.823,87	1.889,72	1.954,26	2.012,08	2.064,62	2.082,45	2.100,24	2.131,72	2.166,93	2.210,44	2.247,09	2.274,41	2.296,24	2.312,42	2.322,37

AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 3

Plus Personal Artículo 52
(Euros anuales. Importes brutos)

	Importes	
	Unitario	Acumulado
Quinquenios:		
1º	770,89	770,89
2º	770,89	1.541,78
3º	770,89	2.312,67
4º	770,89	3.083,56
5º	770,89	3.854,45
6º	770,89	4.625,34
7º	770,89	5.396,23
8º	770,89	6.167,12

TABLA NUMERO 3 BIS

Plus Personal Asistencial:

VALOR AÑO 2024: 73,67 Euros

26/07/2000

AÑO 2026

TABLA NUMERO 4

Gratificaciones de marzo y septiembre Operarios.
(Euros por cada gratificación. Importes Brutos)

Incremento 1,5%

AGR.	NIVELES															
	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	454,20	473,10	492,75	535,65	535,65	535,65	541,50	547,20	557,86	571,65	590,25	604,05	615,75	624,30	630,30	633,90
40	469,95	489,45	509,55	553,65	553,65	553,65	559,95	566,10	577,35	591,75	610,50	625,20	636,75	645,30	652,20	655,35
43	485,40	505,50	526,65	572,10	572,10	572,10	578,70	585,15	596,40	611,40	631,05	646,20	658,35	666,90	673,35	677,65
45	501,15	522,00	543,60	590,70	590,70	590,70	597,30	603,60	615,75	631,05	651,45	666,90	678,90	688,20	695,40	698,70
50	532,20	554,55	577,50	628,05	628,05	628,05	635,10	641,70	654,30	670,65	692,25	708,00	721,35	731,10	738,75	743,10
55	626,55	652,35	679,50	738,45	738,45	738,45	746,85	754,95	769,65	788,85	814,05	833,25	849,15	860,40	868,80	874,20
60	643,95	672,90	698,55	738,45	738,45	738,45	746,85	754,95	769,65	788,85	814,05	833,25	849,15	860,40	868,80	874,20
65	666,90	690,45	721,35	739,05	739,05	739,05	746,85	754,95	769,65	788,85	814,05	833,25	849,15	860,40	868,80	874,20
70	699,15	733,35	764,40	783,45	783,45	783,45	792,15	792,15	802,20	820,65	838,80	860,85	881,70	895,20	906,75	921,30

TABLA NUMERO 5

Gratificaciones de marzo y septiembre Empleados.
(Euros por cada gratificación. Importes Brutos)

AGR.	NIVELES															
	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	456,57	477,85	495,26	512,28	527,61	533,71	538,43	543,15	554,27	566,59	582,81	595,85	605,75	613,91	619,52	623,19
02	472,31	494,33	512,33	529,96	545,81	552,12	556,99	561,87	573,39	586,12	602,91	616,39	626,64	635,07	640,88	644,67
2A	488,06	510,80	529,41	547,62	563,99	570,51	575,56	580,60	592,50	605,67	623,00	636,94	647,52	656,25	662,24	666,15
03	503,81	527,27	546,50	565,29	582,20	588,93	594,13	599,31	611,62	625,19	643,09	657,48	668,40	677,41	683,61	687,65
04	535,30	560,22	580,65	600,60	618,58	625,73	631,26	636,78	649,83	664,28	683,29	698,57	710,19	719,76	726,32	730,62
05	610,66	636,17	662,37	685,95	707,09	715,53	721,87	728,20	739,43	756,98	776,78	797,12	810,76	821,70	829,80	834,81
07	629,75	659,09	683,11	706,59	727,74	736,15	742,65	749,17	764,51	781,50	803,88	821,87	835,51	846,77	854,51	859,56
09	646,03	672,89	695,70	720,60	731,07	730,30	737,98	745,66	761,50	780,60	802,39	828,67	851,97	863,29	871,34	876,38
11	665,18	690,39	714,46	737,79	744,54	746,14	757,38	766,61	801,96	819,52	840,99	859,29	873,31	884,29	892,01	897,46
13	676,02	707,70	736,43	753,70	782,74	808,98	818,08	827,18	842,49	860,11	881,83	899,87	913,89	924,75	932,90	937,87
15	699,79	733,58	764,42	783,61	812,63	840,64	848,93	857,20	872,56	890,21	911,94	929,90	943,90	954,84	969,34	967,75
17	723,56	759,42	781,69	813,48	842,49	872,29	879,17	887,24	902,62	920,17	942,03	959,97	973,91	984,88	992,70	997,67
19	770,00	795,19	828,02	859,87	888,85	915,20	924,43	933,67	948,98	966,54	988,07	1.006,35	1.020,05	1.031,23	1.039,05	1.044,04
21	833,79	869,41	902,30	934,47	963,42	989,77	998,84	1.007,91	1.023,25	1.040,75	1.063,03	1.080,88	1.094,60	1.105,51	1.113,61	1.118,61
23	876,47	911,94	944,86	977,13	1.006,04	1.032,31	1.041,23	1.050,12	1.065,86	1.083,47	1.105,22	1.123,55	1.137,21	1.148,12	1.156,21	1.161,19



AÑO 2026

Incremento 1,6%

TABLA NUMERO 6

Retribución por horas extraordinarias Operarios.
(Importes brutos por hora)

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	7,94	8,53	9,02	10,34	10,34	10,34	10,51	10,7	11	11,32	11,78	12,12	12,38	12,6	12,79	12,89
40	8,22	8,81	9,35	10,72	10,72	10,72	10,88	11,05	11,36	11,72	12,18	12,54	12,83	13,04	13,21	13,32
43	8,50	9,08	9,66	11,05	11,05	11,05	11,23	11,42	11,75	12,10	12,58	12,95	13,25	13,45	13,65	13,77
45	8,78	9,39	9,98	11,42	11,42	11,42	11,60	11,80	12,13	12,47	12,99	13,37	13,67	13,91	14,11	14,22
50	9,32	9,98	10,61	12,13	12,13	12,13	12,31	12,53	12,90	13,28	13,80	14,20	14,52	14,78	14,98	15,11
55	10,96	11,75	12,44	14,26	14,26	14,26	14,49	14,73	15,17	15,61	16,25	16,70	17,09	17,39	17,62	17,76
60	11,22	12,06	12,76	14,26	14,26	14,58	14,86	15,13	15,56	16,02	16,56	17,09	17,43	17,73	17,94	18,12
65	11,59	12,33	13,11	14,26	14,30	14,95	15,23	15,48	15,96	16,40	16,97	17,47	17,81	18,12	18,37	18,51
70	12,02	12,93	13,67	14,39	15,08	15,72	15,98	16,22	16,63	17,06	17,62	18,09	18,43	18,71	18,87	19,07

TABLA NUMERO 7

Retribución por horas extraordinarias Empleados.
(Importes brutos por hora)

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	7,9	8,53	8,97	9,43	9,85	10,21	10,38	10,54	10,84	11,14	11,56	11,9	12,14	12,34	12,47	12,61
02	8,19	8,81	9,29	9,75	10,18	10,60	10,75	10,89	11,21	11,55	11,96	12,29	12,56	12,78	12,94	13,05
2A	8,47	9,08	9,61	10,07	10,54	10,94	11,09	11,24	11,58	11,93	12,35	12,72	12,97	13,18	13,35	13,47
03	8,72	9,39	9,92	10,40	10,87	11,27	11,45	11,61	11,96	12,30	12,77	13,12	13,39	13,62	13,79	13,93
04	9,28	9,98	10,54	11,05	11,55	12,00	12,17	12,34	12,71	13,08	13,54	13,96	14,23	14,47	14,64	14,79
05	10,63	11,39	12,06	12,70	13,27	13,78	14,00	14,19	14,54	15,00	15,56	16,02	16,37	16,54	16,86	17,00
07	10,90	11,75	12,37	13,00	13,58	14,12	14,31	14,51	14,95	15,38	15,96	16,40	16,73	17,03	17,24	17,40
09	11,15	11,95	12,60	13,24	13,81	14,32	14,54	14,78	15,23	15,63	16,22	16,67	17,00	17,29	17,49	17,64
11	11,46	12,21	12,89	13,50	14,03	14,61	14,88	15,13	15,54	15,97	16,50	16,98	17,34	17,61	17,82	17,99
13	11,66	12,51	13,24	13,94	14,61	15,26	15,50	15,72	16,17	16,60	17,15	17,62	17,97	18,25	18,46	18,62
15	12,02	12,93	13,67	14,39	15,08	15,72	15,98	16,22	16,63	17,06	17,62	18,09	18,43	18,71	18,87	19,07
17	12,37	13,32	14,12	14,86	15,55	16,24	16,44	16,67	17,09	17,51	18,09	18,55	18,89	19,17	19,41	19,53
19	13,11	14,04	14,84	15,58	16,28	16,89	17,14	17,40	17,81	18,26	18,80	19,29	19,62	19,88	20,09	20,25
21	14,26	15,19	15,98	16,73	17,44	18,05	18,31	18,54	18,95	19,42	19,97	20,44	20,78	21,04	21,32	21,42
23	14,93	15,85	16,64	17,41	18,09	18,71	18,96	19,21	19,65	20,06	20,62	21,09	21,44	21,72	21,93	22,08

TABLA NUMERO 8

AÑO 2026

Incremento 1,5%

Remuneración anual bruta Operarios y Empleados

(Devengos generales fijos)

Se incluye la 'Prima de Incentivo a la Productividad', por ser concepto retributivo de cuantía fija.

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
37	1	757,00	10.295,20	116,75	1.587,80	908,40	908,40	454,20	454,20	15.481,95
	2	788,50	10.723,60	146,00	1.985,60	946,20	946,20	473,10	473,10	16.482,30
	3	821,25	11.169,00	167,25	2.274,60	985,50	985,50	492,75	492,75	17.388,60
	4	892,75	12.141,40	224,00	3.046,40	1.071,30	1.071,30	535,65	535,65	19.518,45
	5	892,75	12.141,40	224,00	3.046,40	1.071,30	1.071,30	535,65	535,65	19.518,45
	6	892,75	12.141,40	224,00	3.046,40	1.071,30	1.071,30	535,65	535,65	19.518,45
	6S	902,50	12.274,00	232,25	3.158,60	1.083,00	1.083,00	541,50	541,50	19.816,35
	7	912,00	12.403,20	240,25	3.267,40	1.094,40	1.094,40	547,20	547,20	20.106,05
	8	929,75	12.644,60	254,25	3.457,80	1.115,70	1.115,70	557,85	557,85	20.633,50
	9	952,75	12.957,40	268,50	3.651,60	1.143,30	1.143,30	571,65	571,65	21.260,15
	10	983,75	13.379,00	285,50	3.882,80	1.180,50	1.180,50	590,25	590,25	22.072,55
	11	1.006,75	13.691,80	300,25	4.083,40	1.208,10	1.208,10	604,05	604,05	22.706,50
	12	1.026,25	13.957,00	310,75	4.226,20	1.231,50	1.231,50	615,75	615,75	23.214,70
	13	1.040,50	14.150,80	319,50	4.345,20	1.248,60	1.248,60	624,30	624,30	23.601,80
	14	1.050,50	14.286,80	326,50	4.440,40	1.260,60	1.260,60	630,30	630,30	23.886,00
15	1.056,50	14.368,40	332,25	4.518,60	1.267,80	1.267,80	633,90	633,90	24.079,15	
40	1	783,25	10.652,20	120,25	1.635,40	939,90	939,90	469,95	469,95	16.010,80
	2	815,75	11.094,20	150,50	2.046,80	978,90	978,90	489,45	489,45	17.043,95
	3	849,25	11.549,80	173,25	2.356,20	1.019,10	1.019,10	509,55	509,55	17.985,80
	4	922,75	12.549,40	232,50	3.162,00	1.107,30	1.107,30	553,65	553,65	20.188,55
	5	922,75	12.549,40	232,50	3.162,00	1.107,30	1.107,30	553,65	553,65	20.188,55
	6	922,75	12.549,40	232,50	3.162,00	1.107,30	1.107,30	553,65	553,65	20.188,55
	6S	933,25	12.692,20	241,00	3.277,60	1.119,90	1.119,90	559,95	559,95	20.503,75
	7	943,50	12.831,60	249,00	3.386,40	1.132,20	1.132,20	566,10	566,10	20.807,10
	8	962,25	13.086,60	264,00	3.590,40	1.154,70	1.154,70	577,35	577,35	21.367,35
	9	986,25	13.413,00	276,75	3.763,80	1.183,50	1.183,50	591,75	591,75	21.990,30
	10	1.017,50	13.838,00	294,75	4.008,60	1.221,00	1.221,00	610,50	610,50	22.821,85
	11	1.042,00	14.171,20	310,25	4.219,40	1.250,40	1.250,40	625,20	625,20	23.494,05
	12	1.061,25	14.433,00	321,75	4.375,80	1.273,50	1.273,50	636,75	636,75	24.012,30
	13	1.075,50	14.626,80	330,00	4.488,00	1.290,60	1.290,60	645,30	645,30	24.392,10
	14	1.087,00	14.783,20	337,25	4.586,60	1.304,40	1.304,40	652,20	652,20	24.707,25
15	1.092,25	14.854,60	343,50	4.671,60	1.310,70	1.310,70	655,35	655,35	24.894,05	
43	1	809,00	11.002,40	125,25	1.703,40	970,80	970,80	485,40	485,40	16.552,45
	2	842,50	11.458,00	156,25	2.125,00	1.011,00	1.011,00	505,50	505,50	17.614,75
	3	877,75	11.937,40	179,00	2.434,40	1.053,30	1.053,30	526,65	526,65	18.588,45
	4	953,50	12.967,60	240,00	3.264,00	1.144,20	1.144,20	572,10	572,10	20.857,70
	5	953,50	12.967,60	240,00	3.264,00	1.144,20	1.144,20	572,10	572,10	20.857,70
	6	953,50	12.967,60	240,00	3.264,00	1.144,20	1.144,20	572,10	572,10	20.857,70
	6S	964,50	13.117,20	248,50	3.379,60	1.157,40	1.157,40	578,70	578,70	21.182,00
	7	975,25	13.263,40	256,50	3.488,40	1.170,30	1.170,30	585,15	585,15	21.494,45
	8	994,00	13.518,40	272,00	3.699,20	1.192,80	1.192,80	596,40	596,40	22.062,00
	9	1.019,00	13.858,40	286,25	3.893,00	1.222,80	1.222,80	611,40	611,40	22.725,05
	10	1.051,75	14.303,80	305,50	4.154,80	1.262,10	1.262,10	631,05	631,05	23.602,15
	11	1.077,00	14.647,20	321,75	4.375,80	1.292,40	1.292,40	646,20	646,20	24.298,95
	12	1.097,25	14.922,60	332,00	4.515,20	1.316,70	1.316,70	658,35	658,35	24.817,15
	13	1.111,50	15.116,40	341,00	4.637,60	1.333,80	1.333,80	666,90	666,90	25.207,90
	14	1.122,25	15.262,60	349,00	4.746,40	1.346,70	1.346,70	673,35	673,35	25.520,35
15	1.129,25	15.357,80	355,25	4.831,40	1.355,10	1.355,10	677,55	677,55	25.739,00	

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
45	1	835,25	11.359,40	129,25	1.757,80	1.002,30	1.002,30	501,15	501,15	17.088,80
	2	870,00	11.832,00	161,50	2.196,40	1.044,00	1.044,00	522,00	522,00	18.181,90
	3	906,00	12.321,60	185,00	2.516,00	1.087,20	1.087,20	543,60	543,60	19.190,20
	4	984,50	13.389,20	246,75	3.355,80	1.181,40	1.181,40	590,70	590,70	21.520,45
	5	984,50	13.389,20	246,75	3.355,80	1.181,40	1.181,40	590,70	590,70	21.520,45
	6	984,50	13.389,20	246,75	3.355,80	1.181,40	1.181,40	590,70	590,70	21.520,45
	6B	995,50	13.538,80	256,00	3.481,60	1.194,60	1.194,60	597,30	597,30	21.855,70
	7	1.006,00	13.681,60	266,00	3.617,60	1.207,20	1.207,20	603,60	603,60	22.192,80
	8	1.026,25	13.957,00	281,25	3.825,00	1.231,50	1.231,50	615,75	615,75	22.784,00
	9	1.051,75	14.303,80	295,00	4.012,00	1.262,10	1.262,10	631,05	631,05	23.448,85
	10	1.085,75	14.766,20	315,25	4.287,40	1.302,90	1.302,90	651,45	651,45	24.363,30
	11	1.111,50	15.116,40	331,25	4.505,00	1.333,80	1.333,80	666,90	666,90	25.065,55
	12	1.131,50	15.388,40	342,25	4.654,60	1.357,80	1.357,80	678,90	678,90	25.590,15
	13	1.147,00	15.599,20	352,25	4.790,60	1.376,40	1.376,40	688,20	688,20	26.018,25
	14	1.159,00	15.762,40	359,50	4.889,20	1.390,80	1.390,80	695,40	695,40	26.342,50
15	1.164,50	15.837,20	366,00	4.977,60	1.397,40	1.397,40	698,70	698,70	26.537,50	
50	1	887,00	12.063,20	136,75	1.859,80	1.064,40	1.064,40	532,20	532,20	18.139,95
	2	924,25	12.569,80	170,50	2.318,80	1.109,10	1.109,10	554,55	554,55	19.310,85
	3	962,50	13.090,00	196,25	2.669,00	1.155,00	1.155,00	577,50	577,50	20.382,75
	4	1.046,75	14.235,80	262,50	3.570,00	1.256,10	1.256,10	628,05	628,05	22.883,35
	5	1.046,75	14.235,80	262,50	3.570,00	1.256,10	1.256,10	628,05	628,05	22.883,35
	6	1.046,75	14.235,80	262,50	3.570,00	1.256,10	1.256,10	628,05	628,05	22.883,35
	6B	1.058,50	14.395,60	272,00	3.699,20	1.270,20	1.270,20	635,10	635,10	23.235,90
	7	1.069,50	14.545,20	281,50	3.828,40	1.283,40	1.283,40	641,70	641,70	23.574,80
	8	1.090,50	14.830,80	298,50	4.059,60	1.308,60	1.308,60	654,30	654,30	24.205,20
	9	1.117,75	15.201,40	314,25	4.273,80	1.341,30	1.341,30	670,65	670,65	24.931,10
	10	1.153,75	15.691,00	335,00	4.556,00	1.384,50	1.384,50	692,25	692,25	25.889,25
	11	1.180,00	16.048,00	352,25	4.790,60	1.416,00	1.416,00	708,00	708,00	26.618,85
	12	1.202,25	16.350,60	363,50	4.943,60	1.442,70	1.442,70	721,35	721,35	27.188,05
	13	1.218,50	16.571,60	374,50	5.093,20	1.462,20	1.462,20	731,10	731,10	27.644,40
	14	1.231,25	16.745,00	383,00	5.208,80	1.477,50	1.477,50	738,75	738,75	28.000,55
15	1.238,50	16.843,60	389,25	5.293,80	1.486,20	1.486,20	743,10	743,10	28.223,75	
55	1	1.044,25	14.201,80	161,50	2.196,40	1.253,10	1.253,10	626,55	626,55	21.363,25
	2	1.087,25	14.786,60	201,00	2.733,60	1.304,70	1.304,70	652,35	652,35	22.722,55
	3	1.132,50	15.402,00	230,75	3.138,20	1.359,00	1.359,00	679,50	679,50	23.980,45
	4	1.230,75	16.738,20	309,50	4.209,20	1.476,90	1.476,90	738,45	738,45	26.918,35
	5	1.230,75	16.738,20	309,50	4.209,20	1.476,90	1.476,90	738,45	738,45	26.918,35
	6	1.230,75	16.738,20	309,50	4.209,20	1.476,90	1.476,90	738,45	738,45	26.918,35
	6B	1.244,75	16.928,60	320,75	4.362,20	1.493,70	1.493,70	746,85	746,85	27.337,40
	7	1.258,25	17.112,20	331,50	4.508,40	1.509,90	1.509,90	754,95	754,95	27.740,05
	8	1.282,75	17.445,40	352,00	4.787,20	1.539,30	1.539,30	769,65	769,65	28.485,25
	9	1.314,75	17.880,60	370,25	5.035,40	1.577,70	1.577,70	788,85	788,85	29.334,10
	10	1.356,75	18.451,80	393,75	5.355,00	1.628,10	1.628,10	814,05	814,05	30.441,80
	11	1.388,75	18.887,00	414,00	5.630,40	1.666,50	1.666,50	833,25	833,25	31.319,85
	12	1.415,25	19.247,40	428,25	5.824,20	1.698,30	1.698,30	849,15	849,15	32.010,00
	13	1.434,00	19.502,40	439,75	5.980,60	1.720,80	1.720,80	860,40	860,40	32.519,15
	14	1.448,00	19.692,80	450,00	6.120,00	1.737,60	1.737,60	868,80	868,80	32.923,80
15	1.457,00	19.815,20	458,25	6.232,20	1.748,40	1.748,40	874,20	874,20	33.207,85	

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
80	1	1.073,25	14.596,20	161,50	2.196,40	1.287,90	1.287,90	643,95	643,95	21.891,05
	2	1.121,50	15.252,40	201,00	2.733,60	1.345,80	1.345,80	672,90	672,90	23.345,90
	3	1.164,25	15.833,80	230,75	3.138,20	1.397,10	1.397,10	698,55	698,55	24.558,30
	4	1.230,75	16.738,20	309,50	4.209,20	1.476,90	1.476,90	738,45	738,45	26.918,35
	5	1.230,75	16.738,20	309,50	4.209,20	1.476,90	1.476,90	738,45	738,45	26.918,35
	6	1.264,25	17.193,80	309,50	4.209,20	1.517,10	1.517,10	758,55	758,55	27.528,05
	6S	1.280,25	17.411,40	320,75	4.362,20	1.536,30	1.536,30	768,15	768,15	27.983,50
	7	1.296,75	17.635,80	331,50	4.508,40	1.556,10	1.556,10	778,05	778,05	28.440,75
	8	1.325,75	18.030,20	352,00	4.787,20	1.590,90	1.590,90	795,45	795,45	29.267,85
	9	1.356,75	18.451,80	370,25	5.035,40	1.628,10	1.628,10	814,05	814,05	30.098,50
	10	1.393,75	18.955,00	393,75	5.355,00	1.672,50	1.672,50	836,25	836,25	31.115,00
	11	1.427,75	19.417,40	414,00	5.630,40	1.713,30	1.713,30	856,65	856,65	32.029,45
	12	1.449,50	19.713,20	428,25	5.824,20	1.739,40	1.739,40	869,70	869,70	32.633,35
	13	1.471,00	20.005,60	439,75	5.980,60	1.765,20	1.765,20	882,60	882,60	33.192,55
	14	1.483,00	20.168,80	450,00	6.120,00	1.779,60	1.779,60	889,80	889,80	33.580,60
	15	1.493,50	20.311,60	458,25	6.232,20	1.792,20	1.792,20	896,10	896,10	33.872,15

85	1	1.111,50	15.116,40	161,50	2.196,40	1.333,80	1.333,80	666,90	666,90	22.587,20
	2	1.150,75	15.650,20	201,00	2.733,60	1.380,90	1.380,90	690,45	690,45	23.878,25
	3	1.202,25	16.350,60	230,75	3.138,20	1.442,70	1.442,70	721,35	721,35	25.249,90
	4	1.231,75	16.751,80	309,50	4.209,20	1.478,10	1.478,10	739,05	739,05	26.936,55
	5	1.258,25	17.112,20	309,50	4.209,20	1.509,90	1.509,90	754,95	754,95	27.418,85
	6	1.302,50	17.714,00	309,50	4.209,20	1.563,00	1.563,00	781,50	781,50	28.224,20
	6S	1.320,25	17.955,40	320,75	4.362,20	1.584,30	1.584,30	792,15	792,15	28.711,50
	7	1.337,00	18.183,20	331,50	4.508,40	1.604,40	1.604,40	802,20	802,20	29.173,30
	8	1.367,75	18.601,40	352,00	4.787,20	1.641,30	1.641,30	820,65	820,65	30.032,25
	9	1.398,00	19.012,80	370,25	5.035,40	1.677,60	1.677,60	838,80	838,80	30.849,25
	10	1.434,75	19.512,60	393,75	5.355,00	1.721,70	1.721,70	860,85	860,85	31.861,20
	11	1.469,50	19.985,20	414,00	5.630,40	1.763,40	1.763,40	881,70	881,70	32.789,30
	12	1.492,00	20.291,20	428,25	5.824,20	1.790,40	1.790,40	895,20	895,20	33.406,85
	13	1.511,25	20.553,00	439,75	5.980,60	1.813,50	1.813,50	906,75	906,75	33.925,10
	14	1.527,00	20.767,20	450,00	6.120,00	1.832,40	1.832,40	916,20	916,20	34.361,40
	15	1.535,50	20.882,80	458,25	6.232,20	1.842,60	1.842,60	921,30	921,30	34.636,55

70	1	1.165,25	15.847,40	161,50	2.196,40	1.398,30	1.398,30	699,15	699,15	23.565,45
	2	1.222,25	16.622,60	201,00	2.733,60	1.466,70	1.466,70	733,35	733,35	25.179,55
	3	1.274,00	17.326,40	230,75	3.138,20	1.528,80	1.528,80	764,40	764,40	26.555,75
	4	1.305,75	17.758,20	309,50	4.209,20	1.566,90	1.566,90	783,45	783,45	28.283,35
	5	1.354,50	18.421,20	309,50	4.209,20	1.625,40	1.625,40	812,70	812,70	29.170,80
	6	1.401,25	19.057,00	309,50	4.209,20	1.681,50	1.681,50	840,75	840,75	30.021,45
	6S	1.414,50	19.237,20	320,75	4.362,20	1.697,40	1.697,40	848,70	848,70	30.426,85
	7	1.428,25	19.424,20	331,50	4.508,40	1.713,90	1.713,90	856,95	856,95	30.834,05
	8	1.453,75	19.771,00	352,00	4.787,20	1.744,50	1.744,50	872,25	872,25	31.597,45
	9	1.484,00	20.182,40	370,25	5.035,40	1.780,80	1.780,80	890,40	890,40	32.414,45
	10	1.519,75	20.668,60	393,75	5.355,00	1.823,70	1.823,70	911,85	911,85	33.408,20
	11	1.550,50	21.086,80	414,00	5.630,40	1.860,60	1.860,60	930,30	930,30	34.283,50
	12	1.573,00	21.392,80	428,25	5.824,20	1.887,60	1.887,60	943,80	943,80	34.881,05
	13	1.591,50	21.644,40	439,75	5.980,60	1.909,80	1.909,80	954,90	954,90	35.385,65
	14	1.598,75	21.743,00	450,00	6.120,00	1.918,50	1.918,50	959,25	959,25	35.667,25
	15	1.612,50	21.930,00	458,25	6.232,20	1.935,00	1.935,00	967,50	967,50	36.037,95

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
01	1	760,94	10.196,62	118,08	1.582,21	913,13	913,13	456,57	456,57	15.397,25
	2	796,41	10.671,87	147,61	1.977,95	955,69	955,69	477,85	477,85	16.480,92
	3	825,43	11.060,81	169,73	2.274,43	990,52	990,52	495,26	495,26	17.301,96
	4	853,80	11.440,92	190,40	2.551,36	1.024,56	1.024,56	512,28	512,28	18.110,16
	5	879,35	11.783,29	209,60	2.808,64	1.055,22	1.055,22	527,61	527,61	18.846,54
	6	889,52	11.919,52	227,32	3.046,04	1.067,42	1.067,42	533,71	533,71	19.284,06
	6S	897,38	12.024,83	235,42	3.154,58	1.076,85	1.076,85	538,43	538,43	19.542,77
	7	905,24	12.130,24	243,53	3.263,35	1.086,29	1.086,29	543,15	543,15	19.801,24
	8	923,78	12.378,70	258,31	3.461,33	1.108,54	1.108,54	554,27	554,27	20.347,74
	9	944,31	12.653,73	271,59	3.639,33	1.133,17	1.133,17	566,59	566,59	20.908,48
	10	971,34	13.015,98	289,31	3.876,73	1.165,61	1.165,61	582,81	582,81	21.650,20
	11	993,08	13.307,32	304,05	4.074,27	1.191,70	1.191,70	595,85	595,85	22.253,82
	12	1.009,58	13.528,31	314,40	4.212,96	1.211,49	1.211,49	605,75	605,75	22.699,73
	13	1.023,18	13.710,66	323,24	4.331,44	1.227,82	1.227,82	613,91	613,91	23.071,98
	14	1.032,53	13.835,84	330,63	4.430,49	1.239,03	1.239,03	619,52	619,52	23.346,59
15	1.038,64	13.917,80	336,54	4.509,66	1.246,37	1.246,37	623,19	623,19	23.541,76	
02	1	787,18	10.548,26	122,15	1.636,81	944,62	944,62	472,31	472,31	15.928,26
	2	823,88	11.039,93	152,72	2.046,40	988,65	988,65	494,33	494,33	17.028,89
	3	853,88	11.442,04	175,58	2.352,82	1.024,66	1.024,66	512,33	512,33	17.898,30
	4	883,26	11.835,66	196,98	2.639,47	1.059,91	1.059,91	529,96	529,96	18.735,11
	5	909,68	12.189,76	216,83	2.905,46	1.091,62	1.091,62	545,81	545,81	19.496,59
	6	920,19	12.330,57	235,16	3.151,12	1.104,23	1.104,23	552,12	552,12	19.949,74
	6S	928,32	12.439,44	243,54	3.263,46	1.113,98	1.113,98	556,99	556,99	20.216,70
	7	936,45	12.548,43	251,93	3.375,80	1.123,74	1.123,74	561,87	561,87	20.483,83
	8	955,65	12.805,71	267,23	3.580,93	1.146,78	1.146,78	573,39	573,39	21.049,86
	9	976,87	13.090,01	280,97	3.764,95	1.172,24	1.172,24	586,12	586,12	21.629,52
	10	1.004,84	13.464,88	299,28	4.010,40	1.205,81	1.205,81	602,91	602,91	22.398,84
	11	1.027,31	13.765,93	314,58	4.215,31	1.232,77	1.232,77	616,39	616,39	23.021,45
	12	1.044,39	13.994,85	325,23	4.358,02	1.253,27	1.253,27	626,64	626,64	23.482,31
	13	1.058,45	14.183,23	334,40	4.480,96	1.270,14	1.270,14	635,07	635,07	23.887,46
	14	1.068,13	14.312,88	342,03	4.583,25	1.281,75	1.281,75	640,88	640,88	24.151,55
15	1.074,44	14.397,52	348,16	4.665,32	1.289,33	1.289,33	644,67	644,67	24.353,44	
2A	1	813,43	10.899,90	126,24	1.691,64	976,11	976,11	488,06	488,06	16.459,55
	2	851,33	11.407,76	157,78	2.114,30	1.021,59	1.021,59	510,80	510,80	17.595,95
	3	882,35	11.823,49	181,43	2.431,21	1.058,82	1.058,82	529,41	529,41	18.494,94
	4	912,69	12.230,07	203,54	2.727,46	1.095,23	1.095,23	547,62	547,62	19.359,46
	5	939,98	12.595,78	224,06	3.002,38	1.127,98	1.127,98	563,99	563,99	20.146,14
	6	950,85	12.741,39	242,98	3.255,98	1.141,02	1.141,02	570,51	570,51	20.614,26
	6S	959,27	12.854,17	251,66	3.372,22	1.151,12	1.151,12	575,56	575,56	20.890,88
	7	967,67	12.966,73	260,35	3.488,69	1.161,20	1.161,20	580,60	580,60	21.167,04
	8	987,50	13.232,50	276,13	3.700,19	1.185,00	1.185,00	592,50	592,50	21.751,32
	9	1.009,44	13.526,52	290,32	3.890,24	1.211,33	1.211,33	605,67	605,67	22.350,52
	10	1.038,33	13.913,67	309,25	4.143,95	1.246,00	1.246,00	623,00	623,00	23.143,20
	11	1.061,57	14.224,99	325,02	4.355,22	1.273,88	1.273,88	636,94	636,94	23.788,44
	12	1.079,19	14.461,17	336,09	4.503,63	1.295,03	1.295,03	647,52	647,52	24.265,18
	13	1.093,74	14.656,14	345,54	4.630,26	1.312,49	1.312,49	656,25	656,25	24.663,16
	14	1.103,73	14.790,03	353,43	4.735,90	1.324,48	1.324,48	662,24	662,24	24.956,53
15	1.110,25	14.877,35	359,73	4.820,32	1.332,30	1.332,30	666,15	666,15	25.164,55	

AGRUPACION	NIVEL	Retribución		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
03	1	839,68	11.251,65	130,30	1.746,02	1.007,61	1.007,61	503,81	503,81	18.990,49
	2	878,78	11.775,59	162,86	2.182,30	1.054,53	1.054,53	527,27	527,27	18.163,13
	3	910,83	12.205,06	187,33	2.510,27	1.092,99	1.092,99	546,50	546,50	19.092,47
	4	942,14	12.624,70	210,12	2.815,56	1.130,57	1.130,57	565,29	565,29	19.984,24
	5	970,33	13.002,36	231,28	3.099,09	1.164,39	1.164,39	582,20	582,20	20.796,24
	6	981,54	13.152,66	250,83	3.361,06	1.177,85	1.177,85	588,93	588,93	21.279,65
	6S	990,21	13.268,79	259,78	3.481,10	1.188,25	1.188,25	594,13	594,13	21.584,64
	7	998,84	13.384,48	268,74	3.601,14	1.198,61	1.198,61	599,31	599,31	21.849,04
	8	1.019,37	13.659,51	285,05	3.819,67	1.223,24	1.223,24	611,62	611,62	22.453,32
	9	1.041,98	13.962,58	299,68	4.015,65	1.250,38	1.250,38	625,19	625,19	23.071,03
	10	1.071,81	14.362,23	319,24	4.277,84	1.286,17	1.286,17	643,09	643,09	23.889,64
	11	1.095,79	14.683,61	335,53	4.496,15	1.314,95	1.314,95	657,48	657,48	24.555,94
	12	1.113,99	14.927,49	346,93	4.648,80	1.336,79	1.336,79	668,40	668,40	25.047,59
	13	1.129,02	15.128,82	356,70	4.779,78	1.354,82	1.354,82	677,41	677,41	25.458,78
	14	1.139,35	15.267,29	364,86	4.889,10	1.367,22	1.367,22	683,61	683,61	25.762,26
15	1.146,08	15.357,41	371,33	4.975,87	1.375,29	1.375,29	687,65	687,65	25.976,57	
04	1	892,16	11.954,92	138,44	1.855,12	1.070,59	1.070,59	535,30	535,30	18.052,42
	2	933,70	12.511,58	173,06	2.318,98	1.120,44	1.120,44	560,22	560,22	19.298,64
	3	967,74	12.967,74	199,01	2.666,71	1.161,29	1.161,29	580,65	580,65	20.285,08
	4	1.001,00	13.413,40	223,25	2.991,55	1.201,20	1.201,20	600,60	600,60	21.232,80
	5	1.030,97	13.814,95	245,73	3.292,72	1.237,16	1.237,16	618,58	618,58	22.095,85
	6	1.042,88	13.974,64	266,49	3.570,99	1.251,46	1.251,46	625,73	625,73	22.609,38
	6S	1.052,09	14.098,03	276,01	3.698,51	1.262,51	1.262,51	631,26	631,26	22.912,18
	7	1.061,30	14.221,42	285,52	3.825,92	1.273,56	1.273,56	636,78	636,78	23.214,84
	8	1.083,04	14.512,76	302,85	4.058,19	1.299,65	1.299,65	649,83	649,83	23.855,80
	9	1.107,13	14.835,48	318,42	4.266,78	1.328,55	1.328,55	664,28	664,28	24.513,47
	10	1.138,82	15.260,14	339,18	4.545,06	1.366,58	1.366,58	683,29	683,29	25.382,94
	11	1.164,28	15.601,40	356,49	4.776,99	1.397,14	1.397,14	698,57	698,57	26.090,58
	12	1.183,65	15.860,91	368,61	4.939,35	1.420,38	1.420,38	710,19	710,19	26.813,66
	13	1.199,59	16.074,53	378,97	5.078,15	1.439,51	1.439,51	719,76	719,76	27.049,78
	14	1.210,53	16.221,04	387,63	5.194,18	1.452,63	1.452,63	726,32	726,32	27.371,28
15	1.217,70	16.317,18	394,57	5.287,19	1.461,24	1.461,24	730,62	730,62	27.600,36	
05	1	1.017,76	13.637,96	162,86	2.182,30	1.221,31	1.221,31	610,66	610,66	20.684,82
	2	1.063,62	14.252,46	203,60	2.728,24	1.276,34	1.276,34	638,17	638,17	22.076,94
	3	1.103,94	14.792,82	234,13	3.137,39	1.324,73	1.324,73	662,37	662,37	23.242,48
	4	1.143,25	15.319,55	262,63	3.519,18	1.371,90	1.371,90	685,95	685,95	24.380,31
	5	1.178,48	15.791,68	289,11	3.874,05	1.414,18	1.414,18	707,09	707,09	25.375,86
	6	1.192,55	15.980,17	313,53	4.201,24	1.431,06	1.431,06	715,53	715,53	25.980,67
	6S	1.203,12	16.121,76	324,73	4.351,43	1.443,74	1.443,74	721,87	721,87	26.332,26
	7	1.213,66	16.263,02	335,93	4.501,40	1.456,39	1.456,39	728,20	728,20	26.683,19
	8	1.232,38	16.513,94	356,31	4.774,53	1.478,86	1.478,86	739,43	739,43	27.313,74
	9	1.261,63	16.905,78	374,62	5.019,86	1.513,95	1.513,95	756,98	756,98	28.103,75
	10	1.297,96	17.392,64	399,04	5.347,16	1.557,55	1.557,55	778,78	778,78	29.109,46
	11	1.328,53	17.802,24	419,40	5.619,96	1.594,23	1.594,23	797,12	797,12	29.952,83
	12	1.351,26	18.106,86	433,66	5.811,02	1.621,51	1.621,51	810,76	810,76	30.567,34
	13	1.369,50	18.351,30	445,87	5.974,61	1.643,40	1.643,40	821,70	821,70	31.071,48
	14	1.382,99	18.532,09	456,07	6.111,29	1.659,59	1.659,59	829,80	829,80	31.481,22
15	1.391,34	18.643,98	464,19	6.220,17	1.669,61	1.669,61	834,81	834,81	31.728,52	

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
07	1	1.049,58	14.064,31	162,86	2.182,30	1.259,49	1.259,49	629,75	629,75	21.237,53
	2	1.098,48	14.719,68	203,60	2.728,24	1.318,18	1.318,18	659,09	659,09	22.704,54
	3	1.138,51	15.256,01	234,13	3.137,39	1.366,21	1.366,21	683,11	683,11	23.864,68
	4	1.177,65	15.780,51	262,63	3.519,18	1.413,18	1.413,18	706,59	706,59	24.979,51
	5	1.212,90	16.252,86	289,11	3.874,05	1.455,48	1.455,48	727,74	727,74	25.995,38
	6	1.226,92	16.440,68	313,53	4.201,24	1.472,30	1.472,30	736,15	736,15	26.599,27
	6S	1.237,75	16.585,85	324,73	4.351,43	1.485,30	1.485,30	742,65	742,65	26.955,66
	7	1.248,61	16.731,35	335,93	4.501,40	1.498,33	1.498,33	749,17	749,17	27.312,29
	8	1.274,18	17.074,06	356,31	4.774,53	1.529,02	1.529,02	764,51	764,51	28.066,14
	9	1.302,50	17.453,50	374,62	5.019,86	1.563,00	1.563,00	781,50	781,50	28.839,48
	10	1.339,80	17.953,32	399,04	5.347,16	1.607,76	1.607,76	803,88	803,88	29.862,60
	11	1.369,78	18.354,99	419,40	5.619,96	1.643,73	1.643,73	821,87	821,87	30.695,33
	12	1.392,52	18.659,72	433,66	5.811,02	1.671,02	1.671,02	835,51	835,51	31.309,98
	13	1.411,28	18.911,20	445,87	5.974,61	1.693,54	1.693,54	846,77	846,77	31.823,58
	14	1.424,18	19.083,95	456,07	6.111,29	1.709,01	1.709,01	854,51	854,51	32.202,53
15	1.432,60	19.196,84	464,19	6.220,17	1.719,12	1.719,12	859,56	859,56	32.471,16	
09	1	1.076,71	14.427,89	162,86	2.182,30	1.292,05	1.292,05	646,03	646,03	21.725,92
	2	1.121,48	15.027,88	203,60	2.728,24	1.345,78	1.345,78	672,89	672,89	23.118,54
	3	1.159,50	15.537,30	234,13	3.137,39	1.391,40	1.391,40	695,70	695,70	24.242,52
	4	1.200,99	16.093,29	262,63	3.519,18	1.441,19	1.441,19	720,60	720,60	25.399,67
	5	1.218,44	16.327,12	289,11	3.874,05	1.462,13	1.462,13	731,07	731,07	26.095,12
	6	1.250,50	16.756,70	313,53	4.201,24	1.500,60	1.500,60	750,30	750,30	27.023,77
	6S	1.263,29	16.928,11	324,73	4.351,43	1.515,95	1.515,95	757,98	757,98	27.415,42
	7	1.276,10	17.099,74	335,93	4.501,40	1.531,32	1.531,32	765,66	765,66	27.807,13
	8	1.302,50	17.453,50	356,31	4.774,53	1.563,00	1.563,00	781,50	781,50	28.575,84
	9	1.330,99	17.835,29	374,62	5.019,86	1.597,19	1.597,19	798,60	798,60	29.352,34
	10	1.367,32	18.322,04	399,04	5.347,16	1.640,78	1.640,78	820,39	820,39	30.357,90
	11	1.397,78	18.730,30	419,40	5.619,96	1.677,34	1.677,34	838,67	838,67	31.199,46
	12	1.419,94	19.027,22	433,66	5.811,02	1.703,93	1.703,93	851,97	851,97	31.803,64
	13	1.438,82	19.280,14	445,87	5.974,61	1.726,58	1.726,58	863,29	863,29	32.319,18
	14	1.452,23	19.459,93	456,07	6.111,29	1.742,68	1.742,68	871,34	871,34	32.707,56
15	1.460,63	19.572,38	464,19	6.220,17	1.752,75	1.752,75	876,38	876,38	32.975,63	
11	1	1.108,63	14.855,58	162,86	2.182,30	1.330,35	1.330,35	665,18	665,18	22.300,43
	2	1.150,65	15.418,71	203,60	2.728,24	1.380,78	1.380,78	690,39	690,39	23.643,54
	3	1.190,76	15.956,16	234,13	3.137,39	1.428,91	1.428,91	714,46	714,46	24.805,18
	4	1.229,64	16.477,20	262,63	3.519,18	1.475,57	1.475,57	737,79	737,79	25.915,37
	5	1.240,89	16.627,95	289,11	3.874,05	1.489,07	1.489,07	744,54	744,54	26.499,22
	6	1.280,23	17.155,13	313,53	4.201,24	1.536,28	1.536,28	768,14	768,14	27.558,97
	6S	1.295,63	17.361,38	324,73	4.351,43	1.554,75	1.554,75	777,38	777,38	27.997,43
	7	1.311,01	17.567,51	335,93	4.501,40	1.573,21	1.573,21	786,61	786,61	28.435,49
	8	1.336,59	17.910,33	356,31	4.774,53	1.603,91	1.603,91	801,96	801,96	29.189,50
	9	1.365,87	18.302,61	374,62	5.019,86	1.639,04	1.639,04	819,52	819,52	29.980,08
	10	1.401,64	18.782,00	399,04	5.347,16	1.681,97	1.681,97	840,99	840,99	30.975,76
	11	1.432,15	19.190,81	419,40	5.619,96	1.718,58	1.718,58	859,29	859,29	31.818,06
	12	1.455,51	19.503,81	433,66	5.811,02	1.746,61	1.746,61	873,31	873,31	32.443,84
	13	1.473,81	19.749,03	445,87	5.974,61	1.768,57	1.768,57	884,29	884,29	32.949,04
	14	1.486,68	19.921,56	456,07	6.111,29	1.784,02	1.784,02	892,01	892,01	33.327,66
15	1.495,76	20.043,16	464,19	6.220,17	1.794,91	1.794,91	897,46	897,46	33.608,02	

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
13	1	1.126,69	15.097,67	162,86	2.182,30	1.352,03	1.352,03	676,02	676,02	22.625,62
	2	1.179,50	15.805,30	203,60	2.728,24	1.415,40	1.415,40	707,70	707,70	24.162,84
	3	1.227,38	16.446,94	234,13	3.137,39	1.472,86	1.472,86	736,43	736,43	25.464,42
	4	1.256,17	16.832,63	262,63	3.519,18	1.507,40	1.507,40	753,70	753,70	26.392,81
	5	1.304,57	17.481,19	289,11	3.874,05	1.565,48	1.565,48	782,74	782,74	27.645,36
	6	1.348,29	18.067,11	313,53	4.201,24	1.617,95	1.617,95	808,98	808,98	28.784,03
	6S	1.363,46	18.270,34	324,73	4.351,43	1.636,15	1.636,15	818,08	818,08	29.218,42
	7	1.378,63	18.473,58	335,93	4.501,40	1.654,35	1.654,35	827,18	827,18	29.652,60
	8	1.404,15	18.815,61	356,31	4.774,53	1.684,98	1.684,98	842,49	842,49	30.405,54
	9	1.433,52	19.209,12	374,62	5.019,86	1.720,22	1.720,22	860,11	860,11	31.197,78
	10	1.469,72	19.694,20	399,04	5.347,16	1.763,66	1.763,66	881,83	881,83	32.201,10
	11	1.499,78	20.096,99	419,40	5.619,96	1.799,73	1.799,73	899,87	899,87	33.035,33
	12	1.523,14	20.410,10	433,66	5.811,02	1.827,77	1.827,77	913,89	913,89	33.661,24
	13	1.541,25	20.652,75	445,87	5.974,61	1.849,50	1.849,50	924,75	924,75	34.162,98
	14	1.554,83	20.834,77	456,07	6.111,29	1.865,80	1.865,80	932,90	932,90	34.554,36
15	1.563,12	20.945,76	464,19	6.220,17	1.875,74	1.875,74	937,87	937,87	34.820,46	
15	1	1.166,32	15.628,64	162,86	2.182,30	1.399,58	1.399,58	699,79	699,79	23.338,86
	2	1.222,63	16.383,18	203,60	2.728,24	1.467,15	1.467,15	733,58	733,58	24.939,11
	3	1.274,03	17.071,94	234,13	3.137,39	1.528,83	1.528,83	764,42	764,42	26.303,99
	4	1.306,02	17.500,62	262,63	3.519,18	1.567,22	1.567,22	783,61	783,61	27.290,11
	5	1.354,38	18.148,63	289,11	3.874,05	1.625,25	1.625,25	812,63	812,63	28.541,93
	6	1.401,07	18.774,29	313,53	4.201,24	1.681,28	1.681,28	840,64	840,64	29.733,97
	6S	1.414,88	18.959,33	324,73	4.351,43	1.697,85	1.697,85	848,93	848,93	30.143,93
	7	1.428,67	19.144,13	335,93	4.501,40	1.714,40	1.714,40	857,20	857,20	30.553,33
	8	1.454,27	19.487,17	356,31	4.774,53	1.745,12	1.745,12	872,56	872,56	31.307,64
	9	1.483,68	19.881,25	374,62	5.019,86	1.780,41	1.780,41	890,21	890,21	32.100,65
	10	1.519,89	20.366,55	399,04	5.347,16	1.823,87	1.823,87	911,94	911,94	33.104,26
	11	1.549,83	20.767,77	419,40	5.619,96	1.859,80	1.859,80	929,90	929,90	33.936,36
	12	1.573,16	21.080,32	433,66	5.811,02	1.887,79	1.887,79	943,90	943,90	34.581,54
	13	1.591,40	21.324,76	445,87	5.974,61	1.909,68	1.909,68	954,84	954,84	35.065,68
	14	1.598,89	21.425,15	456,07	6.111,29	1.918,67	1.918,67	959,34	959,34	35.347,42
15	1.612,92	21.613,08	464,19	6.220,17	1.935,50	1.935,50	967,75	967,75	35.716,86	
17	1	1.205,93	16.159,40	162,86	2.182,30	1.447,11	1.447,11	723,56	723,56	24.051,83
	2	1.265,70	16.960,38	203,60	2.728,24	1.518,84	1.518,84	759,42	759,42	25.714,44
	3	1.302,81	17.457,63	234,13	3.137,39	1.563,37	1.563,37	781,69	781,69	26.822,08
	4	1.355,80	18.167,72	262,63	3.519,18	1.626,96	1.626,96	813,48	813,48	28.186,21
	5	1.404,15	18.815,61	289,11	3.874,05	1.684,98	1.684,98	842,49	842,49	29.437,86
	6	1.453,81	19.481,03	313,53	4.201,24	1.744,57	1.744,57	872,29	872,29	30.683,33
	6S	1.466,28	19.648,09	324,73	4.351,43	1.759,53	1.759,53	879,77	879,77	31.069,13
	7	1.478,73	19.815,03	335,93	4.501,40	1.774,48	1.774,48	887,24	887,24	31.454,53
	8	1.504,36	20.158,40	356,31	4.774,53	1.805,23	1.805,23	902,62	902,62	32.209,30
	9	1.533,62	20.550,46	374,62	5.019,86	1.840,34	1.840,34	920,17	920,17	32.999,58
	10	1.570,04	21.038,56	399,04	5.347,16	1.884,05	1.884,05	942,03	942,03	34.006,96
	11	1.599,95	21.439,33	419,40	5.619,96	1.919,94	1.919,94	959,97	959,97	34.838,46
	12	1.623,18	21.750,55	433,66	5.811,02	1.947,81	1.947,81	973,91	973,91	35.461,85
	13	1.641,47	21.995,65	445,87	5.974,61	1.969,76	1.969,76	984,88	984,88	35.966,88
	14	1.654,50	22.170,30	456,07	6.111,29	1.985,40	1.985,40	992,70	992,70	36.348,36
15	1.662,78	22.281,30	464,19	6.220,17	1.995,34	1.995,34	997,67	997,67	36.614,46	



AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
		19	1	1.283,33	17.196,56	162,86	2.182,30	1.539,99	1.539,99	
	2	1.325,32	17.759,24	203,60	2.728,24	1.590,38	1.590,38	795,19	795,19	26.787,54
	3	1.380,03	18.492,45	234,13	3.137,39	1.656,04	1.656,04	828,02	828,02	28.212,12
	4	1.433,12	19.203,76	262,63	3.519,18	1.719,74	1.719,74	859,87	859,87	29.577,91
	5	1.481,42	19.850,98	289,11	3.874,05	1.777,70	1.777,70	888,85	888,85	30.828,66
	6	1.525,33	20.439,36	313,53	4.201,24	1.830,39	1.830,39	915,20	915,20	31.970,64
	6S	1.540,71	20.645,49	324,73	4.351,43	1.848,85	1.848,85	924,43	924,43	32.408,92
	7	1.556,11	20.851,85	335,93	4.501,40	1.867,33	1.867,33	933,67	933,67	32.847,29
	8	1.581,63	21.193,89	356,31	4.774,53	1.897,96	1.897,96	948,98	948,98	33.800,24
	9	1.610,89	21.585,95	374,62	5.019,86	1.933,07	1.933,07	966,54	966,54	34.390,54
	10	1.646,78	22.066,79	399,04	5.347,16	1.976,13	1.976,13	988,07	988,07	35.388,17
	11	1.677,25	22.475,15	419,40	5.619,96	2.012,70	2.012,70	1.006,35	1.006,35	36.229,86
	12	1.700,10	22.781,34	433,66	5.811,02	2.040,12	2.040,12	1.020,06	1.020,06	36.846,48
	13	1.718,72	23.030,80	445,87	5.974,61	2.062,46	2.062,46	1.031,23	1.031,23	37.357,38
	14	1.731,74	23.205,34	456,07	6.111,29	2.078,09	2.078,09	1.039,05	1.039,05	37.738,72
	15	1.740,07	23.316,89	464,19	6.220,17	2.088,08	2.088,08	1.044,04	1.044,04	38.005,56
21	1	1.389,65	18.621,31	162,86	2.182,30	1.667,58	1.667,58	833,79	833,79	27.358,86
	2	1.449,02	19.416,82	203,60	2.728,24	1.738,82	1.738,82	869,41	869,41	29.014,14
	3	1.503,83	20.151,26	234,13	3.137,39	1.804,59	1.804,59	902,30	902,30	30.440,39
	4	1.557,44	20.869,72	262,63	3.519,18	1.868,93	1.868,93	934,47	934,47	31.815,77
	5	1.605,69	21.516,27	289,11	3.874,05	1.926,83	1.926,83	963,42	963,42	33.065,62
	6	1.649,62	22.104,86	313,53	4.201,24	1.979,54	1.979,54	989,77	989,77	34.207,87
	6S	1.664,73	22.307,43	324,73	4.351,43	1.997,68	1.997,68	998,84	998,84	34.641,36
	7	1.679,84	22.509,88	335,93	4.501,40	2.015,81	2.015,81	1.007,91	1.007,91	35.074,49
	8	1.705,41	22.852,47	356,31	4.774,53	2.046,49	2.046,49	1.023,25	1.023,25	35.828,20
	9	1.734,58	23.243,42	374,62	5.019,86	2.081,50	2.081,50	1.040,75	1.040,75	36.816,98
	10	1.771,72	23.741,00	399,04	5.347,16	2.126,06	2.126,06	1.063,03	1.063,03	37.837,10
	11	1.801,46	24.139,54	419,40	5.619,96	2.161,75	2.161,75	1.080,88	1.080,88	38.465,62
	12	1.824,33	24.446,07	433,66	5.811,02	2.189,20	2.189,20	1.094,60	1.094,60	39.082,68
	13	1.842,52	24.689,72	445,87	5.974,61	2.211,02	2.211,02	1.105,51	1.105,51	39.585,78
	14	1.856,01	24.870,51	456,07	6.111,29	2.227,21	2.227,21	1.113,61	1.113,61	39.975,52
	15	1.864,35	24.982,29	464,19	6.220,17	2.237,22	2.237,22	1.118,61	1.118,61	40.242,66
23	1	1.460,78	19.574,50	162,86	2.182,30	1.752,94	1.752,94	876,47	876,47	28.839,26
	2	1.519,89	20.366,55	203,60	2.728,24	1.823,87	1.823,87	911,94	911,94	30.289,90
	3	1.574,77	21.101,87	234,13	3.137,39	1.889,72	1.889,72	944,86	944,86	31.717,32
	4	1.628,55	21.822,57	262,63	3.519,18	1.954,26	1.954,26	977,13	977,13	33.095,71
	5	1.676,73	22.468,23	289,11	3.874,05	2.012,08	2.012,08	1.006,04	1.006,04	34.344,36
	6	1.720,52	23.054,92	313,53	4.201,24	2.064,62	2.064,62	1.032,31	1.032,31	35.484,07
	6S	1.735,38	23.254,03	324,73	4.351,43	2.082,45	2.082,45	1.041,23	1.041,23	35.912,93
	7	1.750,20	23.452,68	335,93	4.501,40	2.100,24	2.100,24	1.050,12	1.050,12	36.340,93
	8	1.776,43	23.804,21	356,31	4.774,53	2.131,72	2.131,72	1.065,86	1.065,86	37.106,64
	9	1.805,78	24.197,39	374,62	5.019,86	2.166,93	2.166,93	1.083,47	1.083,47	37.898,45
	10	1.842,03	24.683,25	399,04	5.347,16	2.210,44	2.210,44	1.105,22	1.105,22	38.902,80
	11	1.872,58	25.092,51	419,40	5.619,96	2.247,09	2.247,09	1.123,55	1.123,55	39.745,73
	12	1.895,34	25.397,58	433,66	5.811,02	2.274,41	2.274,41	1.137,21	1.137,21	40.360,84
	13	1.913,53	25.641,35	445,87	5.974,61	2.296,24	2.296,24	1.148,12	1.148,12	40.864,08
	14	1.927,02	25.822,02	456,07	6.111,29	2.312,42	2.312,42	1.156,21	1.156,21	41.253,66
	15	1.935,31	25.933,13	464,19	6.220,17	2.322,37	2.322,37	1.161,19	1.161,19	41.519,92

AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 9

Retribución por Prima Operarios.
Euros por día natural (ocho horas). Importes Brutos

AGRUPACIONES	NIVELES															
	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	4,67	5,84	6,69	8,96	8,96	8,96	9,29	9,61	10,17	10,74	11,42	12,01	12,43	12,78	13,06	13,29
40	4,81	6,02	6,93	9,30	9,30	9,30	9,64	9,96	10,56	11,07	11,79	12,41	12,87	13,20	13,49	13,74
43	5,01	6,25	7,16	9,60	9,60	9,60	9,94	10,26	10,88	11,45	12,22	12,87	13,28	13,64	13,96	14,21
45	5,17	6,46	7,40	9,87	9,87	9,87	10,24	10,64	11,25	11,80	12,61	13,25	13,69	14,09	14,38	14,64
50	5,47	6,82	7,85	10,50	10,50	10,50	10,88	11,26	11,94	12,57	13,40	14,09	14,54	14,98	15,32	15,57
RESTO AGRUPACIONES	6,46	8,04	9,23	12,38	12,38	12,38	12,83	13,26	14,08	14,81	15,75	16,56	17,13	17,59	18,00	18,33

TABLA NUMERO 10

Retribución por Prima Empleados.
(Euros mes. Importes Brutos)

AGRUPACIONES																
	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	141,69	177,13	203,68	228,48	251,52	272,78	282,50	292,24	309,97	325,91	347,17	364,86	377,28	387,89	396,76	403,85
02	146,58	183,26	210,70	236,37	260,19	282,19	292,25	302,31	320,68	337,16	359,14	377,49	390,27	401,28	410,44	417,79
2A	151,49	189,34	217,72	244,25	268,87	291,58	301,99	312,42	331,36	348,38	371,10	390,02	403,31	414,65	424,11	431,67
03	156,36	195,43	224,80	252,14	277,53	300,99	311,74	322,49	342,06	359,61	383,09	402,64	416,31	428,04	437,83	445,60
04	166,13	207,67	238,81	267,90	294,87	319,79	331,21	342,62	363,42	382,10	407,02	427,79	442,33	454,76	465,15	473,48
RESTO AGRUPACIONES	195,43	244,32	280,96	315,15	346,93	376,23	389,68	403,11	427,57	449,54	478,85	503,28	520,39	535,04	547,28	557,03



AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 11Turnicidad OperariosEuros por día natural (ocho horas). Importes Brutos

AGRUPACIONES	TODOS LOS NIVELES
37	1,63
40	1,71
43	1,76
45	1,80
50	1,88
RESTO AGRUPACIONES	2,26

TABLA NUMERO 12Turnicidad EmpleadosEuros mes. Importes Brutos

AGRUPACIONES	TODOS LOS NIVELES
01	49,28
02	51,00
2A	52,72
03	54,39
04	57,79
RESTO AGRUPACIONES	68,02

TABLAS / Tablas Retribución 2026 Del (2024) Revisada (PC 2,0% Ingres 1,5% / 11)

AÑO 2026

Incremento 1,6%

TABLA NUMERO 13

PLUS DE TRABAJO DE MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA. OPERARIOS

(Euros por hora. Importes Brutos)

NIVELES															
AGR.	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	6,25	6,50	7,03	7,03	7,03	7,11	7,19	7,35	7,53	7,75	7,94	8,10	8,21	8,29	8,34
40	6,44	6,71	7,30	7,30	7,30	7,38	7,45	7,58	7,80	8,04	8,25	8,36	8,50	8,61	8,64
43	6,67	6,93	7,53	7,53	7,53	7,60	7,68	7,86	8,05	8,30	8,50	8,66	8,77	8,86	8,91
45	6,86	7,18	7,76	7,76	7,76	7,87	7,94	8,10	8,30	8,59	8,77	8,94	9,01	9,14	9,21
50	7,30	7,61	8,28	8,28	8,28	8,37	8,45	8,62	8,81	9,07	9,31	9,49	9,63	9,72	9,78
55	8,61	8,94	9,72	9,72	9,72	9,80	9,91	10,12	10,38	10,72	10,95	11,17	11,30	11,42	11,48
60	8,87	9,18	9,72	9,72	9,97	10,10	10,21	10,45	10,72	10,97	11,26	11,44	11,59	11,71	11,79
65	9,06	9,49	9,72	9,91	10,28	10,40	10,55	10,79	11,05	11,31	11,59	11,78	11,94	12,03	12,13
70	9,65	10,06	10,29	10,71	11,08	11,18	11,26	11,47	11,71	11,99	12,21	12,40	12,57	12,61	12,73

PLUS DE TRABAJO DE MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA. EMPLEADOS

(Euros por hora. Importes Brutos)

NIVELES															
AGR.	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	6,29	6,53	6,74	6,94	7,00	7,07	7,16	7,31	7,43	7,66	7,86	7,96	8,08	8,17	8,20
02	6,54	6,74	6,96	7,20	7,28	7,33	7,38	7,54	7,70	7,93	8,11	8,26	8,35	8,45	8,49
2A	6,72	6,96	7,22	7,42	7,49	7,57	7,65	7,82	7,95	8,21	8,39	8,53	8,64	8,72	8,77
03	6,95	7,20	7,45	7,67	7,74	7,83	7,88	8,05	8,25	8,48	8,66	8,79	8,92	8,98	9,01
04	7,36	7,65	7,90	8,17	8,25	8,30	8,36	8,57	8,71	8,97	9,18	9,36	9,48	9,58	9,62
05	8,39	8,70	9,00	9,30	9,44	9,52	9,59	9,72	9,95	10,21	10,47	10,68	10,82	10,89	10,96
07	8,67	8,97	9,30	9,59	9,67	9,76	9,85	10,06	10,24	10,60	10,82	10,97	11,13	11,24	11,29
09	8,87	9,16	9,48	9,62	9,86	9,98	10,09	10,24	10,50	10,79	11,05	11,19	11,32	11,45	11,54
11	9,06	9,40	9,68	9,80	10,10	10,22	10,36	10,55	10,78	11,08	11,29	11,47	11,61	11,72	11,81
13	9,31	9,68	9,89	10,29	10,67	10,77	10,87	11,10	11,30	11,59	11,85	12,02	12,16	12,25	12,31
15	9,65	10,06	10,29	10,71	11,08	11,18	11,27	11,47	11,71	11,99	12,21	12,40	12,57	12,61	12,77
17	9,98	10,24	10,72	11,10	11,46	11,56	11,67	11,89	12,13	12,39	12,61	12,82	12,94	13,05	13,10
19	10,45	10,88	11,29	11,68	12,03	12,15	12,26	12,45	12,73	12,98	13,22	13,42	13,54	13,68	13,76
21	11,42	11,87	12,27	12,65	13,02	13,13	13,25	13,45	13,74	14,01	14,23	14,38	14,56	14,63	14,71
23	11,99	12,42	12,87	13,22	13,58	13,69	13,81	14,07	14,26	14,56	14,79	14,98	15,15	15,23	15,27



AÑO 2026

Incremento 1,5%

PLUS DE TRABAJO DE MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA NOCHE

(Euros por hora. Importes Brutos)

OPERARIOS

NIVELES															
AGR.	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	6,45	6,69	7,30	7,30	7,30	7,35	7,40	7,56	7,75	7,98	8,20	8,37	8,44	8,55	8,61
40	6,64	6,91	7,50	7,50	7,50	7,58	7,66	7,83	8,03	8,28	8,52	8,63	8,74	8,87	8,90
43	6,65	7,15	7,60	7,60	7,60	7,67	7,93	8,07	8,29	8,56	8,73	8,93	9,00	9,14	9,19
45	7,08	7,39	8,00	8,00	8,00	8,10	8,20	8,35	8,56	8,84	9,02	9,23	9,31	9,41	9,48
50	7,50	7,86	8,56	8,56	8,56	8,63	8,69	8,87	9,05	9,39	9,59	9,77	9,93	10,04	10,09
55	8,87	9,23	10,05	10,05	10,05	10,12	10,19	10,43	10,72	11,02	11,29	11,54	11,63	11,77	11,86
60	9,14	9,46	10,06	10,06	10,28	10,41	10,56	10,79	11,02	11,33	11,60	11,80	11,98	12,08	12,16
65	9,39	9,76	10,05	10,19	10,66	10,77	10,87	11,12	11,42	11,63	11,98	12,16	12,30	12,39	12,46
70	9,96	10,36	10,66	11,00	11,43	11,51	11,60	11,82	12,07	12,35	12,60	12,81	12,97	13,00	13,12

EMPLEADOS

NIVELES															
AGR.	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	6,65	6,87	7,13	7,33	7,42	7,49	7,54	7,72	7,87	8,10	8,29	8,43	8,55	8,63	8,65
02	6,90	7,11	7,38	7,57	7,67	7,73	7,80	7,96	8,15	8,37	8,60	8,70	8,81	8,92	8,95
2A	7,08	7,36	7,61	7,84	7,93	8,00	8,07	8,25	8,42	8,69	8,83	8,99	9,11	9,22	9,27
03	7,35	7,58	7,87	8,11	8,19	8,25	8,30	8,52	8,70	8,94	9,16	9,29	9,44	9,51	9,56
04	7,77	8,10	8,33	8,63	8,77	8,82	9,03	9,21	9,48	9,69	9,87	10,01	10,10	10,15	
05	8,84	9,19	9,52	9,83	9,97	10,04	10,10	10,29	10,55	10,83	11,05	11,25	11,43	11,50	11,59
07	9,16	9,49	9,83	10,09	10,21	10,31	10,39	10,67	10,85	11,18	11,43	11,61	11,77	11,89	11,92
09	9,37	9,67	10,00	10,14	10,41	10,55	10,68	10,85	11,09	11,39	11,70	11,83	11,95	12,14	12,20
11	9,61	9,94	10,24	10,36	10,69	10,82	10,95	11,14	11,38	11,71	11,91	12,15	12,28	12,38	12,47
13	9,84	10,22	10,45	10,89	11,23	11,35	11,47	11,72	11,92	12,27	12,54	12,69	12,85	12,98	13,02
15	10,18	10,67	10,89	11,26	11,71	11,81	11,91	12,14	12,36	12,69	12,93	13,12	13,28	13,31	13,50
17	10,57	10,85	11,31	11,72	12,14	12,10	12,08	12,30	12,53	12,85	13,03	13,25	13,38	13,52	13,56
19	11,04	11,49	11,91	12,33	12,71	12,71	12,71	12,89	13,15	13,43	13,66	13,93	14,01	14,15	14,22
21	12,08	12,55	13,00	13,37	13,77	13,74	13,68	13,95	14,19	14,45	14,70	14,88	15,05	15,13	15,20
23	12,69	13,14	13,61	14,01	14,32	14,29	14,28	14,46	14,67	15,00	15,20	15,38	15,55	15,65	15,69

AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 14
Valor por punto Prima de Resultados
Importes Brutos

AGR.	NIVELES															
	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37/01	6,76	6,97	7,14	7,54	7,54	7,54	7,59	7,66	7,75	7,86	7,98	8,09	8,17	8,22	8,27	8,31
40 / 02	6,79	7,01	7,18	7,60	7,60	7,60	7,66	7,72	7,84	7,93	8,06	8,17	8,24	8,31	8,35	8,40
43 / 2A	6,82	7,04	7,22	7,65	7,65	7,65	7,71	7,77	7,89	7,99	8,12	8,24	8,31	8,37	8,43	8,49
45 / 03	6,85	7,08	7,26	7,71	7,71	7,71	7,77	7,85	7,96	8,06	8,20	8,31	8,40	8,47	8,53	8,58
50 / 04	6,91	7,16	7,34	7,83	7,83	7,83	7,90	7,96	8,08	8,20	8,33	8,47	8,56	8,63	8,69	8,73
RESTO AGRUPACIONES	7,08	7,38	7,59	8,17	8,17	8,17	8,24	8,31	8,47	8,60	8,77	8,92	9,02	9,09	9,18	9,25

AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 15
Valor máximo Prima de Resultados
Importes Brutos

AGR.	NIVELES															
	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37/01	1.297,92	1.338,24	1.370,88	1.447,68	1.447,68	1.447,68	1.457,28	1.470,72	1.488,00	1.509,12	1.532,16	1.553,28	1.568,64	1.578,24	1.587,84	1.595,52
40 / 02	1.303,68	1.345,92	1.378,56	1.459,20	1.459,20	1.459,20	1.470,72	1.482,24	1.505,28	1.522,56	1.547,52	1.568,64	1.582,08	1.595,52	1.603,20	1.612,80
43 / 2A	1.309,44	1.351,68	1.386,24	1.468,80	1.468,80	1.468,80	1.480,32	1.491,84	1.514,88	1.534,08	1.559,04	1.582,08	1.595,52	1.607,04	1.618,56	1.630,08
45 / 03	1.315,20	1.359,36	1.393,92	1.480,32	1.480,32	1.480,32	1.491,84	1.507,20	1.528,32	1.547,52	1.574,40	1.595,52	1.612,80	1.626,24	1.637,76	1.647,36
50 / 04	1.326,72	1.374,72	1.409,28	1.503,36	1.503,36	1.503,36	1.516,80	1.528,32	1.551,36	1.574,40	1.599,36	1.626,24	1.643,52	1.656,96	1.668,48	1.676,16
RESTO AGRUPACIONES	1.359,36	1.416,96	1.457,28	1.568,64	1.568,64	1.568,64	1.582,08	1.595,52	1.626,24	1.651,20	1.683,84	1.712,64	1.731,84	1.745,28	1.762,56	1.776,00

AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 16
Valor mínimo Prima de Resultados
Importes Brutos

AGR.	NIVELES															
	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37/01	314,61	337,77	355,06	400,24	400,24	400,24	406,55	412,84	424,32	434,86	448,81	460,51	468,58	475,34	481,19	485,90
40 / 02	317,51	341,80	359,55	406,56	406,56	406,56	413,05	419,60	431,50	442,30	456,46	468,60	476,93	484,34	489,94	494,68
43 / 2A	321,15	345,38	364,30	412,40	412,40	412,40	419,38	426,09	438,24	449,73	464,33	476,93	485,70	492,89	498,93	504,13
45 / 03	324,03	349,90	368,79	418,24	418,24	418,24	425,65	432,85	445,67	456,89	472,21	485,24	494,03	501,42	507,71	513,12
50 / 04	330,33	357,53	377,79	430,60	430,60	430,60	438,24	445,89	459,38	471,31	487,70	501,42	511,08	518,98	526,16	531,08
RESTO AGRUPACIONES	349,90	381,59	405,41	467,92	467,92	467,92	476,69	485,45	501,21	515,59	534,89	551,09	562,33	571,58	579,64	586,18



AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 17

COMPENSACION POR CAMBIO DE REGIMEN DE TURNOS A TURNO ESPECIAL DE FIN DE SEMANA Y FESTIVOS

(Euros por Sábado y Domingo trabajado. Importes Brutos)

OPERARIOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	88,71	88,71	93,20	101,04	101,04	101,04	102,17	103,30	104,41	107,78	111,14	113,40	115,63	116,75	117,89	119,01
40	92,07	92,07	95,44	104,41	104,41	104,41	105,53	106,66	108,91	111,14	114,51	117,89	119,01	121,24	122,39	123,51
43	95,44	95,44	98,80	107,78	107,78	107,78	108,91	110,02	112,27	114,51	119,01	121,24	123,51	124,63	126,88	126,88
45	97,69	97,69	102,17	111,14	111,14	111,14	112,27	113,40	115,63	119,01	122,39	124,63	127,99	129,14	130,25	131,39
50	104,41	104,41	108,91	117,89	117,89	117,89	119,01	120,14	122,39	125,75	130,25	132,50	135,88	136,99	138,11	139,23
55	122,39	122,39	127,99	138,11	138,11	138,11	140,35	141,49	144,84	148,22	152,72	156,08	159,45	161,69	162,81	163,93
60	126,88	126,88	131,39	138,11	138,11	142,61	143,72	145,98	149,33	152,72	157,20	160,56	162,81	165,06	167,29	168,42
65	129,14	129,14	135,88	139,23	141,49	147,09	148,22	150,46	153,83	157,20	161,69	165,06	168,42	169,56	171,79	172,92
70	138,11	138,11	143,72	147,09	152,72	157,20	159,45	160,56	163,93	167,29	170,68	174,04	177,40	178,52	179,66	181,90

EMPLEADOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	89,83	89,83	93,20	96,56	98,80	99,93	101,04	102,17	104,41	106,66	110,02	112,27	113,40	115,63	116,75	116,75
02	93,20	93,20	96,56	99,93	102,17	103,30	104,41	105,53	107,78	110,02	113,40	115,63	117,89	119,01	120,14	121,24
2A	96,56	96,56	99,93	103,30	105,53	106,66	107,78	108,91	111,14	113,40	116,75	120,14	121,24	123,51	124,63	124,63
03	98,80	98,80	102,17	106,66	108,91	111,14	111,14	112,27	114,51	117,89	121,24	123,51	125,75	126,88	127,99	129,14
04	105,53	105,53	108,91	112,27	115,63	117,89	119,01	119,01	122,39	124,63	127,99	131,39	133,62	134,74	135,88	136,99
07	123,51	123,51	127,99	132,50	136,99	138,11	139,23	140,35	143,72	147,09	150,46	153,83	157,20	158,32	160,56	161,69
11	129,14	129,14	133,62	138,11	139,23	143,72	145,98	147,09	150,46	153,83	157,20	161,69	163,93	166,18	167,29	168,42
13	132,50	132,50	138,11	141,49	147,09	151,59	153,83	154,96	158,32	161,69	165,06	168,42	171,79	172,92	175,17	176,29
15	138,11	138,11	143,72	147,09	152,72	157,20	159,45	160,56	163,93	167,29	170,68	174,04	177,40	178,52	179,66	181,90
17	142,61	142,61	147,09	152,72	158,32	163,93	165,06	166,18	169,56	172,92	176,29	179,66	183,00	184,14	186,39	187,51
19	149,33	149,33	154,96	161,69	166,18	171,79	172,92	175,17	177,40	180,77	185,27	188,64	190,88	193,13	194,24	195,37

AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 18
PLUS TURNO FLUJO DE NOCHE NORMAL
(Euros por hora. Importes Brutos)
OPERARIOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	1,68	1,74	1,81	1,96	1,95	1,95	1,96	1,97	2,00	2,06	2,13	2,15	2,20	2,21	2,26	2,27
40	1,74	1,82	1,88	2,03	2,03	2,03	2,06	2,07	2,08	2,15	2,18	2,22	2,27	2,28	2,30	2,31
43	1,79	1,86	1,94	2,08	2,08	2,08	2,09	2,10	2,14	2,20	2,28	2,29	2,34	2,36	2,41	2,42
45	1,85	1,92	2,00	2,15	2,15	2,15	2,17	2,18	2,20	2,27	2,31	2,35	2,46	2,47	2,48	2,49
50	1,98	2,04	2,13	2,27	2,27	2,27	2,28	2,30	2,33	2,42	2,48	2,54	2,59	2,62	2,64	2,65
55	2,29	2,36	2,48	2,67	2,67	2,67	2,68	2,70	2,76	2,85	2,93	2,97	3,03	3,06	3,11	3,13
60	2,33	2,48	2,57	2,67	2,67	2,72	2,78	2,81	2,88	2,93	2,99	3,06	3,11	3,15	3,16	3,19
65	2,46	2,54	2,63	2,67	2,70	2,84	2,87	2,89	2,94	3,00	3,07	3,14	3,19	3,22	3,25	3,26
70	2,57	2,66	2,73	2,84	2,92	3,02	3,05	3,06	3,11	3,16	3,24	3,31	3,33	3,39	3,39	3,42

EMPLEADOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	1,70	1,76	1,82	1,88	1,93	1,95	1,95	1,96	1,99	2,06	2,09	2,15	2,17	2,20	2,20	2,21
02	1,77	1,83	1,88	1,96	2,00	2,01	2,03	2,06	2,08	2,13	2,17	2,19	2,23	2,27	2,28	2,28
2A	1,82	1,88	1,95	2,01	2,06	2,07	2,08	2,09	2,13	2,19	2,23	2,28	2,31	2,34	2,35	2,36
03	1,88	1,96	2,01	2,07	2,13	2,15	2,16	2,17	2,19	2,24	2,29	2,33	2,36	2,42	2,46	2,47
04	1,98	2,07	2,13	2,18	2,24	2,26	2,28	2,28	2,31	2,38	2,47	2,50	2,57	2,59	2,61	2,62
05	2,26	2,32	2,42	2,50	2,58	2,61	2,63	2,64	2,67	2,72	2,81	2,88	2,92	2,94	2,97	2,99
07	2,31	2,40	2,49	2,58	2,64	2,66	2,67	2,68	2,73	2,84	2,89	2,96	2,99	3,03	3,05	3,06
09	2,35	2,48	2,57	2,63	2,65	2,69	2,72	2,73	2,84	2,88	2,94	3,00	3,05	3,07	3,11	3,13
11	2,46	2,54	2,61	2,67	2,67	2,76	2,81	2,85	2,89	2,94	3,02	3,06	3,13	3,15	3,18	3,19
13	2,48	2,59	2,66	2,70	2,84	2,92	2,94	2,96	3,02	3,06	3,14	3,19	3,24	3,27	3,31	3,32
15	2,57	2,66	2,73	2,84	2,92	3,02	3,05	3,06	3,11	3,16	3,24	3,31	3,33	3,39	3,39	3,42
17	2,64	2,72	2,84	2,93	3,02	3,11	3,13	3,15	3,19	3,26	3,33	3,39	3,43	3,48	3,49	3,52
19	2,76	2,88	2,97	3,06	3,16	3,25	3,28	3,31	3,35	3,42	3,48	3,55	3,59	3,60	3,61	3,66
21	2,99	3,11	3,19	3,31	3,39	3,48	3,52	3,55	3,59	3,61	3,71	3,79	3,83	3,87	3,89	3,90
23	3,13	3,24	3,33	3,45	3,55	3,60	3,63	3,67	3,71	3,81	3,87	3,92	3,98	4,02	4,04	4,06



AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 19
PLUS TURNO FIJO DE NOCHE FESTIVO
(Euros por hora_ Importes Brutos)
OPERARIOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	5,26	5,44	5,65	6,16	6,16	6,16	6,22	6,28	6,40	6,55	6,74	6,90	7,01	7,09	7,17	7,23
40	5,44	5,63	5,87	6,35	6,35	6,35	6,44	6,50	6,60	6,75	6,96	7,15	7,26	7,38	7,43	7,45
43	5,61	5,81	6,05	6,58	6,58	6,58	6,65	6,70	6,83	6,97	7,23	7,39	7,51	7,59	7,65	7,70
45	5,79	5,99	6,27	6,75	6,75	6,75	6,84	6,92	7,03	7,24	7,45	7,60	7,75	7,85	7,93	7,95
50	6,18	6,38	6,63	7,19	7,19	7,19	7,29	7,37	7,48	7,65	7,91	8,08	8,22	8,35	8,43	8,47
55	7,25	7,49	7,82	8,48	8,48	8,48	8,58	8,66	8,81	8,99	9,30	9,53	9,68	9,78	9,87	9,96
60	7,43	7,75	8,04	8,48	8,48	8,48	8,67	8,77	8,88	9,07	9,30	9,57	9,76	9,87	10,05	10,17
65	7,68	7,93	8,27	8,50	8,66	8,91	9,03	9,17	9,38	9,59	9,78	10,05	10,17	10,30	10,40	10,47
70	8,04	8,43	8,75	8,96	9,28	9,60	9,68	9,76	9,95	10,13	10,38	10,61	10,75	10,83	10,91	11,00

EMPLEADOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	5,27	5,51	5,67	5,87	6,05	6,14	6,20	6,24	6,36	6,48	6,66	6,80	6,92	6,98	7,06	7,08
02	5,45	5,67	5,89	6,08	6,27	6,34	6,39	6,46	6,57	6,71	6,90	7,02	7,16	7,25	7,33	7,37
2A	5,63	5,88	6,08	6,28	6,47	6,57	6,62	6,65	6,78	6,92	7,11	7,29	7,40	7,48	7,55	7,58
03	5,84	6,06	6,28	6,49	6,66	6,74	6,81	6,86	6,98	7,15	7,36	7,49	7,62	7,74	7,80	7,85
04	6,20	6,47	6,66	6,90	7,06	7,17	7,25	7,32	7,45	7,58	7,82	7,98	8,10	8,20	8,29	8,34
05	7,03	7,36	7,61	7,90	8,10	8,20	8,27	8,35	8,48	8,67	8,88	9,09	9,23	9,38	9,46	9,54
07	7,25	7,58	7,85	8,09	8,35	8,47	8,54	8,59	8,75	8,91	9,17	9,38	9,56	9,65	9,74	9,77
09	7,45	7,75	8,00	8,27	8,39	8,60	8,67	8,75	8,91	9,14	9,38	9,59	9,70	9,80	9,91	10,00
11	7,65	7,93	8,20	8,47	8,54	8,80	8,89	8,97	9,16	9,38	9,60	9,77	9,96	10,08	10,15	10,18
13	7,76	8,10	8,47	8,65	8,93	9,22	9,34	9,44	9,62	9,78	10,05	10,22	10,39	10,50	10,63	10,70
15	8,04	8,43	8,75	8,96	9,28	9,60	9,68	9,76	9,95	10,13	10,38	10,61	10,75	10,83	10,91	11,00
17	8,29	8,68	8,91	9,30	9,62	9,95	10,01	10,08	10,27	10,46	10,73	10,92	11,05	11,17	11,26	11,31
19	8,81	9,07	9,44	9,77	10,12	10,39	10,51	10,64	10,79	10,98	11,20	11,40	11,56	11,69	11,77	11,82
21	9,53	9,87	10,26	10,66	10,95	11,21	11,33	11,45	11,59	11,79	12,05	12,21	12,38	12,46	12,60	12,66
23	10,00	10,38	10,76	11,09	11,39	11,70	11,80	11,90	12,08	12,28	12,46	12,72	12,88	12,96	13,07	13,12

AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 20
6 x 3 x 8 - PLUS APROVECHAMIENTO INSTALACIONES (SÁBADOS MAÑANA - TARDE)
 (Euros por hora. Importes Brutos)
OPERARIOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	5,98	6,25	6,50	7,03	7,03	7,03	7,11	7,19	7,36	7,53	7,75	7,94	8,10	8,21	8,29	8,34
40	6,20	6,44	6,71	7,30	7,30	7,30	7,38	7,45	7,58	7,80	8,04	8,25	8,36	8,50	8,61	8,64
43	6,40	6,67	6,93	7,53	7,53	7,53	7,60	7,68	7,86	8,05	8,30	8,50	8,56	8,77	8,86	8,91
45	6,60	6,86	7,18	7,76	7,76	7,76	7,87	7,94	8,10	8,30	8,59	8,77	8,94	9,01	9,14	9,21
50	6,99	7,30	7,61	8,28	8,28	8,28	8,37	8,45	8,62	8,81	9,07	9,31	9,49	9,63	9,72	9,78
55	8,26	8,61	8,94	9,72	9,72	9,72	9,80	9,91	10,12	10,38	10,72	10,95	11,17	11,30	11,42	11,48
60	8,48	8,87	9,18	9,72	9,72	9,97	10,10	10,21	10,45	10,72	10,97	11,25	11,44	11,59	11,71	11,79
65	8,77	9,06	9,49	9,72	9,91	10,28	10,40	10,55	10,79	11,05	11,31	11,59	11,78	11,94	12,03	12,13
70	9,21	9,65	10,06	10,29	10,71	11,08	11,18	11,26	11,47	11,71	11,99	12,21	12,40	12,57	12,61	12,73

EMPLEADOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	6,01	6,29	6,54	6,74	6,94	7,00	7,07	7,16	7,31	7,43	7,67	7,86	7,96	8,08	8,17	8,20
02	6,24	6,54	6,74	6,96	7,20	7,28	7,33	7,38	7,54	7,70	7,93	8,11	8,26	8,35	8,45	8,49
2A	6,44	6,72	6,96	7,22	7,42	7,49	7,57	7,65	7,82	7,95	8,21	8,39	8,53	8,64	8,72	8,77
03	6,64	6,95	7,20	7,45	7,67	7,74	7,83	7,88	8,05	8,25	8,48	8,66	8,79	8,92	8,98	9,01
04	7,03	7,36	7,65	7,90	8,17	8,25	8,30	8,36	8,57	8,71	8,97	9,18	9,36	9,48	9,58	9,62
05	8,05	8,39	8,70	9,00	9,30	9,44	9,52	9,59	9,72	9,96	10,21	10,47	10,68	10,82	10,89	10,96
07	8,29	8,67	8,97	9,30	9,59	9,67	9,76	9,85	10,06	10,24	10,60	10,82	10,97	11,13	11,24	11,29
09	8,53	8,87	9,16	9,48	9,62	9,86	9,98	10,09	10,24	10,50	10,79	11,05	11,19	11,32	11,45	11,54
11	8,74	9,06	9,40	9,68	9,80	10,10	10,22	10,36	10,55	10,78	11,08	11,29	11,47	11,61	11,72	11,81
13	8,91	9,31	9,68	9,89	10,29	10,67	10,77	10,87	11,10	11,30	11,59	11,85	12,02	12,16	12,25	12,31
15	9,21	9,65	10,06	10,29	10,71	11,08	11,18	11,27	11,47	11,71	11,99	12,21	12,40	12,57	12,61	12,77
17	9,52	9,98	10,24	10,72	11,10	11,46	11,56	11,67	11,89	12,13	12,39	12,61	12,82	12,94	13,05	13,10
19	10,12	10,45	10,88	11,29	11,68	12,03	12,15	12,26	12,45	12,73	12,98	13,22	13,42	13,54	13,68	13,76
21	10,96	11,42	11,87	12,27	12,65	13,02	13,13	13,25	13,45	13,74	14,01	14,23	14,38	14,56	14,63	14,71
23	11,54	11,99	12,42	12,87	13,22	13,58	13,69	13,81	14,07	14,26	14,56	14,79	14,98	15,15	15,23	15,27



AÑO 2026

Incremento 1,5%

TABLA NUMERO 21
6 x 3 x 8 - PLUS APROVECHAMIENTO INSTALACIONES (DOMINGO NOCHE)
(Euros por hora. Importes Brutos)
OPERARIOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	8,17	8,49	9,07	9,62	9,62	9,62	9,71	9,79	10,00	10,26	10,60	10,85	11,03	11,18	11,29	11,33
40	8,44	8,78	9,40	9,93	9,93	9,93	10,05	10,15	10,36	10,64	10,94	11,20	11,40	11,58	11,67	11,77
43	8,72	9,03	9,72	10,28	10,28	10,28	10,38	10,47	10,71	10,96	11,31	11,58	11,79	11,96	12,07	12,12
45	8,97	9,37	10,04	10,63	10,63	10,63	10,74	10,84	11,06	11,30	11,67	11,95	12,17	12,31	12,45	12,54
50	9,56	9,93	10,68	11,25	11,25	11,25	11,36	11,48	11,72	12,02	12,40	12,73	12,92	13,09	13,25	13,32
55	11,24	11,68	12,54	13,25	13,25	13,25	13,39	13,53	13,81	14,17	14,60	14,98	15,24	15,43	15,59	15,65
60	11,55	12,06	12,54	13,25	13,25	13,62	13,80	13,99	14,27	14,60	15,01	15,38	15,60	15,84	15,96	16,08
65	11,95	12,38	12,93	13,25	13,53	14,07	14,22	14,38	14,71	15,07	15,46	15,82	16,06	16,28	16,43	16,52
70	12,57	13,13	13,75	14,09	14,59	15,13	15,26	15,38	15,64	15,96	16,36	16,69	16,93	17,11	17,22	17,36

EMPLEADOS

NIVELES																
AGR.	1	2	3	4	5	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	8,20	8,60	8,88	9,17	9,47	9,59	9,66	9,74	9,96	10,15	10,44	10,69	10,86	11,02	11,10	11,18
02	8,49	8,89	9,18	9,51	9,78	9,89	9,99	10,09	10,28	10,50	10,82	11,06	11,24	11,36	11,48	11,56
2A	8,77	9,16	9,49	9,79	10,11	10,22	10,33	10,40	10,66	10,86	11,15	11,40	11,59	11,77	11,88	11,96
03	9,01	9,45	9,80	10,14	10,44	10,60	10,69	10,77	10,96	11,20	11,54	11,79	11,98	12,16	12,25	12,31
04	9,62	10,04	10,41	10,78	11,11	11,22	11,31	11,40	11,65	11,91	12,23	12,53	12,77	12,91	13,02	13,09
05	10,94	11,44	11,89	12,29	12,65	12,83	12,94	13,05	13,25	13,58	13,99	14,30	14,56	14,73	14,90	14,99
07	11,29	11,83	12,23	12,65	13,05	13,20	13,31	13,43	13,75	14,03	14,41	14,73	15,00	15,21	15,33	15,43
09	11,58	12,06	12,45	12,91	13,09	13,45	13,62	13,76	14,03	14,32	14,71	15,07	15,27	15,50	15,62	15,71
11	11,92	12,38	12,83	13,22	13,35	13,79	13,97	14,14	14,37	14,70	15,13	15,42	15,65	15,86	16,03	16,11
13	12,14	12,69	13,21	13,51	14,08	14,52	14,68	14,86	15,17	15,43	15,82	16,16	16,40	16,60	16,73	16,81
15	12,57	13,13	13,75	14,09	14,59	15,13	15,27	15,39	15,64	15,96	16,35	16,69	16,93	17,11	17,24	17,37
17	12,96	13,65	14,03	14,60	15,17	15,63	15,76	15,91	16,20	16,51	16,89	17,26	17,49	17,66	17,78	17,94
19	13,81	14,27	14,88	15,43	15,95	16,43	16,60	16,74	17,03	17,35	17,72	18,06	18,30	18,49	18,63	18,73
21	14,98	15,59	16,20	16,75	17,30	17,74	17,91	18,10	18,35	18,67	19,08	19,41	19,64	19,81	19,94	20,07
23	15,71	16,35	16,94	17,54	18,06	18,51	18,67	18,81	19,11	19,46	19,81	20,13	20,41	20,59	20,72	20,82

ANEXO V**PRIMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD****ESTABLECIMIENTO DE PRIMA FIJA.**

Se acuerda establecer un importe fijo de la prima de incentivo a la productividad para todos los trabajadores y trabajadoras de la Planta de Ávila, en la cuantía y condiciones que figuran en el Anexo IV, tablas de Retribución número 9 y 10.



ANEXO VI

REGLAMENTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA Y LA CREATIVIDAD

Apartado 1.

Las partes se comprometen en el plazo de 6 meses a negociar un reglamento para la promoción de la iniciativa y la creatividad.

Las bases sobre las que se negociará dicho reglamento se detallan en el apartado siguiente.

El acuerdo que se alcance tendrá eficacia de convenio y vigencia desde el mismo momento de su firma y se incluirá como anexo en el siguiente Convenio Colectivo.

Apartado 2.

Texto base para la negociación:

“Artículo 1. Definición.

Se entiende por sugerencia toda idea de progreso emitida en el marco del presente reglamento, que mejore los productos, los servicios y los procesos de trabajo, en las materias no excluidas en el artículo 3 del presente reglamento.

Artículo 2. Autor.

Se considera autor al individuo o colectivo que figure como emisor de la idea original y que sea debidamente registrada.

Pueden acogerse a este sistema todos los trabajadores/ trabajadoras de Renault España, S.A., incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo, con excepción del personal que desempeñe cargo de categoría de mando superior.

Las sugerencias presentadas por Unidades Elementales de Trabajo, Grupos de Producción y otros grupos formalmente establecidos que sean expresamente reconocidos a tal efecto por la Empresa, serán valoradas según los criterios que más adelante se exponen.

Artículo 3. Materias.

Pueden aportarse ideas sobre cualquier materia, que a título descriptivo pero no limitativo puede ser: calidad, productividad, plazos, costes, energía, mejora administrativa, mantenimiento, condiciones de trabajo, etc.

No se aceptarán, sin embargo, sugerencias relativas a contratos de trabajo, (salarios, categorías y niveles profesionales, y demás materias propias de la negociación colectiva), contratación de la Empresa con terceros o interpretación y aplicación de disposiciones legales, así como la corrección de simples errores o del incumplimiento de normas o criterios ya vigentes.

Las sugerencias relacionadas con las atribuciones normales del autor se evaluarán de acuerdo con el coeficiente de relación que se establece en el art.º 12 del presente reglamento.

Cuando un trabajo, que potencialmente pueda producir sugerencias, sea asignado a una persona o colectivo, las innovaciones o modificaciones que éstos originen podrán no ser consideradas sugerencias, si así lo declara su línea jerárquica.

Artículo 4. Requisitos y condiciones.

Para la aceptación de una sugerencia es necesario, además de lo establecido en los artículos anteriores, que:

- Sea original, es decir, que aporte una novedad respecto a las soluciones existentes en su lugar de aplicación.

No se considerarán originales las sugerencias que versen sobre materias en estudio, procedimientos en curso de aplicación, ni cuando se haya decidido ya su no aplicación.

- Contenga explícitamente la manera de poder aplicarla y reúna las condiciones siguientes:
 - a) Garantía de ser rentable su aplicación.
 - b) Incremento de la eficacia productiva y competitiva.
 - c) Aplicable sin riesgo para el personal.
 - d) Sin efecto negativo sobre la calidad, presentación y características de los productos e imagen de Empresa.
 - e) Presentada con posterioridad al acuerdo de comercialización.

Artículo 5. Propiedad de la sugerencia.

Todas las sugerencias presentadas quedarán en propiedad de la Empresa.

Artículo 6. Sugerencias transferibles.

El Servicio Técnico de Sugerencias de Factoría (o unidad equivalente) identificará las mejores sugerencias transferibles, con la ayuda del Comité de Sugerencias respectivo y las remitirá al servicio técnico central.

Artículo 7. Campañas.

La Dirección de la factoría (o unidad equivalente) podrá lanzar campañas, sobre los ejes de progreso, que inviten a participar a todo el personal con sus ideas de mejora.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN Y TRATAMIENTO**Artículo 8. Presentación.**

El autor entregará la sugerencia, en el impreso establecido para ello, a su primer nivel jerárquico que acusará su recepción indicando la fecha y hora en que le ha sido presentada la idea.

Si el autor tuviese alguna dificultad en cumplimentar el impreso podrá dirigirse a su mando o al responsable de sugerencias del Departamento o Área, que le prestarán la ayuda necesaria.

El mando inmediato es determinante de los objetivos obtenidos por el sistema de sugerencias en el sector de su responsabilidad. Debe hacer progresar constantemente la calidad de las sugerencias, realizando una función permanente de información, animación, asistencia a la formulación y a la aplicación de las sugerencias, así como las observaciones que se precisen para su mejor comprensión.

El mando inmediato efectuará un primer análisis de la sugerencia y enviará la documentación al Servicio Técnico de Sugerencias, entregando una copia al autor.

Artículo 9. Comités de Departamento o Área.

Una vez registrada en el Servicio Técnico de Sugerencias, se analizará en los Comités de Departamento o área para el estudio de las sugerencias, que estarán constituidos, como mínimo por:

- Un representante del Departamento o Área (responsable de sugerencias).
- Un representante de los Servicios de Métodos, (en los Comités de Departamento o área de factoría).
- Un representante del Servicio Técnico de Sugerencias que actuará como secretario de las reuniones.
- Los colaboradores o expertos que se precisen en cada caso.

Estos Comités deciden:

- a) Aceptar las sugerencias.
- b) Rechazar la sugerencia, informando al autor de los aspectos por los que no ha sido aceptada su idea.
- c) Proponer la realización de un estudio complementario.
- d) Fijar las recompensas que correspondan.

Cuando la sugerencia precise de un análisis complementario se remitirá al servicio competente (métodos, estudios, calidad, personal, etc.). Este servicio la estudiará y propondrá a los Comités de Departamento o área su aceptación o rechazo.

En todo momento el autor será informado por su línea jerárquica de los trámites que sigue su sugerencia.

Las decisiones o acuerdos de estos Comités son ejecutivos e inapelables.

Artículo 10. Comité de Sugerencias de la factoría o unidad equivalente.

El Comité de Sugerencias estará compuesto por:

- El Responsable del Servicio de Recursos Humanos en representación de la Dirección, que actuará como presidente.
- Un representante de cada Departamento de la Factoría, (o unidad equivalente).
- Un representante del Servicio Técnico de Sugerencias, que realizará las funciones de secretario.
- Tres representantes de los trabajadores.

Se reunirá una vez al mes, con las siguientes funciones:

- Informar sobre el reparto del fondo de sugerencias.
- Conocer las sugerencias más significativas y las más importantes que puedan ser transferidas a otras factorías (o unidades equivalentes).
- Asegurar el seguimiento regular de las sugerencias a partir del tablero de bordo.
- Vigilar el buen funcionamiento del sistema y la adecuación de los medios al desarrollo de las sugerencias.

- Formular todo tipo de propuestas que tiendan a favorecer la animación y mejora del sistema.
- Opinar sobre las campañas de sugerencias que se establezcan.

En el caso del Comité de Factoría del centro de Valladolid se organizará de tal modo que, con las mismas funciones recogidas anteriormente, puedan tratarse de manera diferenciada los temas correspondientes a: Carrocería-Montaje, Motores y Direcciones Centrales, como integrantes del referido centro de trabajo.

CAPÍTULO III - RECONOCIMIENTOS

Artículo 11. Reconocimiento personal.

La participación del personal en el sistema de sugerencias se tendrá en cuenta para su desarrollo profesional y su plan de formación.

La Dirección visitará el lugar de aplicación de las mejores sugerencias y podrá establecer anualmente viajes profesionales a exposiciones, salones, ferias, etc., tanto nacionales como internacionales.

Las mejores aportaciones se difundirán a través de los medios de comunicación internos.

Sugerencias del mes.

Cada mes la factoría (o unidad equivalente) seleccionará y reconocerá, a través de los medios de comunicación internos, la sugerencia o sugerencias que, por el esfuerzo creativo o por el carácter innovador de las ideas, se hagan acreedoras de dicho reconocimiento.

Mejores sugerencias del año.

Cada año la factoría (o unidad equivalente) seleccionará y reconocerá sus “mejores sugerencias” según los criterios de: calidad, costos, plazos y condiciones de trabajo.

Artículo 12. Reconocimiento económico.

El Comité de Departamento o área analizará la sugerencia y decidirá sobre su aceptación.

Las ideas aplicadas de un autor, cada año, le permitirán tener derecho a la prima de participación del Fondo de Sugerencias, según el nivel de participación.

Después de aplicada la sugerencia y comprobados los resultados, cada autor recibe un premio cuyo valor se determinará según las modalidades siguientes:

a) Sugerencias cifrables.

Al autor se le destinará como premio el importe correspondiente a un cuarto del ahorro neto anual producido para las sugerencias cuyo periodo de aplicación es superior a un año.

Para las sugerencias que tengan un periodo de aplicación igual o inferior a un año, el premio para el autor y para el fondo se calcularán sobre el 50 por ciento del ahorro neto generado, para el autor la cuarta parte y para el fondo bruto las tres cuartas partes.

No obstante, si por aplicación de los criterios anteriores se superase la cantidad de 3.700 euros, se aplicará esta cantidad como tope máximo.

Se entiende por ahorro neto, la cuantía resultante una vez descontados los gastos que se realicen para la aplicación de la sugerencia. En caso de necesitarse una inversión se descontará la parte correspondiente, de acuerdo con el sistema de amortización de inversiones de la Empresa.

Las sugerencias transferibles a otras factorías (o unidades equivalentes) de Renault España, S.A., si son aplicadas en las mismas, serán valoradas en ellas y premiado su autor de acuerdo con el presente reglamento.

La suma total de todos los premios a percibir por una misma sugerencia no podrá sobrepasar el límite establecido en los párrafos anteriores.

b) Sugerencias no cifrables.

El premio al autor se evalúa mediante un baremo específico que contempla los criterios de: mejora de la calidad, ahorro, facilidad de aplicación, relación gasto/beneficio, facilidad que introduce en el trabajo, originalidad y nivel de presentación, etc.

El valor máximo del premio no podrá exceder de 601,01 euros, incluso si la sugerencia es transferible.

Las sugerencias cuyo ahorro económico no sea cifrable, no engrosarán el fondo de sugerencias.

c) Disposiciones comunes a las sugerencias cifrables y no cifrables.

Tanto para las sugerencias cifrables como para las no cifrables, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. El premio, calculado de acuerdo con los anteriores apartados, se multiplicará por el coeficiente de relación existente entre la sugerencia y las funciones o trabajo específico asignado al sugerente, según la siguiente escala:

La sugerencia es la propia función	Coeficiente	0,00
Relación muy importante con sus funciones	“	0,05
Relación importante con sus funciones	“	0,25
Relación media con sus funciones	“	0,50
Relación parcial con sus funciones	“	0,75
Ligera relación con sus funciones	“	0,95
Ninguna relación con sus funciones	“	1,00

El premio definitivo a percibir por el autor, será el resultado de la aplicación del coeficiente correspondiente.

La aplicación del coeficiente se efectuará por el Comité de Departamento o Área, previa consulta con la línea jerárquica del autor.

2. Para el abono de los premios se precisará del V.º B.º de la línea jerárquica.

3. En las sugerencias presentadas por un grupo de base formalmente constituido, a los que hace referencia el art.º 2 del presente Reglamento, y siempre que las mismas supongan una acción de progreso importante, dimanante del propio grupo y con aplicación directa en su área de trabajo, el importe correspondiente se multiplicará por dos y el premio resultante se repartirá entre los miembros del grupo.

La decisión de este incremento corresponde al Comité de Departamento o área, previa consulta con la línea jerárquica de los autores.

Artículo 13. Modalidades de pago.

El premio de las sugerencias cifrables y no cifrables será ingresado en la nómina del mes que corresponda.

CIRCUITO DE TRATAMIENTO RÁPIDO

En el supuesto de pequeñas ideas de progreso relativas a su área de trabajo, el mando inmediato puede decidir su aplicación y otorgar premios con el límite máximo de 12,02 euros.

CAPÍTULO IV - FONDO DE SUGERENCIAS

Artículo 14. Distribución del fondo de sugerencias.

El reparto del fondo de sugerencias se efectuará por la Empresa en el primer trimestre del año siguiente.

Sobre la base de un año de la economía producida por las sugerencias cifrables (ahorro bruto anual), se deducirán los gastos de aplicación de estas sugerencias obteniendo el ahorro neto anual, que sirve de base para calcular el premio para el sugerente y el fondo bruto.

Se incluirá en este fondo bruto el importe correspondiente:

- a) En las sugerencias cifrables cuyo periodo de aplicación sea superior a un año, tres cuartas partes del ahorro neto producido por cada sugerencia en el plazo de un año, siempre que dicho importe no supere 30.100 euros, si se supera se aplicará esta cifra como tope máximo.
- b) De las sugerencias cifrables cuyo periodo de aplicación sea igual o inferior a un año, tres cuartas partes del 50% del ahorro neto producido por cada sugerencia, siempre que dicho importe no supere 30.100 euros, si se supera se aplicará esta cifra como tope máximo.

El fondo neto anual a repartir será el resultado de deducir del fondo bruto anual los gastos de aplicación y los premios a los autores de las sugerencias “no cifrables”, así como los gastos generales de animación y funcionamiento.

El fondo neto será repartido en su totalidad entre los sugerentes que tengan sugerencias aplicadas. La prima máxima a percibir por autor será de 180,30 euros, la distribución y reparto del fondo se realizará según el nivel de participación.

Artículo 15.

En la Comisión Central de Asuntos Asistenciales que tiene como misiones específicas, entre otras, las de estudiar y hacer propuestas sobre temas de becas, bolsas para estudios, premios, etc., se incluirán dentro de sus competencias los temas de sugerencias para discutir, analizar y acordar adaptaciones al presente reglamento e interpretar y dar soluciones a problemas derivados de la aplicación del mismo, bien entendido que en ningún caso se convertirá en una 2.ª instancia o comisión de apelación.



DISPOSICIONES FINALES

Artículo 16. Deducciones.

Todas las partidas económicas se verán afectadas por las deducciones fiscales y de Seguridad Social correspondientes.

Artículo 17. Vigencia.

El presente Reglamento estará vigente desde el 1.1.2017 hasta el 31.12.2020, aplicándose el mismo a las sugerencias presentadas con anterioridad a su entrada en vigor y aún no resueltas”.



ANEXO VII**MOVILIDAD****CAPÍTULO I****CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO
POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la Dirección de la Empresa comunicará y podrá acordar el desplazamiento de trabajadores / trabajadoras a otras plantas y centros de trabajo de la Empresa dentro del territorio nacional, con las siguientes particularidades:

La decisión deberá ser comunicada con una antelación de 5 días hábiles a la fecha de su efectividad en primer lugar a la Representación legal de los Trabajadores y después a la persona o personas afectadas.

Cuando concorra la necesidad de desplazar a trabajadores / trabajadoras se dará prioridad a las personas que se presenten voluntariamente. En el supuesto en que no haya suficientes voluntarios para cubrir las necesidades existentes, el desplazamiento tendrá carácter obligatorio para el trabajador y la trabajadora o los trabajadores y las trabajadoras afectados. Si el trabajador / trabajadora no está de acuerdo, podrá reclamar a través de las vías legales.

La Dirección de la Empresa además del salario ordinario, mientras dure el desplazamiento asumirá el coste de las dietas, gastos de alojamiento y locomoción contratados por la propia Empresa. La Empresa no asumirá los costes derivados de las dietas, alojamientos y locomoción que los trabajadores y las trabajadoras realicen o contraten por sus propios medios.

Adicionalmente a lo anterior por cada trayecto de desplazamiento de trabajadores y trabajadoras de la planta de Ávila, la empresa abonará una cantidad a tanto alzado que compensará el tiempo dedicado a dichos trayectos. Si el desplazamiento se produce a los centros de Barcelona la empresa abonará 216'65 € brutos y si el desplazamiento se produce a la planta de Cantabria abonará 151'66€ brutos. Dichos importes se revalorizarán en la misma cuantía que establece el Convenio.

Cada fin de semana el trabajador / trabajadora o trabajadores / trabajadoras tendrán la opción de regresar a su domicilio. En el caso del trabajador trabajadora o trabajadores trabajadoras que opten por ello, la Empresa pondrá los medios necesarios para que efectúen el desplazamiento. En los casos en que el trabajador y la trabajadora o los trabajadores y las trabajadoras opten por permanecer en el lugar de desplazamiento durante el fin de semana, no cobrarán la compensación por desplazamiento de dicha semana sin embargo, la Empresa proporcionará el alojamiento y les serán abonadas las dietas correspondientes al sábado y domingo.

Las compensaciones previstas en este artículo, con excepción de las dietas, gastos de alojamiento y locomoción, se abonarán exclusivamente a aquellos trabajadores trabajadoras que efectúen desplazamientos cuya duración sea superior a 15 días continuados e inferior a 12 meses.

**CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO POR MOVILIDAD TEMPORAL
TRASLADOS TEMPORALES POR FORMACIÓN
A RENAULT VALLADOLID (Matriceros)**

I. CONSIDERACIONES PREVIAS.

Tras el anuncio por parte de la empresa de finalizar con la producción de camiones, y estableciendo como única posibilidad, para garantizar la viabilidad económica y competitiva, la reconversión de la de planta en un Centro de Recambios para la Alianza Renault-Nissan, se hace necesario el traslado temporal voluntario de trabajadores trabajadoras a la planta de Renault-Valladolid.

Estas circunstancias aconsejan dar una solución de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores trabajadoras a estos traslados, garantizando la implantación de profesiones y competencias necesarias para el correcto funcionamiento de la nueva actividad de recambios y el mantenimiento de la plantilla actual de la factoría.

II. CONSIDERACIONES GENERALES.

a) Voluntariedad.

En cualquier caso, los desplazamientos/traslados temporales a la planta de Renault Valladolid, serán siempre de carácter voluntario por parte de los trabajadores y trabajadoras.

b) Antigüedad.

Durante el tiempo que dure el traslado, se reconoce a efectos de antigüedad como empleado de la plantilla de Nissan Motor Ibérica, S.A. (Ávila), el tiempo efectivo del mismo, sumando este, a la antigüedad originaria en Nissan, en el momento del reingreso en la citada plantilla. En consecuencia, a este reconocimiento la finalización del contrato de trabajo Renault no dará derecho a indemnización alguna.

Asimismo, y mientras dure el traslado, el trabajador o trabajadora seguirá percibiendo el complemento personal artículo 52, incrementado en su caso con el importe del quinquenio de antigüedad Nissan que pudiera cumplir en el periodo que dure el traslado.

Se reconoce el incremento del número de días de vacaciones que les pudiese corresponder si cumpliese un quinquenio más durante el traslado.

c) Excedencia especial.

Los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que se trasladen a la Planta de Valladolid de Renault España, S.A., pasarán a la situación de excedencia voluntaria de carácter especial con respecto a Nissan Motor Ibérica, S.A. (Ávila).

Esta excedencia tendrá un tiempo limitado y figurará con fecha de inicio y fecha de finalización.

d) Condiciones generales.

Simultáneamente a la excedencia del punto anterior, se formalizará con el trabajador o trabajadora un contrato de trabajo ordinario con Renault España, S.A., en el que se le reconocerán las mismas condiciones laborales que ostenten en la fecha en que se produzca el desplazamiento al centro de trabajo de Renault España, S.A., en Valladolid.

A todos los trabajadores y trabajadoras que se desplacen a la Planta de Valladolid de Renault España, S.A., para adquirir la formación de Matriceros, se les reconoce con efectos de 1 de enero de 2018, la categoría de Oficial de 2ª, Nivel 8, según el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo de Renault España, S.A., en vigor.

Se reconoce a todos los trabajadores y trabajadoras que se sitúen en situación de excedencia voluntaria especial, en el momento del ingreso en la plantilla de Nissan Motor Ibérica, S.A. (Ávila), en las siguientes condiciones:

- Trabajador trabajadora de plantilla fija (indefinido).
- Antigüedad que resulte de sumar la antigüedad originaria en Nissan y el tiempo que haya prestado servicios como trabajador trabajadora de Renault España, S.A.

Transcurrido el período de tiempo por el que el trabajador o la trabajadora fue trasladado al centro de trabajo de Valladolid de Renault España, S.A. (o lo que es lo mismo, la excedencia especial recogida en el apartado c) se producirá la finalización del contrato del trabajador trabajadora con Renault España, S.A., por mutuo acuerdo entre las partes, sin derecho a indemnización alguna.

Con carácter simultáneo e inmediato, finalizará el periodo de excedencia especial, reanudándose el contrato de trabajo del trabajador o la trabajadora con la Empresa, Nissan Motor Ibérica, S.A. (Ávila), en las condiciones anteriormente señaladas.

Los trabajadores o trabajadoras trasladados a la Planta de Valladolid de Renault España, S.A., adquieren de forma expresa el compromiso de finalizar el período que fije la Empresa para su capacitación, salvo que concurran causas que justifiquen la necesidad de finalizarlo con carácter anticipado.

En este sentido, si durante la situación de excedencia especial se produjese una causa de fuerza mayor que afectase al trabajador o a la trabajadora en dicha situación de excedencia, y que hiciera necesaria su estancia en Ávila, podrá solicitar el reingreso automático a Nissan Motor Ibérica, S.A. (Ávila).

e) Condiciones especiales (Económicas, sociales).

Los trabajadores y trabajadoras desplazados/trasladados a parte de las condiciones generales establecidas en el apartado anterior, tendrán las siguientes condiciones especiales:

- Tiempo máximo estimado de excedencia/traslado, 2 años.
- Abono de un complemento por traslado de 108 euros brutos mensuales.
- Reconocimiento de 2.4 días de permiso para disfrute individual, por cada 5 meses de traslado efectivo y la parte proporcional para caso de periodos inferiores. A estos efectos se considerará tiempo de traslado efectivo, los periodos de vacaciones, puentes, etc. El disfrute individual de estos días, se podrá realizar tanto en la Planta de Valladolid, mientras dure el desplazamiento, o bien en la planta de Nissan Motor Ibérica, S.A. (Ávila), una vez acabado el periodo de excedencia/traslado y se haya producido su reingreso en la misma. Estos días no tendrán caducidad en el tiempo, pudiendo disfrutarse en cualquier momento a elección del trabajador trabajadora y de acuerdo con la empresa.
- La empresa facilitará el transporte diario (Ávila-Valladolid, Valladolid-Ávila), de todos los trabajadores y trabajadoras desplazados.
- Tendrán el seguro médico de AXA, en las mismas condiciones establecidas para el centro de trabajo de Nissan Motor Ibérica, S.A. (Ávila).

- Mantenimiento del saldo y condiciones de disfrute individual de días y horas, generado en Nissan Motor Ibérica, S.A. (Ávila), durante este periodo de desplazamiento o posterior.
- Disfrutar de las condiciones vigentes de Renting y de compra de vehículos.

CAPÍTULO II

CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO POR MOVILIDAD FUNCIONAL

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Las circunstancias actuales de la Empresa con sus continuos cambios tecnológicos y estructurales van a originar un desequilibrio en las diferentes categorías y/o especialidades, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule los cambios definitivos que deberán realizarse cuando exista sobrante de una categoría y/o especialidad y necesidad de otra diferente favoreciendo de esta forma la continuidad y competitividad en nuestra Empresa, así como el mantenimiento del empleo.

II. CONSIDERACIÓN GENERAL.

Antes de adoptar los criterios de cambio definitivo forzoso, se agotará la vía de la voluntariedad en los casos en que proceda esta movilidad; asimismo, se intentarán respetar la antigüedad y profesionalidad a las cuales la Dirección de la Empresa considera como aspectos fundamentales a tener en cuenta siempre que se realicen cambios de puesto de trabajo.

III. TIPOS DE MOVILIDAD FUNCIONAL.

Existen tres tipos de movilidad funcional:

- a) Movilidad entre categorías de la misma agrupación económica.
- b) Movilidad de categorías de inferior a superior agrupación económica.
- c) Movilidad de categorías de superior a inferior agrupación económica.

La Dirección de la Empresa, a través del Departamento de selección-promoción-formación, podrá efectuar los cambios de puesto que exija la organización del trabajo, entre las categorías de igual, inferior o superior nivel económico, con el período de formación necesario para la adaptación a las nuevas funciones.

Este período de formación necesario para adaptarse a la nueva categoría será fijado en cada caso, según el grado de afinidad existente entre los puestos de trabajo de la anterior y actual categoría y/o especialidad así como las características personales y profesionales de los trabajadores y las trabajadoras afectados.

La duración de este período será determinado por el Departamento de selección-promoción-formación con el asesoramiento del de valoración y estudio de puestos.

Para la cobertura de estas plazas se realizará una opción de traslado voluntario que abarque a los trabajadores y trabajadoras sobrantes en la categoría de una agrupación económica.

En esta O.T.V. se realizarán las pruebas o proceso selectivo que el Departamento de selección estime necesarias para la cobertura de la plaza.

Si esta O.T.V. se declarara desierta, el Departamento de selección con el asesoramiento de los Departamentos de origen y destino, seleccionará al trabajador o la trabajadora que cubra la plaza en función de las condiciones objetivas del puesto y de las características de los trabajadores o las trabajadoras.

En los cambios de categorías de superior a inferior agrupación económica, se respetará al trabajador o la trabajadora la retribución correspondiente a la categoría y nivel que tuviera consolidados.

IV. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN.

- El Departamento de selección-promoción-formación.
- El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.
- El Departamento de Recursos Humanos.
- Los Departamentos afectados por el cambio.
- Asesores.

V. COMPETENCIAS.

El Departamento de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de valoración y estudio de puestos será el encargado de determinar el período de formación de los trabajadores y trabajadoras que se pretenden cambiar de categoría y/o especialidad.

El primero de éstos, además, organizará y coordinará las acciones de formación y reclutamiento necesarias para desarrollar satisfactoriamente las nuevas funciones encomendadas.

El Departamento de origen informará sobre las condiciones e historial profesional de los candidatos.

El Departamento de destino indicará los conocimientos necesarios para el desarrollo de los puestos que pretende cubrir.

Los Departamentos de Personal comunicarán las plazas a cubrir, amparadas en la autorización pertinente y realizarán una vez seleccionado el candidato el cambio de situación profesional correspondiente.

Asesores: Los que en cada momento considere necesarios el Departamento de Selección-Promoción-Formación en función de la categoría y/o especialidad a cubrir.

VI. LÍMITES DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL.

- A. La movilidad funcional será aplicada, con carácter obligatorio, una sola vez al mismo trabajador.
- B. Asimismo este tipo de movilidad de carácter obligatorio solo podrá darse dentro del mismo grupo profesional.

VII. GARANTÍAS.

A. SALARIO.

A.1. Mantenimiento del nivel y la categoría consolidados, en el supuesto de cambio a agrupación inferior.

A.2. Percibir el salario del nuevo puesto si es superior al que se venía percibiendo.

A.3. Consolidación de la retribución de la categoría y nivel del nuevo puesto, si son superiores a los que se tenían anteriormente.



B. PUESTO DE TRABAJO.

En el caso de no ser satisfactorio el desempeño de las tareas del nuevo puesto, tras un plazo de formación adecuado, el trabajador retornará a un puesto similar al que desempeñaba anteriormente.

C. VOLUNTARIEDAD.

Antes de aplicar la movilidad funcional con carácter obligatorio, se agotarán las vías de voluntariedad (entre ellas la información a todos los posibles interesados).

D. FORMACIÓN.

En todos los casos la movilidad funcional implicará una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto.

Esta formación, en la medida de lo posible se impartirá dentro de las horas de trabajo.

Los plazos de formación se establecerán por el Departamento de Selección-Promoción-Formación informando a la Representación de los Trabajadores.

E. En ningún caso la movilidad funcional obligatoria podrá implicar una movilidad geográfica.

VIII. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Para el mejor seguimiento y control de todos los casos que impliquen este tipo de movilidad, se tratarán estos temas en la Comisión de Movilidad.

ANEXO VIII**MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD PARA AFRONTAR SITUACIONES ESPECIALES DE PRODUCCIÓN**

Como medidas especiales de producción y competitividad se acuerdan las siguientes:

C) Sábados de Trabajo

Se acuerda el establecimiento de un máximo de 15 sábados anuales por trabajador en turno de mañana para dar respuesta a las necesidades del programa de producción, preavisando con una semana de antelación y previamente habiendo avisado al Comité de Empresa.

La realización de los sábados productivos no podrá ser coincidente en semanas con viernes inmediatamente anterior o lunes inmediatamente posterior al referido sábado sean festivos o con puentes, Semana Santa, el último fin de semana antes de vacaciones y la no realización de 3 sábados seguidos por trabajador.

Al iniciar cada año, comenzará a contar la realización individual de sábados.

A partir de ese momento, se establecerán dos supuestos:

1. Cuando la bolsa colectiva esté en negativo, el trabajador por cada sábado que realice podrá elegir entre cobrar 101'50€ y 1 día que ira a compensar los días negativos que estén en su contador o 2 días a compensar dicho contador.
2. Cuando la bolsa colectiva esté en 0 o positivo, el trabajador por cada sábado que realice podrá elegir entre cobrar 76'13€ y un día a la bolsa individual o 152'25€ (lineal).

Asimismo, cuando por necesidades del programa de producción la Empresa deba habilitar días laborables como de no trabajo, deberá preavisar con un plazo de una semana y descontará un (-1) día de la Bolsa Colectiva de días.

Esta bolsa no podrá superar +30/-25 días y en caso de liquidación, se abonarán a razón de 76'13€.

La empresa contará con la posibilidad de desconvocarlos con una antelación de 48h.

D) Horas Flexibles

Se acuerda el establecimiento de una bolsa de horas por empleado de libre disposición por parte de la Empresa que podrán ser utilizadas en los términos y condiciones que a continuación se exponen:

1. La bolsa de horas podrá ser utilizada por la Empresa para ampliar la jornada preavisando con una antelación de 2 días laborables facilitando a la Representación de los Trabajadores la información en relación a las causas que las motivan.

Se podrá utilizar la bolsa de horas flexibles para reducir la jornada en caso de que sea necesario por las causas expuestas en el punto 5.

2. La bolsa de horas de libre disposición tendrá dos contadores uno en positivo y otro en negativo. A tal efecto, se computarán por un lado las horas efectivamente utilizadas para prolongar la jornada de trabajo y por otro las horas de reducción de jornada ordinaria.



3. La distribución irregular de la jornada de trabajo tendrá como límite 40 horas anuales por trabajador y contador, nunca podrán ser acumulables a años siguientes.
4. Cuando se utilice la jornada irregular para ampliar la jornada esta sólo podrá ampliarse 1 hora al inicio, pudiendo prolongarse hasta las 9 horas de presencia al día. Sólo podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de 4 horas a la semana, salvo en los viernes o vísperas de festivos.
5. La flexibilidad irá destinada a dar cobertura en casos de pérdida de producción por averías, faltante de piezas o situaciones de fuerza mayor (por ejemplo, huelga de transporte, etc.).
6. Por cada 60 minutos de tiempo que se utilice para ampliar la jornada se generará un derecho a descanso compensatorio individual de 1 hora a la bolsa de horas flexibles y 14€ (incluida la hora de nocturnidad). Así mismo, se ampliará en 5 minutos el tiempo de descanso por cada hora de ampliación de jornada.
7. En el supuesto en que por cualquier incidencia (avería, falta de piezas, etc.), se produjera un paro de producción la Dirección de la Empresa podrá acordar una reducción de la jornada de trabajo del personal por el tiempo y en el número de trabajadores que se estime necesario. La reducción de la jornada se podrá realizar por horas. Si la necesidad supera las 5 horas se habilitará un sábado que tendrá el tratamiento indicado en el punto anterior, abonándose en la misma compensación y sin que éste compute dentro de los 15 sábados de flexibilidad.

El tiempo de reducción deberá recuperarse íntegramente. En los casos en que el paro de producción haga que el personal tenga que abandonar la fábrica por esa jornada como máximo se podrá computar en la bolsa del trabajador un saldo negativo de 2 horas.

ANEXO IX PLAN SOCIAL

A) CONSIDERACIONES GENERALES

1. El Plan Social se enmarca dentro del “Plan Industrial 2018-2024 (Reconversión)” para el periodo 2025.
2. No podrán acogerse al Plan Social quienes tengan incoado expediente disciplinario por falta muy grave salvo que sea sobreesido o concluya con comunicación de sanción inferior a la de despido.
3. Las solicitudes a este Plan Social se presentarán en el servicio de Recursos Humanos.

B) ÁMBITO PERSONAL

Este Plan Social será aplicable con carácter general a todos los trabajadores y trabajadoras del centro de Ávila que cumplan las condiciones establecidas en el mismo.

C) MODALIDADES

1. Reconversión de excedentes de estructura.
2. Excedencias.
3. Trabajo a tiempo parcial.
4. Invalidez Permanente.

Podrán acogerse a cualquiera de las tres primeras modalidades del Plan Social los trabajadores y trabajadoras fijos en plantilla, que cumpliendo el ámbito personal mencionado en el párrafo anterior, no estén en situación de excedencia, ni incapacidad temporal, o hayan agotado el período máximo de 18 meses en la situación de incapacidad temporal, o situación similar.

Los reincorporados de excedencia podrán acogerse al plan transcurridos 6 meses.

1. RECONVERSIÓN DE EXCEDENTES DE ESTRUCTURA.

Trasvase de plantilla mensual al Grupo Operario, con carácter voluntario.

Existirán dos modalidades para llevar a cabo dicho trasvase.

a) El trabajador / la trabajadora dispondrá de un periodo máximo de 2 años, trabajando a mitad de tiempo, para la realización de estudios de formación profesional (coste de la formación a cargo de la Empresa). Transcurrido este periodo, el trabajador / la trabajadora desempeñará funciones directas o indirectas en la categoría y nivel determinados por necesidades de Empresa.

Durante un periodo de 3 años, en el que se incluye el tiempo dedicado parcialmente a la formación, se garantiza el nivel salarial de partida.

b) El trabajador / trabajadora pasa directamente al Grupo Operario. En este caso, percibirá una indemnización igual a la capitalización de la diferencia salarial de ocho años.

Además recibirá una cantidad equivalente a 6 meses de salario. (En caso de permanecer menos de 6 años en esta modalidad, dichas cantidades serían prorrateadas en función del tiempo de permanencia).

2. EXCEDENCIAS.

Se concederá a quienes lo soliciten la baja temporal en la Empresa, con reserva del puesto de trabajo, por un periodo mínimo de dos años con posibilidad de prórroga hasta un máximo de cuatro años y con una indemnización de 0,20 años de salario bruto por cada año de excedencia.

3. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

Se podrá optar por una jornada diaria, semanal, mensual o anual (negociada con la línea jerárquica) de trabajo del 50%, mientras que los salarios se situarán en un 60%.

La vigencia de este contrato será de un mínimo de 2 años, con posibilidad de prórroga y garantía de vuelta a la jornada completa en función de las posibilidades de la organización.

4. PLAN DE INVALIDEZ PERMANENTE.

Los trabajadores y trabajadoras de la plantilla activa que, como consecuencia de expedientes de invalidez obtengan una pensión de invalidez permanente total o absoluta derivada de enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones que tienen en cuenta el tipo de invalidez conseguida y la situación personal del trabajador y trabajadora.

Invalidez permanente absoluta: 50% del salario bruto de 18 meses, menos el tiempo transcurrido en la situación de baja por incapacidad temporal.

Invalidez permanente total: 50% del salario bruto de 18 meses menos el tiempo transcurrido en la situación de baja por incapacidad temporal. Además, y exclusivamente, para los supuestos de Invalidez permanente total:

- Para los trabajadores o trabajadoras con 55 ó más años de edad: 6 meses de salario bruto.
- Para los trabajadores o trabajadoras menores de 55 años: 6 meses de salario bruto y además la diferencia entre el 55% y el 75% de su base reguladora mes de la pensión de invalidez desde la fecha de declaración de la invalidez y el cumplimiento de los 55 años.

Ayuda familiar: En ambos casos, 3.005,06 euros por cada hijo a cargo < 26 años o discapitados, sin tope de edad.

Seguros: En todos los casos, el trabajador o trabajadora percibe el seguro del Art. 44 del Convenio Colectivo y todos los demás seguros a que puedan tener derecho por el presente Convenio.

El salario considerado en el plan de invalidez será el mismo al fijado en el Convenio 2021-2024 para el plan anterior.

En ningún caso el importe total (indemnización + seguros) podrá superar 3,5 años de los devengos generales. De producirse esta circunstancia el exceso será descontado de la indemnización a pagar por la Empresa.

D) CONSIDERACIONES FINALES.

1. Las presentes normas tienen un carácter meramente divulgativo sin que, por ello, pueda interpretarse su contenido en sentido literal, debiendo atenderse, más bien, a la finalidad global que las mismas contemplan.

2. En el caso de ser necesario cambiar el presente Plan Social, la Dirección de la Empresa se compromete a tratar previamente el asunto en la Comisión de Vigilancia, todo ello sin perjuicio del mantenimiento de los compromisos individuales adquiridos.

3. La Dirección de la Empresa conserva la facultad de veto salvo en los casos de renuncia expresa.

4. Los estudios y criterios de cálculo señalados en el plan de social responden a supuestos teóricos y a la aplicación de la legislación en vigor en la fecha presente, por lo que las indemnizaciones resultantes en cada caso se verán afectadas por las condiciones personales de cada trabajador y trabajadora y por la legislación vigente en la fecha de la baja.

En definitiva la responsabilidad de la Empresa alcanza únicamente a las indemnizaciones totales que figuren en los respectivos recibos de finiquito.

SEGUIMIENTO DEL PLAN SOCIAL.

El seguimiento del presente Plan Social se llevará a cabo por la representación legal de los trabajadores.

La Representación legal de los trabajadores proporcionará a las partes firmantes de esta norma convencional la información suficiente sobre la marcha del Plan Social, al tiempo que tratará de resolver cuantas dudas de interpretación se susciten, así como un seguimiento y evolución del mismo.

ANEXO X

1. EMPLEO.

Preámbulo

El mercado del automóvil se desenvuelve en un contexto en el que, la ampliación de la Unión Europea, las exigencias de una garantía de calidad en los productos, la introducción de tecnologías cada vez más sofisticadas y la necesidad de una renovación de las competencias de los trabajadores y trabajadoras, hacen necesario garantizar a medio y largo plazo la competitividad de nuestra Empresa para asegurar los puestos de trabajo actuales y generar nuevos empleos de calidad en los que la formación seguirá siendo un pilar fundamental en la profesionalización de los operarios, así como en las nuevas competencias de todo el personal.

Esta formación se desarrollará conforme a la política formativa de NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A., orientada a la mejora profesional continua de todos sus trabajadores y trabajadoras.

En este marco, las representaciones de la Dirección de la Empresa y la de los trabajadores quieren hacer frente conjuntamente a los retos que nos plantea la evolución del mercado. En este sentido, las partes consideran que el “Plan Industrial 2018-2024 (Reconversión)” asienta las bases para solventar la situación de crisis actual y mejoran la competitividad.

A fin de contribuir a garantizar la necesaria competitividad y excelencia de la Empresa y atender a las demandas de los trabajadores y trabajadoras, las dos representaciones promoverán y asegurarán un Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo en el Grupo Operario y en el Grupo Técnico-administrativo, cuyas normas de aplicación se desarrollan en los siguientes apartados.

CUESTIONES GENERALES PREVIAS

1. Niveles profesionales: Los nuevos ingresos estarán comprendidos entre los niveles de E.G.B. o titulación equivalente y los titulados superiores, en función de las necesidades de la Empresa.

1.1. COMISIÓN DE EMPLEO. Estará formada por las partes firmantes del presente Convenio en la que se proporcionará información suficiente sobre la marcha del plan de empleo (Plan Social y Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo), al tiempo que tratará de resolver cuantas dudas de interpretación se susciten así como un seguimiento y evolución del mismo.

1.2. PROGRAMA DE JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO: La Ley 12/2001 de 9 de julio, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, RD Ley 5/2013 de 15 de marzo, y demás disposiciones concordantes, han regulado las distintas modalidades de contratación, y en concreto, del Contrato a Tiempo Parcial y el Contrato de Relevo, introduciendo posibilidades de acceso y salida del mercado de trabajo, orientadas a favorecer la creación de empleo y el rejuvenecimiento de la plantilla.

La Empresa y la Representación de los Trabajadores convienen en su deseo de realizar una política activa de mantenimiento del empleo que permita el rejuvenecimiento de la plantilla, así como, el acceso anticipado a la jubilación de una forma segura para los trabajadores y trabajadoras. Ambas partes consideran que dicho objetivo debe ser totalmente compatible con la finalidad de profundizar y mejorar la eficiencia, calidad y competitividad de NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A., y por ello acuerdan los siguientes extremos.

La vigencia del presente Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo será en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2025. Si con posterioridad a la firma del presente Convenio se constatasen variaciones sustanciales o circunstancias de orden legislativo que desaconsejen continuar con su ejecución, la Representación de los Trabajadores y la Empresa negociarán las medidas a adoptar, siendo necesario el acuerdo de las partes.

1.2.1. Los trabajadores y trabajadoras tanto del Grupo Operario como del Grupo Técnico-administrativo, que cumplan la edad establecida en la normativa para el acceso a la jubilación parcial en el período comprendido entre el 01-01-2021 y el 31-12-2025 y reúnan las condiciones generales exigidas para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, podrán acogerse a la jubilación parcial, a partir del 1 de enero de 2021, en la forma y condiciones previstas en el art. 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, y en las condiciones y estipulaciones previstas en este anexo.

1.2.2. Por cada trabajador trabajadora perteneciente al Grupo Operario y/o Grupo Técnico-administrativo que acceda a la jubilación parcial, la Empresa contratará bajo la modalidad de contrato de relevo a otro trabajador trabajadora (relevista).

1.2.3 El contrato de duración determinada por jubilación parcial se formalizará en modelo oficial y desplegará efectos hasta que el trabajador trabajadora cumpla la edad ordinaria de jubilación, en cuya fecha la relación laboral se extinguirá, o bien hasta que el mismo acceda a la jubilación anticipada total.

El trabajador/La Trabajadora acogido a la jubilación parcial lo hará en las condiciones de tiempo de trabajo más beneficiosas que marca la ley (25% de tiempo de trabajo).

El contrato de relevo se celebrará por el 100% de la jornada con adscripción a cualquiera de los regímenes de turnos existentes en la Empresa.

1.2.4 La jornada laboral y retribución del trabajador o trabajadora que acceda a la jubilación parcial se reducirán en el límite máximo de 75% en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo con respecto a la jornada laboral anual pactada en nuestro Convenio Colectivo, así como la retribución que le correspondiera a tiempo completo al trabajador trabajadora por devengos generales y la que le correspondiera por la media de los pluses correspondientes a los doce meses anteriores a la fecha de jubilación parcial (Ver cuadro de relevo en el presente Anexo).

La jornada laboral que corresponda (25% cada año), se acumulará, con carácter general, de forma ininterrumpida en días a jornada completa. No obstante, la Empresa se reserva la facultad de distribuir dicha jornada de forma irregular atendiendo a las necesidades organizativas y productivas existentes en cada momento.

1.2.5. La integración en la Empresa de los trabajadores y trabajadoras relevistas se realizará en el área que sea necesaria para garantizar el correcto funcionamiento de la organización del trabajo y evitar desequilibrios en la producción y productividad de la Empresa.

1.2.6. Los jubilados parciales disfrutarán de los siguientes beneficios sociales acordados en el Convenio Colectivo de aplicación en la siguiente proporción:

- a. Venta de vehículos y piezas sobrantes, becas para estudio, instalaciones deportivas, política de créditos, ayuda escolar, ayuda a hijos discapacitados y mutua de personal: se les aplicarán las mismas condiciones recogidas en Convenio para los trabajadores y trabajadoras a jornada completa.

b. Seguros:

- b.1. De accidente de trabajo y enfermedad profesional: los trabajadores y trabajadoras relevados mantienen toda la cobertura prevista en el art. 44 del Convenio Colectivo.
- b.2. De accidente no laboral y enfermedad común: los trabajadores y trabajadoras relevados percibirán el porcentaje que corresponda según el año de adscripción al programa de jubilación parcial y contrato de relevo (25% en los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 de los importes establecidos en el Convenio Colectivo.

c. Prestaciones complementarias por baja: Se mantiene a favor de los trabajadores y trabajadoras relevados las prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional previstas en el artículo 45 del Convenio Colectivo de aplicación, conforme al porcentaje de salario bruto proporcional a su reducción de jornada, así como a las condiciones y prescripciones establecidas en el citado artículo 45.

1.2.7. La vigencia del presente Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo será en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2025. Si con posterioridad a la firma del presente Convenio se constatasen variaciones sustanciales o circunstancias de orden legislativo que desaconsejen continuar con su ejecución, la Representación de los Trabajadores y la Empresa negociarán las medidas a adoptar, siendo necesario el acuerdo de las partes.

1.2.8. La contratación temporal bajo la modalidad de contrato de relevo será compatible con las restantes modalidades de contratación temporal previstas legalmente.

Igualmente, la aplicación del presente Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo será compatible con otras medidas de rejuvenecimiento de la plantilla que se puedan adoptar.

1.3. CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y EVENTUALES.

1.3.1. Convalidaciones.- En el tiempo de permanencia en las categorías de entrada, se computarán, en su caso, los períodos temporales (prácticas/eventuales) de los que estén o hayan estado en NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. Igualmente se tendrán en cuenta como trabajados a efectos de cumplimiento del período de prueba.

1.3.2. Contrataciones en prácticas.- La Dirección de la Empresa se compromete, a no utilizar la modalidad de contrato en prácticas hasta 31.12.2025, excepto con titulados superiores, medios y asimilados.

1.3.3. Contrataciones eventuales.- Las partes firmantes de este Convenio reconocen que, el comportamiento del mercado dentro de nuestro sector no permite anticipar con precisión la demanda de nuestros productos, y ello hace necesario que, para evitar ajustes drásticos y en la medida que sea posible, la plantilla se adecúe a las necesidades de fabricación para responder a tales fluctuaciones.

Estas necesidades de fabricación, que con carácter general y sin perjuicio de otras que pudieran establecerse, podrán traer causa en los desequilibrios y reajustes producidos en las fases de la producción de los distintos proyectos o lanzamientos así como por la demanda comercial de nuestros productos, se afrontarán con contratos eventuales; respecto a la duración máxima de estos contratos se estará a la prevista en el respectivo

Convenio Colectivo sectorial (sector siderometalúrgico), en los centros de trabajo de aquellas provincias en las que el aplicable haya ampliado, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la duración de los contratos eventuales y el período dentro del cual se puedan realizar.

1.3.4. Colaboración en la mejora de la formación de los trabajadores y trabajadoras eventuales.- En la realidad actual del mercado laboral se plantea la necesidad de adecuar la formación recibida por los trabajadores y trabajadoras a las necesidades de las Empresa. Y más allá de esa realidad constatada, la representación de la Empresa y la de los trabajadores, siempre han entendido que un elemento importante para garantizar nuestra competitividad es la formación práctica que los empleados reciben cuando se incorporan a la plantilla de Nissan.

En un paso más hacia adelante, y conscientes de la cualificación y profesionalización que nuestros operarios adquieren en nuestras fábricas, surge la necesidad de la coordinación con las administraciones públicas para la gestión de ese potencial.

Con este fin, la Empresa potenciará las acciones necesarias que incentiven sistemas de gestión apropiados con las administraciones públicas para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras temporales a los efectos de facilitar su reinserción laboral y su contratación futura, bien en NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A.

2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN.

La Dirección de la Empresa se compromete a no aplicar expedientes de regulación de empleo (suspensión de contratos), sin antes haber hecho uso de la Bolsa de Horas Colectiva y/o Individual.

No obstante, si por causas excepcionales (económicas, técnicas, organizativas o de producción) fuera necesario la aplicación de los E.R.T.E., se reunirá el Comité de Empresa para agotar previamente todas las posibilidades en la búsqueda consensuada de alternativas que eviten la aplicación final de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, y de conformidad con la Cláusula 14 del Acuerdo alcanzado en fecha 15 de junio de 2017, los eventuales excedentes de personal que se produzcan durante el período de tiempo comprendido entre los años 2020 a 2023 que no puedan ser absorbidos mediante traslados voluntarios y/u otras medidas, se gestionaran a través de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

Dichos Expedientes se acordarán en los siguientes términos:

- La prestación por desempleo que perciban los trabajadores y trabajadoras se complementará hasta el 100% del salario bruto que perciban en la fecha en que se tramite el eventual ERTE, siempre que los trabajadores y trabajadoras cursen con aprovechamiento la formación que se impartirá.
- La Empresa asume el compromiso de facilitar formación para que todos los trabajadores y trabajadoras puedan tener derecho a cobrar el complemento hasta el 100% de su salario bruto.
- En caso de no cursar formación, el complemento garantizado será del 75% de su salario bruto que perciban en la fecha en que se tramite el eventual ERTE.

El ERTE tendrá carácter rotativo y equitativo, salvo en aquellos puestos de trabajo que no se permita dicha rotación.



Una vez finalizado el actual Expediente de Regulación Temporal de Empleo y en caso de ser necesario una nueva aplicación de E.R.T.E, se estará al procedimiento dispuesto en los preceptos legales.

3. TURNO ESPECIAL FIJO DE NOCHE.

Cuando sea necesario introducir terceros turnos, la Dirección de la Empresa podrá establecer turnos fijos de noche en la Planta, unidad o dependencia, informando de ello con 7 días de antelación a la Representación de los Trabajadores. Esto no es de aplicación en las organizaciones que, tradicionalmente, realizan los turnos 6x3x8, con la excepción de aquellas líneas que estén concatenadas con los sistemas productivos de los turnos fijos de noche en funcionamiento.

TRABAJADORES y TRABAJADORAS AFECTADOS: Para constituir los terceros turnos se harán con trabajadores y trabajadoras voluntarios. En su defecto, se aplicará la rotación a tres turnos, adscribiendo al personal necesario, de conformidad con lo dispuesto en el art. 13.3 del vigente Convenio Colectivo.

JORNADA DEL TURNO DE NOCHE: El horario general comprenderá 7 horas de lunes a jueves (de 23 a 6 horas), y 8 horas el Viernes (de 23 a 7 horas): 36 horas semanales. Como consecuencia, de ser necesario el turno de producción en sábado que prevé el Anexo VIII del Convenio, se efectuará en la noche del domingo al lunes en horario de 23 a 7 horas.

Las pausas se adecuarán oportunamente.

RETRIBUCIÓN: Los trabajadores y trabajadoras en turno fijo de noche percibirán un plus con los valores de las tablas que en el Anexo IV se adjuntan, que es incompatible con los actuales Plus ordinario de Nocturnidad, Especial de Nocturnidad por jornada fija de noche y cualquier otro.

4. APROVECHAMIENTO DE INSTALACIONES.

Asimismo, cuando las necesidades productivas lo requieran, la Dirección de la Empresa podrá aplicar en la Planta de Ávila el presente sistema de aprovechamiento de instalaciones, con carácter voluntario.

A) PRINCIPIOS

Dicha organización estará fundamentada en los siguientes principios:

1. Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de una apertura de fábrica con un promedio de 144 horas semanales para un mejor aprovechamiento de las instalaciones.
2. En esta organización ningún trabajador trabajadora realizará, con carácter habitual, más de 40 horas semanales.

B) ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL

Los turnos se organizarán, informando de ello con 7 días de antelación a la Representación de los Trabajadores, en las áreas en que sea necesario para su efectiva producción de 6 días por semana.

La organización será, pues, la siguiente:

	L	M	M	J	V	S	D
Turno de mañana:	X	X	X	X	X	X	

	L	M	M	J	V	S	D
Turno de tarde:		X	X	X	X	X	X
Turno de noche:		X	X	X	X	X	X

C) ENCUADRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en este sistema de organización se hará con carácter VOLUNTARIO.

Ambas partes comparten el objetivo de lograr que los encuadramientos en estos sistemas de trabajo se hagan con carácter voluntario, buscando soluciones para aquellos trabajadores y trabajadoras que no quieran integrarse en este sistema.

D) JORNADA.

Los trabajadores y trabajadoras afectados trabajarán el número de horas establecidas en el Convenio Colectivo.

La jornada de trabajo real en cómputo anual se aplicará con el calendario general correspondiente excepto los sábados y domingos (ver apartado b) Organización Industrial).

Se confeccionarán los cuadros de descanso correspondientes, con descanso de dos días a la semana y rotando en ciclos de seis semanas. De esta forma en dos de ellas se descansará dos días seguidos (sábado y domingo; domingo y lunes o viernes y sábado).

E) RETRIBUCIÓN.

Será la establecida en el Convenio Colectivo, con los conceptos correspondientes (nocturnidad, turnicidad, reducción jornada turno de noche), excepto el Plus Festivo, que se abonará incrementando su importe actual en un 10%.

Dicha retribución se recoge en las tablas que se incorporan en el Anexo IV, cuyo importe en el caso de la noche del domingo al lunes, incluye los conceptos de Nocturnidad y Jornada Reducida de Turno de Noche. El régimen previsto en el Anexo VIII para completar programas de producción, se aplicará únicamente a los turnos que puntualmente puedan programarse en la mañana de los domingos o festivos.

La Dirección de la Empresa estudiará la posibilidad de que los trabajadores afectados por el presente acuerdo no trabajen los sábados por la tarde durante los meses de julio y agosto.

5. SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO TURNO ANTIESTRÉS.

Se incorpora el presente sistema de organización de trabajo turno antiestrés, con carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

El citado sistema de trabajo turno antiestrés incorpora una rotación de los turnos de trabajo que contribuye a una óptima planificación de los recursos, tanto de organización industrial, como de planificación y distribución de los descansos y reducción de horas extraordinarias, en búsqueda de la máxima competitividad de las instalaciones de la Empresa.

Por tanto, cuando las necesidades productivas lo requieran, la Dirección de la Empresa podrá aplicar en la Planta de Ávila el presente sistema de organización de trabajo turno antiestrés.

a) PRINCIPIOS.

Dicha organización estará fundamentada en los siguientes principios:

1. Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de optimizar la apertura de las fábricas y de los equipos de trabajo de forma que se permita la mejor aplicación de los descansos y turnos de trabajos.
2. En esta organización ningún trabajador trabajadora superará la jornada máxima anual establecida en el convenio colectivo, ni la semanal, teniendo en cuenta los descansos a que tuviere derecho según la normativa en vigor.

b) ORGANIZACIÓN BÁSICA DE ROTACIÓN.

El sistema de rotación básico de los trabajadores y trabajadoras incluirá, de forma consecutiva, dos días en turno de mañana, dos días en el turno de tarde y dos días en el turno de noche y dos días, como mínimo, de descanso consecutivo, fijándose los cuadros de descansos y trabajo de forma anual.

La Dirección de la Empresa, en las áreas en que sea necesario, organizará los turnos antiestrés, informando con 30 días de antelación a la Representación de los Trabajadores, lo que permitirá implantar una organización industrial de siete días de trabajo por semana, en el equivalente a 20 o 21 turnos de trabajo. En función de las necesidades de producción se dimensionarán los equipos, manteniendo el sistema de rotación antiestrés y fijando los turnos sin actividad, para 20 turnos el domingo tarde y para 19 turnos, el domingo mañana y tarde.

En el supuesto de modificar la organización de trabajo por necesidades de producción se informará a la representación de los trabajadores con 7 días de antelación y, en caso de suprimir la organización de trabajo, se informará con 30 días de antelación.

c) ENCUADRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES y TRABAJADORAS EN EL SISTEMA DE TRABAJO TURNO ANTIESTRÉS.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en este sistema de organización se realizará con carácter voluntario.

Ambas partes comparten el objetivo de lograr que los encuadramientos en estos sistemas de trabajo se hagan con carácter voluntario y sean formalizados por escrito, buscando soluciones para aquellos trabajadores trabajadoras que no quieran integrarse en este sistema.

Los planning de trabajo se configurarán de forma anual y, una vez confeccionados, se estará al cumplimiento de este régimen de trabajo y descansos fijados, siéndole de aplicación los términos recogidos en el convenio colectivo para las licencias y permisos de trabajo, para lo cual la empresa pondrá en marcha la organización necesaria que lo garantice.

Los aspectos relativos al encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el sistema de trabajo Antiestrés serán clarificados, en su caso, en la Comisión de Vigilancia e Interpretación que se constituye con la firma del presente XV Convenio Colectivo.

d) JORNADA.

Durante la vigencia de este sistema de organización de trabajo turno antiestrés se consideran días de trabajo todos los días del año, con excepción de lo establecido en nuestro convenio colectivo respecto a las vacaciones colectivas de verano y navidad, que

se disfrutarán en las fechas establecidas en el calendario laboral del centro y los días festivos 1 de enero, 1 de mayo, 15 de agosto y 25 de diciembre, o, en su caso, los días en que, por aplicación de la normativa vigente, se pudieran trasladar los citados festivos. Asimismo serán de descanso el turno de noche del 5 de enero, los turnos de mañana y tarde del 6 de enero y los turnos de tarde y noche del 24 de diciembre, siempre que no coincidan con vacaciones. Una vez decidida por la Dirección de la Empresa la implantación de este sistema, se confeccionará el cuadro de descansos y trabajo (planning de trabajo), incorporando un ciclo de dos días en turno de mañana, dos días en el turno de tarde y dos días en el turno de noche y dos días, como mínimo de descanso consecutivo.

Al personal sujeto a este sistema de trabajo le será de aplicación el régimen de bolsa de horas establecido en el convenio colectivo, pudiendo fijar días de no trabajo en cualquiera de los turnos fijados como trabajo.

e) RETRIBUCIÓN.

El trabajador/La trabajadora percibirá mensualmente, únicamente durante el tiempo de permanencia en el sistema de rotación a turnos, la siguiente retribución:

- La retribución establecida en el Convenio Colectivo con los complementos establecidos en el mismo (turnicidad, nocturnidad y reducción de jornada turno de noche).
- Como compensación al trabajo en sábados, domingos o festivos según el planning de trabajo aplicable a cada trabajador/trabajadora, percibirán por jornada completa trabajada el plus de aprovechamiento de instalaciones, cuyo importe se establece en el Convenio Colectivo vigente. Dicha retribución se recoge en las tablas que se incorporan en el Convenio Colectivo, cuyo importe en el caso de la noche del domingo al lunes, incluye los conceptos de nocturnidad y jornada reducida de turno de noche.

6. SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJO EN FINES DE SEMANA Y FESTIVOS.

Se podrá organizar el trabajo en fines de semana y festivos, incorporando el presente SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJO EN FIN DE SEMANA Y FESTIVOS, con carácter voluntario, para los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a este sistema de trabajo.

El citado sistema especial de trabajo contribuye en las áreas de aplicación a una óptima planificación de los recursos, tanto de organización industrial, como de planificación y distribución de los descansos y reducción de horas extraordinarias, en búsqueda de la máxima competitividad de las instalaciones de la Empresa.

Por tanto, cuando las necesidades productivas lo requieran, y una vez funcionando a tres turnos de trabajo de lunes a viernes el Departamento en el que se formalizará este sistema especial de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá aplicaren la Planta, el presente sistema ESPECIAL DE TRABAJO EN FIN DE SEMANA Y FESTIVOS.

a) PRINCIPIOS.

Dicha organización estará fundamentada en los siguientes principios:

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

2. El presente sistema de trabajo se aplicará por unidades organizativas completas (Departamentos).

b) ORGANIZACIÓN BÁSICA DEL TRABAJO EN FIN DE SEMANA Y FESTIVOS.

Los equipos de trabajo de fin de semana y festivos trabajarán los sábados, domingos y días festivos señalados en los calendarios laborales. En todo caso se descansarán los días 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 15 de agosto y 25 de diciembre.

Los trabajadores y trabajadoras que, estando adscritos a otros turnos de trabajo distintos al turno especial aquí pactado, accedan a este sistema de trabajo en fines de semana y festivos, complementarán su jornada en las horas y turnos necesarios, de lunes a viernes, integrados en los turnos ordinarios de trabajo, a razón de un día por semana (jornada de siete horas y cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo diario) hasta cumplir la jornada anual, minorada en 200 horas, y de forma excepcional, a razón de un máximo de dos días a la semana, si fuese necesario para alcanzar la citada jornada anual, minorada en 200 horas. El anteriormente referido trabajo de lunes a viernes no será de aplicación en aquellas semanas en las que exista al menos un día festivo.

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 particulares que a continuación se indican para el trabajo por bolsa de horas colectiva en sábado mañana o domingo noche y la coincidencia de festivo en viernes y/o lunes.

Para el fin de semana el horario de trabajo del sábado será de 7:00 horas a 20:00 horas y el domingo de 7:00 a 20:00 horas. En los supuestos de aplicación de bolsa de horas de trabajo en sábado mañana o domingo noche, los horarios de trabajo serán:

- Si se convoca sólo bolsa de trabajo el sábado mañana, el horario de trabajo del sábado será de 15:00 a 23:00 horas (7 horas y cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo y 8 horas de trabajo remunerado) y el domingo de 10:00 a 23:00 horas, incluidas las pausas y descansos (12 de trabajo efectivo y 12 horas y 15 minutos de trabajo remunerado).
- Si se convoca bolsa de horas el sábado mañana y el domingo noche, los horarios de trabajo del sábado serán de 15:00 a 23:00 horas (7 horas y cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo y 8 horas de trabajo remunerado) y el domingo de 11:00 a 23:00 horas, incluidas las pausas y descansos (11 horas de trabajo efectivo y 11 horas y 15 minutos de trabajo remunerado).
- Si sólo se convoca bolsa de horas el domingo noche los horarios de trabajo del sábado será de 7:00 a 20:00 horas, incluidas las pausas y descansos (12 horas de trabajo efectivo y 12 horas y 15 minutos de trabajo remunerado) y el domingo de 7:00 horas a 20:00 horas, incluidas las pausas y descansos (12 horas de trabajo efectivo y 12 horas y 15 minutos de trabajo remunerado).

El horario de trabajo de los días festivos será de 7:00 a 20:00 horas (12 horas de trabajo efectivo y 12 horas y 15 minutos de trabajo remunerado), respetando siempre los descansos reglamentarios. Si se trabajase un viernes festivo, previo al trabajo en fin de semana, el horario sería de 7:00 a 19:00 horas (11 horas de trabajo efectivo y 11 horas y 15 minutos de trabajo remunerado) y si se trabajase un lunes festivo, después de haber trabajado sábado y domingo, el turno comenzaría doce horas después de la finalización del turno del domingo.

En todo caso los cuadros de trabajo y descanso se confeccionarán respetando, en cada caso, lo que establece la normativa en cuanto a descansos mínimos reglamentarios y la aplicación de bolsa de horas colectivas.

En cuanto al régimen de preavisos para la aplicación de bolsa de trabajo en sábado y domingo se seguirán los preavisos establecidos en el convenio colectivo y para la información de los horarios de fin de semana se comunicarán a los trabajadores y trabajadoras el domingo anterior.

La Dirección de la Empresa organizará el trabajo especial de fin de semana en los departamentos que sea necesario, informando con 30 días de antelación a la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

c) ENCUADRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJO DE FIN DE SEMANA Y FESTIVOS.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras que, estando adscritos a otros turnos de trabajo, se adscriban a este sistema especial de trabajo, se realizará con carácter voluntario, siempre que, a criterio de la Dirección de la Empresa, cumplan los perfiles requeridos para los puestos a ocupar.

d) RETRIBUCIÓN.

El trabajador/La trabajadora que, estando adscrito a otro turno de trabajo en el momento de la creación de este sistema especial de trabajo y acceda al mismo, percibirá mensualmente, únicamente durante el tiempo de permanencia en el sistema especial de trabajo en fin de semana y festivos, la siguiente retribución:

- La retribución establecida en el Convenio Colectivo, sin minoración de la misma por la reducción de jornada de 200 horas respecto de la jornada anual.
- Como consecuencia del traslado del descanso del fin de semana al periodo de lunes a viernes y se trabajen los fines de semana y festivos, recibirán en concepto de compensación al trabajo en sábados y domingos, la retribución establecida en la Tabla 17 del Anexo IV por sábado y domingo trabajado (50% en caso de trabajo por cada festivo).

e) OTROS.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual de circunstancias de la producción a tiempo parcial que se contraten para incorporarse a este sistema de trabajo:

- Podrán realizar horas complementarias con el límite legal que establece el Estatuto de los Trabajadores y sus características asociadas a razón de un máximo de cuatro horas por cada sábado y una hora por cada domingo o festivo.
- Incorporarán en el devengo y abono mensual de la nómina las pagas extraordinarias.
- El salario mensual se calculará en función de las horas trabajadas, tomando como referencia el salario anual por categoría y nivel. Para el cálculo del precio hora se dividirán los importes anuales entre la jornada anual, minorada en 200 horas menos.
- En cuanto al régimen de pausas y descansos (cadenas de montaje / áreas donde están establecidas), además de 15 minutos de descanso para bocadillo, dos

pausas de 10 minutos, una adicional de 15 minutos, todas ellas remuneradas, y 45 minutos para la comida, distribuidas de la siguiente manera:

- Turno de 07:00 a 20:00 horas (sábado / festivo):
 - De 9:00 a 9:10.
 - De 11:00 a 11:15.
 - De 13:00 a 13:10.
 - De 15:00 a 15:45.
 - De 17:45 a 18:00.
- Turno de 7:00 a 20:00 horas (domingo):
 - De 9:00 a 9:10.
 - De 11:00 a 11:15.
 - De 13:00 a 13:10.
 - De 15:00 a 15:45.
 - De 17:45 a 18:00.
- Turno de 11:00 a 23:00 horas (domingo, si bolsa domingo noche / sábado mañana):
 - De 13:00 a 13:10.
 - De 15:00 a 15:45.
 - De 17:45 a 18:00.
 - De 19:50 a 20:00.
 - De 21:45 a 22:00.
- Turno de 07:00 a 19:00 horas (viernes festivo):
 - De 9:00 a 9:10.
 - De 11:00 a 11:15.
 - De 13:00 a 13:10.
 - De 15:00 a 15:45.
 - De 17:15 a 17:30.
- En las jornadas de 7,75 horas de trabajo se establecerán las pausas habituales.

En las jornadas de 11 horas o más de trabajo efectivo los trabajadores y trabajadoras percibirán una compensación por gastos de comida de al menos 13 €.

La empresa proveerá de los servicios de transporte colectivo.

Las partes acuerdan que, en todo lo no recogido en este apartado, se estará a lo establecido en el convenio colectivo.

7. BOLSA DE HORAS COLECTIVA.

La Bolsa de Horas Colectiva se crea con el objetivo de optimizar la utilización de la Planta mejorando su competitividad.

Además su existencia es, en los periodos de baja actividad, el elemento alternativo a la utilización de los Expedientes de Regulación en los términos que más adelante se indican.

Es de aplicación a todo el conjunto de trabajadores y trabajadoras de la Planta de Avila.

Se acuerda que la regulación de la convocatoria, uso y disfrute de los saldos relativos la Bolsa Colectiva pasará a realizarse a título individual. En este sentido, previa información a la Representación de las personas trabajadoras, la empresa podrá afectar individualmente a las personas impactadas por la medida, sin necesidad de existir una causa colectiva.

Los criterios de afectación darán prioridad a la reducción de los saldos de la Bolsa Colectiva siendo por tanto las personas con saldo positivo aquellas que debieran afectarse en primer lugar

A estos efectos, se creará una Comisión Paritaria entre la Empresa y la Parte Social, encargada de realizar seguimiento del correcto funcionamiento de la Bolsa Colectiva.

Esta bolsa se alimenta de futuro, con las siguientes entradas:

- Las reducciones de jornada actuales y futuras.
- El descanso del trabajo en los 15 sábados mañana (o domingos noche en caso del turno fijo de noche) por trabajador trabajadora que la Empresa por razones de demanda puede señalar cuando así haya sido elegido por el trabajador o trabajadora cuando está en situación de saldo de bolsa individual positivo.

Este descanso se incorporará de la siguiente manera:

Cuando la bolsa considerada tenga un saldo entre + 30 y -25, la regulación será la indicada en el Anexo VIII.

Una vez integrados en la bolsa, dichos descansos pierden la condición que los motivó y su evolución en la misma será la general prevista para ésta, que acumulará descansos hasta un saldo máximo de 30 días. Cuando el saldo sea superior a 30 días, el exceso se transformará en días de descanso individual.

La aplicación normal del tiempo acumulado en la bolsa -aparte lo dicho en el párrafo anterior- será la de situar días de descanso colectivo en los previstos como JNT, lo que evitará la aplicación de expedientes de regulación de empleo.

Además, para compensar el total de JNT necesarios, se utilizarán, llegado el caso, no solo todos los descansos acumulados en la bolsa según el criterio desarrollado más arriba sino también, por la aceptación por la Dirección de la Empresa, de un saldo negativo de hasta 25 días con cargo a las entradas de la bolsa del año siguiente.

La existencia de saldos negativos -es decir, anticipos de tiempo de descanso que concede la Dirección de la Empresa para evitar los expedientes de regulación-, obliga al establecimiento de un procedimiento extraordinario para su cancelación. Este procedimiento consistirá en la utilización como días de trabajo en el calendario del año siguiente, de las entradas de días que, de manera automática, se producirían en la Bolsa de Horas. El funcionamiento previsto utilizaría, por este orden y hasta donde sea preciso:

- Los días de descanso iniciales de cada año (únicamente durante la vigencia del Convenio Colectivo se detraerán tres días iniciales no integrándose, por tanto la totalidad de los días que para esos años correspondan según calendario sino el número de días resultantes una vez restados los referidos tres días anuales). En caso de que no se consuman alguno de los referidos días iniciales detraídos (tres días por cada uno de los años de la vigencia del presente Convenio), los mismos revertirán a la Bolsa de Horas Colectiva a 31 de diciembre de cada uno de los años citados, esto es, no se consolidan).
- Las reducciones de jornada.
- Los sábados de trabajo mañana/domingos en noche que pudieran señalarse.

En ningún caso la deuda posible con la Empresa, si la hubiere, se saldará con devolución de dinero por parte de los trabajadores y trabajadoras a la Empresa.

La remuneración anual de cada trabajador y trabajadora será la correspondiente a la jornada anual establecida por el Convenio Colectivo con independencia de la evolución del saldo de la Bolsa de Horas.

La remuneración mensual será la correspondiente a 30 ó 31 días naturales según los criterios actuales. A esta remuneración se le añadirán los pluses específicos que correspondan a los días realmente trabajados.

Independientemente de ser una Bolsa de Horas Colectiva, la Dirección de la Empresa entregará a cada trabajador trabajadora trimestralmente y al final de cada año un balance individual y personalizado de su situación en dicha bolsa.

Posteriormente a la firma del Convenio Colectivo, ambas partes se comprometen a actualizar conjuntamente, en la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo el vigente reglamento que desarrolla los mecanismos de funcionamiento de la citada Bolsa de Horas.

RELEVO

DEVENGOS GENERALES

Grupo I = AÑO 2025 = 25%

CÓDIGO	DENOMINACIÓN
9100	Retribución primaria
9101	Retribución supl. (MA)
9122	Extra julio/navidad
9123	Extra marzo/septiembre
9140	Prima
9153	Jornada reducida de verano
9106)
9108) ó
9109)
9368) Turnicidad
9107	Plus Personal Artículo 52
	Plus Ad Personal 2022

CÓDIGO	DENOMINACIÓN
9102	C.M.I.
9103	Jefe de equipo
9134	Dif. jefe equipo
9117	Compt.º A cat. cualifi.
9118	Compt.º B cat. cualif.
9120	Ret. mens. pos. A y B
9515	Compensación salarial
9352	Compensación nocturnidad rep. de los trabajadores
9371	Incendios
9110	Prima de resultados

RELEVO**PLUSSES ESPECIALES**

Grupo II = AÑO 2025 = 25% de la media de los 12 últimos meses anteriores a la fecha del contrato a tiempo parcial.

CÓDIGO	DENOMINACIÓN
9105	Plus de disminución de aptitud
9144)	Plus de guardería
-9444)	
9152)	Plus de nocturnidad
-9452)	
9552	Plus de nocturnidad posiciones A y B
9154)	Plus de festivo
-9454)	
9554	Plus de festivo posiciones A y B
9127)	Plus de clasificación de grupo
9137)	
9146)	
9147)	
9148)	Plus de vacaciones (para cálculo sí, para pago no)
9344	
9365	Plus modif. de la demanda
9366	Plus Primer Tramo Modificación de la Demanda
9136	Plus punta de producción
9368	Plus turno fijo de noche
9437	Plus aprovechamiento instalaciones
9438	Plus aprovechamiento instalaciones noche

**RELEVO****PLUSES ASISTENCIALES**

Grupo III = 100%

CÓDIGO	DENOMINACIÓN
9374	Ayuda minusvalía (>18 años)
9164	Ayuda minusvalía (< 18 años)
9165	Ayuda escolar
9135	Plus Personal Asistencial

ANEXO XI

SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN

Se propone la aplicación de un sistema de profesionalización que permite mejorar la carrera de los operarios con la creación de niveles intermedios, consolidados, entre los niveles 6 y 11, adecuando el Reglamento de Valoración con las nuevas competencias alcanzables a través de la formación y la práctica profesional. Todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los criterios de destreza y polivalencia que se fijarán, accederán a los referidos niveles intermedios.

La Comisión de Formación acordará los cambios necesarios para implantar y desarrollar las novedades y avances que implica la adopción del nuevo sistema de gestión por competencias. Esta Comisión creará niveles retributivos intermedios entre el nivel 6 y el nivel 11 de los actualmente existentes; adecuará el “Reglamento para la Aplicación de la Valoración de los Puestos de Trabajo”, recogido en el Anexo I del Convenio Colectivo, mediante los bloques de competencias alcanzables a través de la formación, la práctica profesional efectiva y su validación; y llevará a cabo la revisión del articulado del Convenio Colectivo (para esas materias), así como aquellas otras medidas necesarias, para la adecuada y efectiva implantación del sistema de gestión por competencias.



ANEXO XII

PRIMA LIGADA A RESULTADOS DE LAS FÁBRICA

Antes de la finalización de la Garantía del cobro del 80% prevista en la Disposición Transitoria Primera, ambas partes se comprometen en alcanzar un acuerdo para definir las condiciones de devengo de la Prima ligada al cumplimiento de los objetivos (Tabla 15), basándose en estos 3 criterios: a) Respeto del programa de fabricación; b) Calidad y c) Accidentabilidad.

La Prima se abonará el mes de abril del año siguiente al de generación de la misma.

No obstante lo anterior, cada mes de octubre se abonará a los trabajadores y trabajadoras un anticipo consistente en una cantidad a tanto alzado redondeada y pactada entre las partes.

ANEXO XIII PLAN LGTBI

1. Introducción.

La Empresa NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. (en adelante, “**Empresa**”) con la firme voluntad de contribuir al mantenimiento de una plena conciencia de los derechos individuales de las personas trabajadoras, protegiéndolas y potenciándolas en la medida de lo posible, ha abordado la elaboración del presente Plan LGTBI (en adelante, el “**Plan**”) y protocolo de actuación (en adelante, el “**Protocolo**”).

La Empresa asume el principio de igualdad como un valor estratégico y un deber legal, y requiere la participación activa de la plantilla en su aplicación y seguimiento. El presente Plan tiene como finalidad ser un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida.

Según el artículo **15.1.** de la Ley Orgánica 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, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

A su vez, 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 su artículo 8.4. establece que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos** y se articulará a través de la negociación colectiva de la siguiente forma: a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.

La cultura empresarial y el entorno laboral desempeñan un papel crucial para que las personas LGTBI se sientan seguras y puedan expresar libremente su diversidad sexual sin temor a discriminación de algún tipo.

En fecha 10 de enero se constituyó la comisión negociadora (en adelante, “**Comisión negociadora**”) que ha negociado y elaborado el presente Plan y Protocolo.

La Comisión Negociadora se ha constituido por la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, siendo estos los Comités de Empresa que negociaron cada uno de los Convenios Colectivos de los centros de trabajo de Ávila, Cantabria, SRDC, Zona Franca y Zona Franca El Prat, habiéndose designado formalmente los miembros que constan en el acta de constitución.

En el marco de las diversas reuniones que se han mantenido desde entonces, la fase de negociación ha concluido con la aprobación del presente Plan y Protocolo en fecha 4.7.2025.

Ámbito de aplicación territorial.

El presente Plan y Protocolo se aplicarán a todos los centros de trabajo de la Empresa y, por consiguiente, engloba el total de personas trabajadoras que forman parte de la Empresa.

Entrada en vigor y vigencia.

El presente Plan y Protocolo entrará en vigor en fecha 04.07.2025 y tiene carácter indefinido, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan o cuando se produzcan modificaciones legislativas o cambios organizativos que lo justifiquen.

Las partes negociadoras se comprometen a incorporar el contenido del presente Plan en los convenios colectivos de empresas de los centros de trabajo indicados en la introducción.

2. Normativa aplicable.

Los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) que guían la elaboración de leyes y tratados en todo el mundo dispone en su artículo 2 que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Asimismo, en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe de forma expresa toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

En España, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, cualquier otra condición o circunstancia personal y en base al artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo por razones de sexo u orientación sexual.

La Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, en base al artículo 1, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece el marco legal para desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación y asegurando su plena libertad. Dicha normativa exige que las empresas implementen medidas y recursos para alcanzar una igualdad real y efectiva de las personas Trans y combatir la discriminación por identidad de género y orientación sexual.

El 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 establece que las medidas:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.
- c) Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el Anexo I, en los plazos establecidos en el artículo 5.

De este modo, los comités de empresa de los centros de trabajo referidos en este documento se han reunido junto con la Empresa para negociar las medidas planificadas y el Protocolo.

3. Resumen del diagnóstico de situación.

El presente apartado contiene un resumen del diagnóstico de situación elaborado para acordar las medidas del presente Plan.

3.1. Reclutamiento y selección de personal.

Desde La Empresa se promueve la existencia de procesos de selección libres de prejuicios y discriminaciones desde una perspectiva de género.

Por el momento no se dispone de procedimientos formales que garanticen la no discriminación en los procesos de selección de personal del colectivo LGTBI. No obstante, los criterios de selección utilizados son de carácter objetivo, alejándose así de cualquier tipo de sesgo por razón de orientación sexual y/o identidad de género. El aspecto principal que se valora es la experiencia profesional en base a la oferta de trabajo y los requerimientos del puesto.

Cabe destacar que, en el caso de las entrevistas personales, todas las preguntas se centran exclusivamente en el ámbito laboral y, en ningún caso, se hace referencia a aspectos personales de los y las aspirantes. De este modo, La Empresa respeta el principio de igualdad de oportunidades y promueve una plantilla equitativa e inclusiva, sin discriminar por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

3.2. Formación del personal.

La formación es un aspecto esencial para el crecimiento y éxito de las empresas y para el desarrollo de las personas trabajadoras. Va más allá de proporcionar a la plantilla las habilidades y conocimientos técnicos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente. También trata de potenciar su desarrollo personal y profesional, lo que a su vez contribuye a incrementar la satisfacción laboral y el compromiso con la Empresa.

En este contexto, las empresas juegan un papel fundamental en la promoción de la diversidad LGTBI y la lucha contra la discriminación por motivos de orientación e identidad sexual. Al implementar acciones formativas y programas de sensibilización en torno a la diversidad LGTBI las empresas pueden contribuir a crear un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. Esto no beneficia solamente a las personas LGTBI, sino que también mejora la cultura organizativa en su conjunto, promoviendo el respeto, la tolerancia y la equidad.

La Empresa muestra su compromiso con la sensibilización del personal y valora la posibilidad de impartir formaciones entorno a la temática LGTBI a todas aquellas personas trabajadoras.

3.3. Promoción de personal.

La Empresa garantizará que no existe impedimento para la promoción interna con el objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo y carrera profesional realizando procesos inclusivos y libres de cualquier barrera u obstáculo por cuestiones personales como pueda ser la identidad u orientación sexual de la persona.

Por el momento, la Empresa no cuenta con un proceso estandarizado para los procesos de promoción, específicos de LGTBI. Cabe destacar que las figuras profesionales que interviene en la decisión de las promociones internas son los/as managers y dirección así que garantizan la imparcialidad de los procesos.

Con todo, se valora la necesidad de estandarizar los procesos de promoción interna incluyendo la perspectiva LGTBI, aunque no se detecta ningún tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.

3.4. Conciliación y corresponsabilidad.

La relación entre el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad y las personas LGTBI se vincula a la importancia de disponer de políticas que respeten las necesidades específicas de este colectivo. La Empresa dispone de numerosas medidas de ordenación del tiempo de trabajo y beneficios sociales dirigidos a su plantilla. Todas ellas se encuentran recogidas por escrito y aplican al citado colectivo.

La Empresa promueve la buena gestión del tiempo, así como el respecto al derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores/as, con el objetivo de favorecer su calidad de vida, su salud y su desempeño profesional. Por el momento, La Empresa no ha implementado medidas de conciliación dirigidas específicamente al colectivo LGTBI debido a la ausencia de solicitudes al respecto. No obstante, muestra la voluntad de revisar este tema.

3.5. Riesgos y salud laboral.

La Empresa garantiza un entorno laboral seguro donde todas las personas trabajadoras pueden desarrollarse profesionalmente de manera libre y respetuosa., sin que hasta la fecha se haya tenido constancia de ninguna actitud discriminatoria. Es importante destacar que la Empresa cuenta con una política de prevención y respuesta ante situaciones de acoso.

Las empresas deben tener en cuenta los riesgos psicosociales a los que se pueden enfrentar las personas trabajadoras LGTBI en sus puestos de trabajo. Aunque la orientación sexual o la identidad y expresión de género de las personas trabajadoras no suponen un riesgo psicosocial en sí mismo, las condiciones y la organización del trabajo, donde se permita la discriminación, el acoso y la violencia hacia el colectivo LGTBI sí pueden ser un riesgo para la salud mental de los y las trabajadoras.

Por el momento, la Empresa no ha desarrollado estudios o proyectos relacionados con los riesgos y salud laboral teniendo en cuenta al colectivo LGTBI. A pesar de ello, la organización no detecta riesgos psicosociales para las personas LGTBI ya que se trata de un entorno diverso y respetuoso.

El proceso de transición en el entorno laboral

La transición es el proceso que una persona emprende para adecuar sus características físicas y de expresión a su identidad de género. Sin embargo, se debe destacar que no existe una única forma de llevar a cabo la denominada transición, sino que cada una es individual y única para cada persona.

En algunos casos, la transición puede venir acompañada de procesos hormonales o médicos, siendo necesaria la adaptación de la jornada del puesto de trabajo.

La transición es, de hecho, un proceso largo, donde la persona que decida iniciarlo necesita un entorno laboral inclusivo, donde haya un respeto hacia diversidad, así como un clima laboral sensibilizado con la materia para poder hacer frente a las diferentes fases del proceso.

Cabe destacar que las capacidades y las aptitudes de una persona para desarrollar con éxito sus funciones en el lugar de trabajo, no están relacionadas con su identidad de género, así como su expresión. Por ende, la discriminación de cualquier persona por el mero hecho de visibilizar su proceso de transición supone una vulneración de sus derechos.

Es importante que la Empresa respalde la decisión de la persona trabajadora que decida comenzar con su proceso de transición, apoyándola para garantizar que dicho proceso sea lo más fácil posible para ella en el entorno de trabajo.

Durante la trayectoria de La Empresa ninguna persona de la plantilla ha iniciado el proceso de transición. Por lo tanto, la Empresa no tiene experiencia al respecto desde su constitución. Sin embargo, la organización muestra una actitud respetuosa y abierta que se puede constatar en detalles como el uso de los baños de mujer u hombre según preferencia de la persona usuaria o la libertad en la vestimenta en el puesto de trabajo.

3.6. Comunicación, imagen y uso del lenguaje.

La comunicación, imagen y uso del lenguaje son pilares fundamentales en la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso. En este sentido, desde La Empresa se han adoptado prácticas para fomentar la visibilidad y el respeto hacia todas las personas, independientemente de su orientación sexual e identidad de género.

La Empresa dispone de una extensa cantidad de canales de comunicación interna, utilizados habitualmente por todo su personal, lo que garantiza que la comunicación es fluida y transparente.

Para garantizar un entorno inclusivo y respetuoso, La Empresa permite el uso opcional de pronombres en la firma y/o perfil corporativo de correo electrónico. Esta medida facilita a las personas trabajadoras la posibilidad de expresar su identidad de género de manera abierta y respetuosa, promoviendo así un ambiente de trabajo más inclusivo y acogedor para todos/as.

4. Glosario.

1. **“Ámbito laboral”**: el acoso se considera realizado en ámbito laboral si la conducta se produce durante, en relación o como resultado del trabajo, es decir:
 - En el lugar de trabajo, inclusive los espacios donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
 - En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
 - En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación.
 - En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
2. **“Bifobia”**: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
3. **“Cissexismo”**: alude al conjunto de prejuicios irracionales que consideran que la identidad de género de las personas trans no es auténtica o que es menos válida que la de las personas cissexuales. Es la base ideológica que da lugar a todas las formas de transfobia.
4. **“Cisgénero o Cis”**: persona cuyo género concuerda con el que asignaron al nacer, es decir, lo contrario de ser una persona trans.

5. **“Discriminación”**: acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades. Es una violación de la igualdad de derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de género.
6. **“Discriminación directa”**: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
7. **“Discriminación indirecta”**: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
8. **“Discriminación múltiple e interseccional”**: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
9. **“Acoso discriminatorio”**: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
10. **“Discriminación por asociación y discriminación por error”**: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
11. **“Medidas de acción positiva”**: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

12. **“Expresión de género”**: forma en que una persona manifiesta externamente su identidad de género a través de su apariencia, comportamiento y otras formas de expresión
13. **“Gay”**: persona de género masculino homosexual, es decir, un hombre (cissexual o trans) al que le atraen los hombres de forma emocional, romántica y/o sexual.
14. **“Género”**: conjunto de contenidos socioculturales que se atribuyen a las personas en función de la identidad, orientación o expresión que tengan. La suma de valores, actitudes, sentimientos, prácticas o características culturales correspondientes a la masculinidad y feminidad. Cabe destacar, igualmente, que el género no es estático, está en proceso de deconstrucción hacia realidades vivenciadas bajo la equidad. Así mismo, también es diverso pues, hay personas que no lo vivencian dentro de la dicotomía masculinidad y feminidad, hablamos de las personas trans no binarias.
15. **“Heterosexual o hetero”**: persona a la que le atraen sexualmente personas del género contrario al suyo (por ejemplo, un hombre al que le atraen las mujeres).
16. **“Hombre”**: persona que se identifica con el género masculino, ya sea coincidente con el sexo que se le asignó al nacer o no, e independientemente de su expresión de género, tránsitos corporales o genitalidad.
17. **“Homofobia”**: aversión hacia los homosexuales, tanto masculinos como femeninos.
18. **“Identidad de género”**: la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
19. **“Identidad no binaria”**: aquella cuyo género no es, ni hombre, ni mujer. El término hace referencia directa al binarismo de género o a la idea falsa de que solo hay dos categorías de género. Los géneros no binarios son un espectro amplio en el que existe poca o nula normatividad de género.
20. **“Intersexualidad”**: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
21. **“LGBTI”**: colectivo formado por personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex, que luchan juntas por sus derechos y la normalización de sus orientaciones sexuales e identidades de género.
22. **“LGBTIfobia”**: término que hace referencia al odio, la discriminación o el rechazo a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex por razones de orientación sexual, identidad u orientación de género.
23. **“Lesbiana”**: mujer que tiene una atracción emocional, romántica y/o sexual por otras mujeres.
24. **“Misgendering”**: uso del género asignado para tratar a una persona trans, en lugar de su auténtico género (por ejemplo, hablar en masculino a una mujer trans). Es una forma de violencia contra las personas del colectivo trans.

25. **“Mujer”**: aquella persona que se identifica con el género femenino ya sea identificación coincidente o no, e independientemente de su expresión de género, tránsitos corporales o genitalidad.
26. **“Persona no binaria”**: persona que no se siente identificada con el género masculino o femenino y que construye su identidad fuera del binomio hombre-mujer. Suele emplear términos neutros para hablar, lo que supone el uso de la e para todos los adjetivos, por ejemplo, chiques, guapes, listes, etc.
27. **“Persona Trans”**: persona cuya identidad de género no concuerda con su sexo biológico o de asignación asignado al nacer y que puede desear hacer, o no, un proceso de transición con el fin de adecuar su expresión de género o su cuerpo a su identidad, a través de procesos médicos y/o quirúrgicos.
28. **“Sexo asignado al nacer”**: esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer en base a la percepción que otros tienen sobre sus genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre.
29. **“Sexo Biológico”**: conjunto de elementos sexuados del organismo. Definido al nacer principalmente a través del sexo cromosómico, XX y XY. El sexo biológico también puede identificarse a través de los caracteres sexuales primarios (pene/vulva, testículos/ovarios) o los caracteres sexuales secundarios durante la pubertad (cambio de voz, crecimiento de pechos, menstruación, etc.). Hoy sin embargo sabemos que estos elementos sexuados del organismo se presentan en categorías mucho más diversas y complejas. Además, sabemos que no podemos separar el estudio biológico del organismo de los prejuicios y estereotipos que tenemos asociados al género, por lo que el sexo biológico (es decir, la interpretación que como Empresa hagamos de los elementos sexuados del organismo) siempre será, al menos en parte, una construcción social.
30. **“Trans”**: persona cuyo género no concuerda con el que le asignaron al nacer. Es preferible su uso antes que el del término transexual.
31. **“Transfobia”**: discriminación, conductas y actitudes negativas hacia las personas trans por parte de la Empresa. De la misma manera, visibiliza una opresión que sufre toda la Empresa, pues se trataría de la presión para que las mujeres sean femeninas y los hombres masculinos, incluyendo una discriminación hacia las personas trans por parte de la Empresa en general, y que éstas pueden incorporar produciéndose rechazo hacia sí mismas o entre ellas.
32. **“Orientación sexual”**: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
33. **“Identidad sexual”**: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

34. **“Familia LGTBI”**: aquella en la que uno/a o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
35. **“Inducción, orden o instrucción de discriminar”**: es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

5. Plan de medidas y recursos para la igualdad LGTBI

5.1. Finalidad.

La propuesta de medidas y recursos para la igualdad LGTBI tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación LGTBI, el interés de garantizar que las acciones permitan lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

5.2. Objetivos.

El objetivo principal del Plan es implementar una serie de medidas que permitan definir, estructurar e implementar las acciones oportunas para fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de trato hacia las personas LGTBI eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla, realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Acciones positivas en materia de igualdad de oportunidades para las personas LGTBIQ

5.3. Objetivos.

El objetivo principal del Plan es implementar una serie de medidas que permitan definir, estructurar e implementar las acciones oportunas para fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de trato hacia las personas LGTBI eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla, realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

5.4. Acciones positivas en materia de igualdad de oportunidades para las personas LGTBIQ+.

Bloque: proceso de selección y contratación				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Incluir en selección, contratación y promoción procedimientos inclusivos del colectivo LGTBI	Tiempo de trabajo	Personas responsables de los procesos de selección.	Primer año de vigencia del Plan	(i) Exhibición de los procesos formales de selección y promoción del personal mencionando al colectivo LGTBI.

Bloque: proceso de selección y contratación				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
(Revisar la posibilidad de acudir a foros donde hay mas inclusión de personas del colectivo LGTBI)				(ii) Verificación de la difusión de los procedimientos al personal responsable de los procesos de selección.
Incluir compromiso de la empresa de ningún tipo de discriminación en el proceso de selección	Tiempo de trabajo	Personas responsables de los procesos de selección.	Primer año de vigencia del Plan	i) Exhibición de los procesos formales de selección y promoción del personal mencionando el compromiso hacia el colectivo LGTBI
Implementar programas de capacitación y sensibilización para el personal responsable de los procesos de selección y contratación, con un enfoque específico en la inclusión y diversidad del colectivo LGTBI	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	(i) Análisis de la asistencia y participación, así como de la efectividad de estas.

Bloque: Formación				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Formar a la persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa en temas de colectivo LGTBI. (Se revisará la posibilidad de hacerlo extensiva a los miembros de la comisión de seguimiento)	Tiempo de trabajo y recursos económicos	RRHH o consultores externos	A partir del año 2026.	(i) Acreditación de la formación recibida. (ii) Informar a la plantilla que la persona responsable de igualdad también atiende asuntos LGTBI.

Bloque: Formación				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Incluir a en el onboarding de las nuevas incorporaciones, el plan LGTBI y su contenido	Tiempo de trabajo y recursos económicos	RRHH	A partir del año 2026.	(i) Muestreo de la presentación de onboarding.
<p>Sesiones específicas de sensibilización a todo el personal sobre el colectivo LGTBI cuyo contenido mínimo será el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa. – Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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. – Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo. 	Tiempo de trabajo y recursos económicos	RRHH o consultores externos	A partir de 2026 y una vez cada tres años.	<ul style="list-style-type: none"> (i) Acreditar la impartición de formaciones sobre diversidad LGTBIQ+ (ii) Cuantificación del personal asistente. (iii) Recopilación de valoraciones emitidas por los asistentes. (iv) Presupuesto invertido en la formación.

Bloque: Formación				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.				
Formar a las personas responsables de la comunicación corporativa en el uso del lenguaje inclusivo.	Tiempo de trabajo	RRHH y Marketing	A partir del año 2026.	(i) Formación o información proporcionada a los responsables y mandos intermedios.

Bloque: Promoción profesional y clasificación profesional				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Garantizar que la pertenencia al colectivo LGTBI no impedirá la promoción de las personas trabajadoras en la Empresa, bajo criterios objetivos, resaltando las características cualitativas y de preparación, con independencia de la identidad u orientación de la persona trabajadora.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	(i) Fomento de la promoción dentro de la Empresa. (ii) Resultados de la implementación de los nuevos criterios.

Bloque: Promoción profesional y clasificación profesional				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Añadir en cada convenio colectivo aplicable en los distintos centros de NMISA, una mención específica de los compromisos de no discriminación en los anexos específicos de promoción interna	Tiempo de trabajo	RRHH y las mesas negociadoras de cada convenio	A partir del FY26 y durante toda la vigencia del Plan	(i) Textos del convenio
Revisar descripciones de puestos para adaptarla al lenguaje inclusivo y evitar sesgos de género en especial referencia al colectivo LGTBI	Tiempo de trabajo	RRHH	A partir del 2026 y durante la vigencia del plan	(I) Muestreo de las descripciones de trabajo.

Bloque: comunicación interna y lenguaje inclusivo				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Difundir el Plan LGTBI en la intranet, comunicando internamente a la plantilla la existencia del mismo y donde pueden encontrarlo.	Tiempo de trabajo	RRHH	Primer trimestre tras la firma del Plan.	(i) Canales de difusión del Plan LGTBI utilizados (ii) Ubicación y disponibilidad el Plan LGTBIQ+ para toda la plantilla
Comunicar interna y externamente las acciones de diversidad e inclusión.	Tiempo de trabajo	RRHH y Marketing	Durante toda la vigencia del Plan.	(i) Canales de difusión del Plan LGTBI utilizados (ii) Cuantificación de las consultas realizadas sobre el Plan LGTBI.

Bloque: comunicación interna y lenguaje inclusivo				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Difusión del protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la Empresa	Tiempo de trabajo	RRHH	Primer año de vigencia del Protocolo.	(i) Determinación medios de difusión implementados (ii) Cuantificación de las consultas realizadas al Protocolo. (iii) Resolución de posibles quejas/ denuncias.
Incorporar al manual de uso del lenguaje inclusivo accesible para toda la plantilla la perspectiva LGTBI+.	Tiempo de trabajo	RRHH y Marketing	A partir del año 2026.	(i) Incorporación de la perspectiva LGTBI al manual de lenguaje inclusivo. (ii) Verificación de la difusión del manual actualizado.
Bloque: condiciones de trabajo y salud laboral				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Añadir en las encuestas de riesgos psicosociales cuestiones de diversidad e inclusión del colectivo LGTBI-	Tiempo de trabajo	RRHH	A partir del año 2026 y alineada a los tiempos de cada encuesta de riesgos psicosociales de cada centro.	(i) Realización de encuestas de bienestar interno y clima laboral. (ii) Incorporación de preguntas relacionadas con la diversidad LGTBI. (iii) Análisis de las respuestas e implantación de mejoras relacionadas.
Las personas en transición podrán comunicar a la Comisión de Igualdad el proceso de transición y podrá reunirse con la Comisión para manifestar sus inquietudes.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	(i) Listado anónimo/ número de solicitudes.

Bloque: condiciones de trabajo y salud laboral				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Integrar en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.	Tiempo de trabajo	RRHH	Cuando se negocie el nuevo convenio colectivo.	(i) Catálogo de infracciones recogidas en le el Convenio colectivo

Bloque de conciliación - Permisos y beneficios				
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
Garantizar a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	(i) Listado anual de permisos concedidos y (ii) listado de incidencias que se hayan podido producir como consecuencia de ello.
Revisar lenguaje de los permisos existentes en los convenios para asegurar el lenguaje inclusivo + y que no existen sesgos	Tiempo de trabajo	RRHH	Cuando se negocie el nuevo convenio colectivo.	(I) Catálogo de permisos y licencias de cada convenio

6. Seguimiento del Plan de Igualdad LGTBI.

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad (la “**Comisión de Seguimiento**”) se ocupará de controlar, hacer seguimiento de este Plan y **evaluar**.

Los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan, se centran en:

- Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas y acciones propuestas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas e interpretación del Plan.
- Evaluar de forma periódica la gestión del plan, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Para conseguir realizar una evaluación de seguimiento óptima se han introducido una serie de indicadores cualitativos para evaluar las acciones que se han llevado a cabo durante la vigencia del plan, aquellas que no se han podido implementar, el impacto que las acciones han tenido en la Empresa, tanto a nivel interno como externo y el nivel de satisfacción de la plantilla con relación a las acciones que se han llevado a cabo.

7. Procedimiento de modificación y actualización.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan y Protocolo quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Igualmente, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan y Protocolo y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan.

8. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación de las medidas.

La resolución de las posibles discrepancias se realizará por su remisión al sistema de mediación establecido por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

9. Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Las partes han negociado un **Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI** que se acompaña como Anexo 1 y el que se remite al protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo acordado en el seno del Plan de Igualdad en lo no regulado.

ANEXO 1: Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

1. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

2. Comisión instructora de situaciones de acoso a las personas LGTBI.

Se crea la Comisión Instructora de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y la parte social.

La Comisión Instructora estará formada por:

- La persona que ocupe el puesto de Section Manager de HRPB del área involucrada en el caso.
- La persona que ocupe el puesto de HRBP del área involucrada en el caso.
- La persona que ocupe el puesto de Section Manager de PRL del centro de trabajo donde se haya presentado el caso.
- 1 miembro por cada sección sindical del centro de trabajo donde se haya presentado el caso.

Excepcionalmente para el centro de Cantabria, se podrá añadir una persona adicional por parte de la Empresa para mantener la paridad.

Una vez constituida la Comisión Instructora para el caso concreto, las partes decidirán quien ocupa el cargo de Instructor Principal, encargado de liderar y coordinar el proceso.

Con el objeto de mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. También puede formar parte de esta comisión cualquier experto/a designado al efecto cuando se traten temas demasiado específicos a nivel psicológico/psiquiátrico o de otra índole y la Comisión lo estime oportuno.

Tanto la supuesta víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso.

Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

3. Procedimiento de actuación.

La Comisión Instructora de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo se ajustará a un procedimiento de actuación que se regirá por las siguientes fases.

El objeto de este procedimiento es la investigación en profundidad de los hechos objeto de denuncia para que la Comisión Instructora pueda determinar si se ha producido o no una situación de acoso, y en su caso, que permita a la Comisión proponer las correspondientes medidas a adoptar.

A) Fase de denuncia.

La presentación de denuncia puede realizarse, por parte de quien se considere víctima de cualquiera de las situaciones de acoso previstas en el presente Protocolo, y/o por una persona que presencie una posible situación denunciante.

También podrá activar el protocolo la Empresa o terceras personas en caso de identificar una situación de acoso a personas LGTBI, en cuyo caso podrá ser anónima.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada mediante una de las siguientes vías:

- Correo electrónico dirigido al protocolo.igualdad@nmisa.es
- A través de los representantes legales de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la supuesta víctima.

La denuncia debe contener:

- La identificación de las partes, de la víctima de la conducta y de la persona denunciada, puestos que ocupan.

- Descripción cronológica de los hechos.
- Firma de la persona que insta la denuncia, excepto para el caso de que sea un tercero quien la interpone.

Una vez recibida denuncia por alguno de los canales de comunicación establecidos, la persona receptora informará a las secciones sindicales, así como a la dirección de recursos humanos para que se designen las personas concretas que conformarán la comisión instructora del caso concreto. Este trámite se realizará en el plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia

La Comisión Instructora se reunirá en un plazo no superior a 3 días hábiles para constituirse como tal tras su designación y se abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso” (el “Expediente”).

Asimismo, tras la constitución de la Comisión Instructora, se informará de la apertura del Expediente a la persona denunciada en el plazo de 3 días hábiles.

Cuando no responda a ninguna situación de acoso a personas LGTBI, tal y como éste ha sido definido en el ámbito de aplicación, la Comisión Instructora comunicará a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento. La Comisión Instructora podrá derivar el caso al cauce adecuado, en su caso.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso a una persona LGTBI se procederá seguir la siguiente fase de investigación.

Fase de Investigación.

La Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la RLPT, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista a la persona denunciante. La fase de investigación podrá ser externalizada a una empresa consultora experta en la materia.

Si la denuncia hubiese sido presentada por un tercero, la Comisión Instructora citará a la presunta víctima para comunicárselo por escrito y para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, solicitar su ratificación para continuar.

El expediente se archivará y la Comisión Instructora no continuará con las fases del procedimiento, salvo que se cuente con el consentimiento expreso. En caso de no obtener la indicada ratificación de la presunta víctima, la Empresa podrá aplicar las medidas correctoras establecidas en el presente protocolo.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y/o la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su entrevista.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras, representación sindical si así lo desea.

A continuación, la Comisión Instructora realizará las entrevistas que se consideren idóneas para aclarar y conocer los hechos.

El expediente por presunto acoso estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Medidas cautelares:

- Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte podrá proponer a la Dirección de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.
- Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

La fase de investigación tendrá una duración de 10 días hábiles, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por el total de componentes de la Comisión Instructora.

Fase de resolución.

La resolución de la Comisión deberá ser emitida en el plazo de 10 días hábiles. Deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso contra la persona LGTBI” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor de conducta constitutiva de acoso”.

El informe de conclusiones incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible. En caso de no llegar a una conclusión unánime, se incluirán manifestaciones de parte.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección para la toma de decisión final, siendo esta

Dirección la única con capacidad para tomar decisiones en materia de sanciones disciplinarias, en su caso:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. A título ilustrativo:
 - Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la presunta víctima.
 - Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
 - Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
 - Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso por ser LGTBI se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un periodo de tiempo prolongado.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, la Comisión Instructora propondrá la cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora, siendo que la decisión final dependerá de la Dirección de RRHH.

La decisión final de las medidas adoptadas se pondrá en conocimiento de la persona denunciante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 48 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLPT y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección de Recursos Humanos y la Comisión Instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.

En lo no previsto en el presente protocolo se estará a lo dispuesto en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo acordado en el seno del Plan de Igualdad vigentes.

4. ANEXOS.

- 1.- Denuncia comunicación de los hechos.
- 2.- Constitución de la comisión instructora.
- 3.- Informe de conclusiones de la Comisión.
- 4.- Anexo de confidencialidad.

**ANEXO 1. DENUNCIA COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS**

DENUNCIANTE

Número:

Fecha:

Nombre:

Centro de trabajo:

Clave de la denuncia:

Línea/Dpto.:

Fecha ingreso:

Fecha nacimiento:

Edad:

Otras personas de interés (testigos, compañeros, responsables, etc.):

Descripción exhaustiva de los hechos (fechas, situaciones, testigos, etc.):

ANEXO 3. INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN

A la atención de la Dirección de Recursos Humanos.

ANEXO 3

-CONFIDENCIAL-

Fecha:

Clave de la denuncia:

Ubicación de los hechos (Planta, línea, Dpto., etc.):

Antecedentes del caso (resumen de los argumentos de las partes implicadas):

Relación de los hechos probados a juicio de la Comisión:

Resumen de las diligencias realizadas, incluida, en su caso, medicación.

Propuesta de medicación a adoptar (Si procede).

Por la Empresa

Por la Representación de las Personas Trabajadores

ANEXO 4. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Acuerdo de confidencialidad suscrito por los miembros de la Comisión Instructora del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo

[], mayor de edad, con DNI n.º [],

[], mayor de edad, con DNI n.º []

[], mayor de edad, con DNI n.º []

[], mayor de edad, con DNI n.º [],

[], mayor de edad, con DNI n.º []

[], mayor de edad, con DNI n.º []

Etc.

En nuestra condición de integrantes de la Comisión Instructora constituida tras la activación del protocolo de prohibición de acoso laboral por ser una persona del colectivo LGTBI, en relación con [] y en el marco del proceso de investigación que se está llevando a cabo:

DECLARAMOS:

I.- Que, de conformidad con lo dispuesto en la normativa en materia de protección de datos así como en el protocolo de acoso laboral, manifestamos que la documentación entregada tiene carácter reservado, altamente sensible y confidencial y, en consecuencia, nos comprometemos a mantener la más estricta confidencialidad sobre toda la información que nos ha sido entregada durante el proceso y en no difundir, publicar o reproducir el contenido de dicha información o autorizar a terceros que lo hagan, sin autorización previa.

II.- En este sentido, salvo autorización previa y por escrito, nos comprometemos a:

- No utilizar la información y documentación fuera del estricto ámbito de entrega ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- No reproducir ni divulgar, en ningún caso, y bajo ningún medio, la información y documentación que ha sido puesta a su disposición, ni si quiera a la plantilla.
- Tratar y proteger la documentación revisada y la información que consta en la misma con la debida diligencia, para evitar su divulgación.
- No reproducir ningún documento que haya sido puesto a disposición, ya sea total o parcialmente, o la información contenida en éste.

III.- La obligación de confidencialidad regulado en el presente documento permanecerá en vigor con carácter indefinido y su incumplimiento puede acarrear consecuencias económicas para los miembros de esta comisión.

ANEXO XIV

ADAPTACIÓN CLÁUSULAS APARTADO CUARTO DE LOS ACUERDOS DE RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

a) Cláusulas de garantía respecto del Plan Industrial.

A los efectos de dar cumplimiento al Plan Industrial, la Empresa se compromete a desembolsar un importe superior a los 40M€ (montante total aproximado de 55 millones de euros) durante todo el periodo de ejecución.

A partir del año 2024, se garantiza la ocupación en la Planta de Ávila para toda la plantilla, restando aquellos trabajadores que causen baja en la empresa.

La empresa muestra su compromiso para subcontratar a las empresas contratistas con las que tiene relación mercantil y se ubican en la zona geográfica de la Planta con carácter preferente para la nueva actividad de recambios, siempre y cuando éstas presenten iguales condiciones de competitividad (experiencia, coste, calidad, plazo, etc.) que el resto de las empresas que liciten para la contrata de la que se trate.

Adicionalmente, se reconoce el derecho a los trabajadores de las empresas que actualmente son contratistas a formar parte de la Bolsa de Empleo de la Empresa para el caso de futuras contrataciones.

En el supuesto que la Empresa no cumpla con las cláusulas y actividades del Plan Industrial descritas en el presente acuerdo (garantía de empleo y las actividades que se recogen en el Anexo I), se retrotraerán todos los efectos derivados del Acuerdo, reponiendo a los trabajadores a las condiciones que tenían a 31 de diciembre de 2017 (“cláusula de adjudicación efectiva”).

b) Cláusulas de incumplimiento del Plan Industrial.

En el supuesto de que la Empresa no acometiera el Plan Industrial acordado (véase Anexo I) y fuera necesario tramitar un procedimiento colectivo de extinción, a los efectos del cálculo de la eventual indemnización a percibir por los trabajadores, se tendría en consideración el salario que los trabajadores tenían a la fecha del Acuerdo en 2017, y no el que tengan reconocido en tal momento (“cláusula de retroactividad de bases de cotización”).

Si en la fecha en la que se tramite el eventual procedimiento colectivo de extinción, los empleados tienen una retribución superior a la que tenían en 2017 (aplicación de las tablas salariales del Convenio Colectivo de NISSAN), la cláusula de retroactividad que se reconoce en el presente Acuerdo, no será de aplicación pasándose a utilizar la cláusula más beneficiosa.

En el supuesto de que durante el período de vigencia temporal del presente Acuerdo se aplicase como medida transitoria para el mantenimiento de la plantilla de la Empresa un expediente de regulación temporal de suspensión de contratos, y posteriormente se tramitara un procedimiento por despido colectivo, la Empresa abonará, adicionalmente a la indemnización que eventualmente tengan derecho a percibir por la extinción de su contrato de trabajo, el importe equivalente a la prestación por desempleo efectivamente percibida correspondiente al número de días que hayan consumido en dicha situación.

En el supuesto de que se produzca el cierre total y definitivo de la Planta de Ávila, se garantiza a todos los trabajadores de alta en la Empresa a ocupar un puesto de trabajo en otras Plantas de la Alianza de Nissan – Renault España, y en las condiciones laborales del centro de destino, reconociéndosele al trabajador el mantenimiento de la categoría del centro de origen y la antigüedad.

c) Cláusulas de garantía de empleo.

Con la finalidad de que el excedente de plantilla se reduzca o mitigue al máximo, la Empresa adquiere el compromiso de buscar y asignar para la Planta de Ávila durante el período de 2021 a 2024 cuantos proyectos industriales sea posible acometer, adicionales a los previstos en el Plan Industrial.



ANEXO XV**ADAPTACIÓN AL ANEXO XIV DE LOS ACUERDOS
DE RECONVERSIÓN INDUSTRIAL****1.- DESCRIPCIÓN DEL PLAN INDUSTRIAL.****• Inversiones necesarias.**

Para llevar a cabo la nueva actividad de producción de recambios será necesario invertir en equipos de estampación, soldadura, pintura por cataforesis e inyección:

- Estampación: se instalará una línea de estampación automática con 5 prensas, operativa desde el inicio de la nueva actividad, previsto para el año 2022.
- En función de las necesidades productivas se podrá instalar una segunda línea de prensas.
- Soldadura: se instalarán útiles de soldadura, PSW manuales e instalaciones para engrapado de puertas, capós y portones.
- Pintura: será necesario adecuar la instalación actual de cataforesis para el pintado de las piezas de recambio.
- Inyección: se instalará una línea de inyección de plásticos.

• Nuevos edificios.

Junto con la adaptación de las actuales instalaciones industriales de NISSAN en Ávila, será necesario llevar a cabo la construcción de dos nuevos edificios:

- un edificio de 24.000 m² para albergar la actividad de estampación y
- un edificio de 21.000 m² para desarrollar toda la actividad de logística para las piezas de recambio de Nissan y Renault, con posibilidad de que pudiera ser ampliada a 30.000 m².

Ambos edificios serán ubicados en la ciudad de Ávila.

• Necesidades de formación.

La formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras deberá centrarse en los procesos de estampación e inyección (nuevos procesos para la planta de Ávila), y en soldadura (proceso ya existente pero que ocupará un mayor número de operarios con la nueva actividad).

Para abordar la actividad de estampación habrá que formar a los trabajadores y trabajadoras actuales en las siguientes disciplinas:

- Matricería para el mantenimiento de troqueles y pequeñas reparaciones en los mismos.
- Operadores de puente grúa para el movimiento de troqueles.
- Programadores y mantenimiento de robots.
- Personal para el mantenimiento de las prensas.

- **Nuevas actividades incorporadas de forma adicional al Plan Industrial.**

En base al compromiso adquirido por la empresa de buscar y asignar a la Planta de Ávila cuantos proyectos industriales sea posible acometer, a continuación se detallan las nuevas actividades industriales que se han podido añadir al Plan Industrial inicial:

- Actividad de paragolpes para modelos de Renault y Nissan, integrando la inyección de plásticos, pintura y packaging.
- Producción de componentes para un nuevo modelo de Renault.
- Actividad de acondicionamiento de vehículos de segunda mano para Renault (RRG).
- Pintura de imprimación a las piezas de metal.
- Kits de reparación para la postventa de Nissan.
- Recambios de modelos de Nissan UK.

2.- IMPACTOS ASOCIADOS AL PLAN INDUSTRIAL.

La producción de recambios ocupará al 100% de la plantilla a partir del año 2024. Desde el inicio de la actividad y hasta diciembre de 2023, habrá un crecimiento constante de la ocupación.

Las previsiones de ocupación de la plantilla en el período 2022-2024 serán las siguientes:

- 2022: de 300 a 350 empleados
- 2023: de 350 a 400 empleados
- A partir del año 2024, se garantiza la ocupación en la Planta de Ávila para toda la plantilla, restando aquellos trabajadores que causen baja en la empresa.

3.- NECESIDADES DE INFRAESTRUCTURAS.

Para poner en marcha los nuevos procesos que requiere la actividad de fabricación de recambios será necesario construir dos nuevos edificios.

- El primero de 24.000 m² para albergar la actividad de estampación.
- El segundo edificio será destinado a la actividad logística. Inicialmente habrá que construir una nave de 21.000 m² con posibilidad de ampliación hasta 30.000 m² en caso de necesidad. Este edificio se ubicará en el CyLog en la ciudad de Ávila.

ANEXO XVI**ACTA DE LOS ACUERDOS COMPLEMENTARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. PACTADOS ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA EN LAS DELIBERACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO**

Se reúnen, de una parte, los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y miembros de la Comisión Negociadora del Convenio 2021-2024, y de la otra, la Representación de la Empresa NISSAN MOTOR IBERICA, S.A. y llegan a los siguientes acuerdos que, sin incorporarse al texto del Convenio, y con su mismo ámbito lo complementan.

Agrupaciones de categorías a efectos de exámenes.

La Empresa acepta tratar en la Comisión de Ascensos, durante la vigencia del Convenio, la petición de revisión del plazo de validez de la aprobación de Agrupaciones en los concursos.

Puestos de carácter especial.

Los puestos de carácter especial a que se alude en el Anexo n.º 3 del Título III del presente Convenio, se enuncian a continuación, y se aplicará de manera restrictiva, no significando que todas las plazas de los Departamentos o Servicios indicados tengan la condición de carácter especial.

La vigencia de este Acuerdo será la misma que la del presente Convenio, finalizando el 31 de diciembre de 2024.

Personal técnico o administrativo de:

DIRECCIÓN INDUSTRIAL:

- Jefatura de Personal:
 - a) Personal de nóminas.
 - b) Personal que mueve fondos.
- Servicio de Vigilancia Personal de oficina.
- Departamento de Estudios (personal de prototipos).

DIRECCIÓN DE ASUNTOS SOCIALES:

- Jefatura de Personal:
 - a) Personal de nóminas.
 - b) Personal que mueve fondos.
- Jurídico Laboral.
- Selección - Promoción - Puestos especiales.
- Valoración.
- Servicios Médicos.
- Dirección de Relaciones Laborales y Sindicales.
- Dirección de Estudios y Estrategia - Personal de elaboración de datos confidenciales.

DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN:

- Soportes Internos.

DIRECCIÓN GENERAL - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA:

- Asesoría Fiscal.
- Asesoría Jurídica.

DIRECCIÓN DE COMPRAS:

- Puestos especiales.

DIRECCIÓN FINANCIERA:

- a) Personal de contabilidad de la cuenta de explotación.
- b) Personal que mueve fondos.

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PLANIFICACIÓN:

- a) Personal que realiza encuestas de mercado.
- b) Personal relacionado con RENAULT - Francia.

COMÚN A TODAS LAS DIRECCIONES:

- Personal staff de los Directores.

Cobertura de vacantes.

Independientemente de que se esté realizando, en un gran porcentaje, la cobertura con personal de interior, la Empresa se ratifica en su política actual de dar preferencia a personal del interior en la cobertura de categorías de entrada mediante selecciones del interior, pruebas de aptitud, traslados voluntarios, concursos, etc., informando previamente a la Representación de los Trabajadores del sistema de cobertura.

Regulación de plazas por Convenio.

Se dará a los Representantes de los Trabajadores información trimestral de promociones efectuadas por Centro de Trabajo y Departamentos.

Nuevas Tecnologías.

Para mantener la indispensable capacidad competitiva, hay que emplear, como lo hacen las demás empresas del sector de automoción las nuevas tecnologías de simplificación del diseño, automatización de las instalaciones, robotización de las mismas y racionalización y optimización del proceso productivo (con un denominador común de máxima calidad del producto).

La Comisión de Nuevas Tecnologías integrada, en cuanto a la Representación de los Trabajadores, por tres miembros elegidos por ella, tendrá como funciones las de informar, sugerir y proponer a la Dirección de la Empresa.

Igualmente la Dirección de la Empresa, a través de la Comisión de Ascensos, podrá atender determinadas solicitudes de la Representación de los Trabajadores para asistencia de algunos miembros de la misma a cursos sobre nuevas tecnologías.

La Dirección de la Empresa se compromete a facilitar en el seno de esta Comisión Paritaria información previa sobre nuevas tecnologías, suficientemente amplia, a la Representación de los Trabajadores, así como su repercusión en el empleo y condiciones de trabajo.

Comisión de Clasificación Profesional y Formación.

1.- La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional y Formación estará formada por miembros, 3 pertenecientes a la Representación de los Trabajadores y 3 por parte de la Dirección de la Empresa. Las normas de funcionamiento de esta Comisión se pactarán en el seno de la misma.

Los compromisos relativos a formación quedan incorporados al artículo 41 del Convenio.

Incorporados al Convenio Colectivo los textos previstos en los acuerdos alcanzados en el seno de las comisiones de Clasificación y Formación, cuya interpretación habrá de efectuarse en los términos de dichos acuerdos, en las Comisiones correspondientes se adoptarán los criterios complementarios que se consideren necesarios para la aplicación de la nueva clasificación y de las modificaciones que se introducen en valoración.

Transcurridos diez meses de vigencia, la Comisión de Clasificación Profesional y Formación analizará los resultados obtenidos, de cara a realizar las propuestas que estime oportuno. Dada la novedad que supone, las partes firmantes del Convenio, a la vista de estas propuestas, podrán acordar los ajustes que, excepcionalmente, fueran convenientes.

En la nueva clasificación, que se acuerda como progresivo acercamiento a la clasificación por niveles de conocimientos, más adecuada a la realidad actual que la de los oficios tradicionales, se relacionan (tanto en el art. 47 como en las Agrupaciones de categorías a efectos de retribución que figuran en el Anexo IV) las categorías profesionales que permanecen como tales, quedando las anteriores categorías incluidas en éstas. Siguiendo tal distribución, las anteriores definiciones de categorías se entenderán como funciones de las nuevas categorías, hasta tanto sea posible su actualización, con la experiencia obtenida más allá del año de aplicación.

Dentro de las categorías de Oficial de 1ª, 2ª y 3ª del Grupo Operario, se reconoce la especialidad de Prevención-Protección.

Se crea la especialidad de Jefe de Unidad dentro de la categoría profesional de Encargado, referida a un sector de la producción con especiales responsabilidades. Se considerarán integrados en la misma a los Encargados que, a la fecha de la firma del Convenio, hayan superado el curso específico y estén prestando servicio en las áreas a que se refiere la definición de la nueva especialidad.

Dentro del Grupo Operario y de una nueva Agrupación de las categorías a efectos de retribución, concretamente por encima de la actual de Oficiales de 1ª, se crea la categoría de Oficial Especial. El acceso a tal categoría se efectuará por concurso examen. El plus voluntario de Oficiales 1.ª A y B quedará absorbido por la retribución de la nueva categoría, cuando quienes lo perciben obtengan esta categoría, salvo que aquél fuera superior, en cuyo caso se mantendría la diferencia mientras ésta existiera.”

Las definiciones de las categorías de Oficial de 3.ª y Especialista de Base, Especialista A, Especialista A especial, Especialista B y Especialista C, todos ellos del Grupo Obrero, y de Oficial de 3.ª del Grupo Técnico-Administrativo son las siguientes:

3.1.- Oficial de 3.ª (Grupo Operario). Es el operario que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir con la Formación Profesional (FP-1, FP-2, y grado medio o superior), o con el desempeño durante al menos cuatro años, de diversas tareas o labores de las constitutivas de un oficio, o de las propias de un proceso de producción que implique responsabilidad en su ejecución, cuentan con la capacidad

suficiente para realizar, con la formación adecuada en la función específica, que será siempre a cargo de la Empresa, la mayoría de las tareas de su Grupo Profesional en el sector de la Automoción, con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

3.2.- Especialista de Base, Especialista A, Especialista A especial, Especialista B y Especialista C (Grupo Operario). Son los operarios mayores de dieciocho años que, mediante la práctica de diversas tareas o labores de las constitutivas de un oficio, o de las propias de un proceso de producción que implique responsabilidad en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto. En función de la sucesiva formación, conocimiento, mejor aprovechamiento de las aptitudes y adaptación a distintos puestos de trabajo, así como adecuado desenvolvimiento en el medio, que sólo se adquieren al cabo de los primeros años serán “Especialista de Base, durante el primer año y seis meses, “Especialista A” desde el primer año y seis meses y durante un año, “Especialista A especial” desde el segundo año y seis meses y durante un año, “Especialista B” desde el tercer año y seis meses y durante un año y “Especialista C” desde el cuarto año y seis meses y durante un año; transcurrido este último, ostentarán la categoría de Oficial de 3.ª.

3.3.- Oficial de 3.ª (Grupo Técnico-Administrativo). Realiza similares funciones al Oficial de 2.ª Técnico-Administrativo, en un grado inferior de iniciativa, conocimiento, experiencia y responsabilidad, sin perjuicio de que siendo la categoría inferior de su Grupo Profesional, le puedan ser encomendadas las tareas elementales del mismo.

Los Oficiales de 3.ª Técnico-Administrativos con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de Oficiales de 2.ª en tanto no les corresponda ascender.

3.4.- Habiendo desaparecido en el Grupo Operario la categoría genérica de Especialista, y en el Grupo Técnico-Administrativo la de Auxiliar, quienes hasta ahora las ostentaban pasan a las categorías de Oficiales de 3.ª del respectivo Grupo Profesional, computándose, en el caso de los Oficiales de 3.ª Técnico-Administrativos, el tiempo trabajado como Auxiliares Técnico-Administrativos, a efectos del cumplimiento de los cinco años para obtener la remuneración de Oficiales de 2.ª.

Becas de Formación.

La Empresa se compromete a estudiar en el seno de la Comisión de Formación las alternativas y sugerencias que la Representación de los Trabajadores dé a la aplicación de las llamadas Becas de Formación.

Horario Flexible.

La Empresa potenciará, teniendo en cuenta las experiencias realizadas hasta el momento en la implantación del horario flexible en áreas funcionales concretas, los acuerdos a este respecto con la Representación de los Trabajadores para la aplicación del horario flexible en las zonas en que la organización del trabajo lo permita (oficinas técnicas, de administración, etc.), de forma autónoma en cada una y por períodos prorrogables, sin que este régimen suponga derecho adquirido para quienes lo disfruten.

Salud Laboral.

La Comisión Paritaria de Salud Laboral estudiará la adecuación del articulado del Convenio Colectivo a los criterios de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones que la desarrollen.

Las partes acuerdan que se regule en la Comisión de Salud Laboral la aplicación de las normas contenidas en disposiciones legales relativas a la adopción, acogida y reducción de jornada por enfermedad grave de hijos, así como de sus modificaciones, en su caso.

Conforme al necesario cumplimiento de lo establecido en la ley, la Empresa se compromete a que los planes de inversiones que se diseñen se contemplarán líneas de acción para la mejora de las condiciones climáticas de las instalaciones industriales en el periodo de vigencia de este Acuerdo.

Asimismo, las partes se comprometen a trabajar conjuntamente con las Administraciones Públicas para analizar la posible viabilidad de una guardería en el entorno de la Empresa con acceso prioritario para los hijos de los trabajadores y trabajadoras.

Unidades Elementales de Trabajo.

La Dirección de la Empresa, durante la vigencia del Convenio, potenciará la participación e información a la Representación de los Trabajadores sobre las U.E.T.'s., complementándola con una adecuada formación.

Contratación temporal.

Mantener los contratos mínimos para adaptar la plantilla a las necesidades de fabricación. De existir necesidades suplementarias de producción, se utilizarán las mínimas contrataciones temporales imprescindibles y por el tiempo indispensable.

Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo.

La Dirección de la Empresa acepta la creación durante el periodo 2025 de una comisión que estudie la actualización y modernización del articulado del Convenio.

Los trabajos de esta Comisión serán ratificados y modificados, en su caso, por la Comisión Negociadora para su posterior inclusión y publicación en el Convenio Colectivo.

Plus personal asistencial para los trabajadores y trabajadoras que lo tengan reconocido individualmente.

Dicho plus se actualizará según lo recogido para el año 2025 en el presente Convenio Colectivo.

Grupos profesionales.

Las partes estudiarán la adaptación de nuestro sistema de clasificación profesional a través de grupos profesionales al artículo 22.1 del ET.

Supresión de Horas Extraordinarias.

La Dirección de la Empresa se compromete a incrementar su política de mínima realización de Horas Extraordinarias.

ANEXO XVII

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Análisis, determinación y exigencia de las actividades y rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos, con los adecuados niveles de calidad

Sección 1.ª Medición del trabajo: Unidades y técnicas de medición, definiciones y fórmulas básicas.

1.- Unidades de medición.- La medición del trabajo se expresará en unidades centesimales.

2.- Técnicas de medición.- La determinación de los tiempos de trabajo se establece por la Dirección de la Empresa mediante la utilización de cualquiera de las técnicas empleadas y reconocidas a nivel internacional y los tiempos resultantes serán expresados en diezmilésimas de hora.

La Empresa previo a la introducción de un nuevo sistema, informará a la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos y dará a sus miembros una formación igual a la que reciben los técnicos de Métodos y Tiempos

3.- Definiciones.- Las definiciones propias de la organización del trabajo a los efectos del análisis, determinación y exigencia de las actividades y rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos son las siguientes:

- a) **Actividad mínima exigible o normal:** Es la que desarrolla un trabajador/trabajadora medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, utilizando el método operatorio preestablecido y trabajando sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente día tras día, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Las tablas MTM determinan como actividad normal, a la que otorgan el valor 100, la equivalencia a la de un andarín de 1'65 metros de estatura, normalmente constituido, que con pasos de 0'75 metros anda sin carga a razón de 5 kilómetros hora sobre terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme.

- b) **M.T.M.:** Es un sistema que analiza todos los movimientos básicos que deben realizarse en una operación manual, asignando a cada movimiento un tiempo standard predeterminado en función de la naturaleza del movimiento y de las condiciones en que se desarrolla.
- c) **Actividad óptima:** Es la máxima que puede desarrollar un trabajador/trabajadora sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias. Se valora en un 20% por encima de la actividad normal.
- d) **Cantidad normal de trabajo:** Es la que efectúa un trabajador/trabajadora medio a actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.
- e) **Cantidad óptima de trabajo:** Es la que efectúa un trabajador/trabajadora medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.
- f) **Hombre-hora (H.h):** Es la expresión de la cantidad de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo normal que se puede efectuar en una hora.

- g) Rendimiento mínimo: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un trabajador/trabajadora debe efectuar en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo. Se considera rendimiento mínimo normal el índice 100.
- h) Rendimiento exigible: Es el rendimiento mínimo o el superior pactado, en las condiciones establecidas en cada momento.
- i) Trabajo libre: Es aquel en que el trabajador puede desarrollar libremente cualquier actividad, incluso la óptima.
- j) Trabajo limitado: En esta modalidad el trabajador/trabajadora no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, etc.

A efectos de remuneración, los tiempos de espera inevitables en el ciclo de trabajo serán abonados como si se trabajara a rendimiento mínimo.

- k) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea bajo determinadas condiciones tecnológicas preestablecidas.
- l) Tiempo normal: Es el que invierte un trabajador/trabajadora realizando una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.
- m) Tiempo tipo: Es el que precisa un trabajador/trabajadora medio para llevar a cabo una tarea determinada a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.
- n) Tiempo óptimo: Es el tiempo que emplea un trabajador/trabajadora medio para efectuar un ciclo de trabajo a actividad óptima.
- o) Trabajo a máquina parada: Es el que efectúa el trabajador/trabajadora durante el tiempo en que la máquina no realiza trabajo útil.
- p) Trabajo a máquina en marcha: Es el que efectúa el trabajador/trabajadora durante el tiempo en que la máquina realiza un trabajo útil.
- q) Vigilancia de máquina: Es la parte de trabajo a máquina en marcha que se asigna para atender el funcionamiento de la máquina o instalación.
- r) Saturación óptima: Es la relación entre el tiempo asignado al trabajo real del operario y el tiempo óptimo del ciclo de trabajo.
- s) Saturación normal: Es la relación entre el tiempo y el ciclo normal de trabajo.
- t) Insaturación: Es la diferencia entre el tiempo tipo y el ciclo normal de trabajo de una tarea, cuando en la realización de la misma y a causa del proceso o equilibrado el trabajador/trabajadora tiene espacios de tiempo en los que debe parar o de trabajar a una actividad inferior a la normal.
- u) Trabajo tecno-manual: Es el que efectúa el trabajador/trabajadora conjuntamente con una máquina.
- v) Ciclo de trabajo: Es el conjunto de elementos de trabajo realizados en una pieza o conjunto, para llevar a cabo cierta transformación y que debe repetirse idénticamente sobre todas las piezas o conjuntos en las que se realiza esta transformación.
- w) Ciclo normal: Es el tiempo que precisa un trabajador/trabajadora medio para efectuar un ciclo de trabajo a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

4.- Fórmulas básicas: Las fórmulas básicas para determinar las cantidades de trabajo de las tareas cuyo tiempo no se haya asignado por aplicación directa de las tablas y tiempos MTM son las siguientes:

$$A_o \cdot T_o = A_n \cdot T_n \quad \mathbf{A_o} = \text{Actividad observada}$$

$\mathbf{A_n}$ = Actividad normal

$$T_n = \frac{A_o \cdot T_o}{A_n} \quad \mathbf{T_o} = \text{Tiempo observado}$$

$\mathbf{T_n}$ = Tiempo normal

$$C = T_n (1 + K)$$

\mathbf{K} = Suplemento por recuperación

\mathbf{C} = Cantidad de trabajo normal

5.- Velocidad de la cadena: En trabajos encadenados la velocidad de la cadena vendrá determinada por el correspondiente tiempo ciclo.

Sección 2.ª Criterios para la asignación y disfrute de los suplementos de fatiga y de necesidades personales; pausas programadas.

1.- Asignación de los suplementos de fatiga y de necesidades personales.

- a) Para el cálculo de los suplementos de fatiga y de necesidades personales se utilizarán los coeficientes de descanso establecidos en las normas y recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.) previa adaptación, en su aplicación, a la realidad organizativa de la Empresa.
- b) Los suplementos de fatiga se calcularán aplicando los correspondientes coeficientes sobre los elementos de trabajo manual de las operaciones o tareas, ponderando la intensidad del esfuerzo y de la postura adecuada para el tipo de trabajo que deba efectuar el trabajador/trabajadora. Igualmente se tendrán en cuenta las condiciones ambientales que afecten al puesto de trabajo.
- c) En concepto de suplemento de necesidades personales se aplicará un 5% (cinco por ciento) sobre el valor final del tiempo asignado al ciclo de trabajo.
- d) Los tiempos de inactividad del trabajador/trabajadora no computarán a los efectos de asignación de suplementos de fatiga, y si a los de asignación de los suplementos de necesidades personales.
- e) Los suplementos de fatiga son compensables, hasta donde alcancen, con los tiempos de inactividad del trabajador /trabajadora durante los ciclos de trabajo a control de actividad medida.

2.- Disfrute por parte del trabajador del tiempo de descanso correspondiente a dichos suplementos.

La Dirección de la Empresa podrá aplicar algunos de los siguientes criterios:

- a) En trabajos en cadenas o equipos: Mediante el establecimiento de pausas programadas preestablecidas o cubriendo las ausencias del trabajador con la actuación de relevistas, con rotación designada por el mando.
- b) En puestos de trabajo independientes (sin limitaciones técnicas o productivas): Atendida la específica organización de los distintos puestos o dependencias, su disfrute se realizará en forma de pausas programadas preestablecidas o se permitirá al trabajador el disfrute a su libre elección.

- c) En puestos de trabajo con limitaciones de capacidad, de producción o técnicas (tanto para los trabajos en cadena o equipo como para los puestos de trabajo independientes): Mediante la actuación de relevistas, con rotación designada por el mando, para cubrir la totalidad de los suplementos.
- d) La Dirección de la Empresa definirá, en cada caso y en función de las limitaciones técnicas o productivas, la forma de disfrute del descanso correspondiente a dichos suplementos.

3. Se podrá considerar pausa programada cualquier paro colectivo (por líneas o agrupaciones) que se produzca como máximo en el entorno de media hora de la más próxima pausa programada prevista.

Sección 3.ª Periodos de adaptación.

En las grandes implantaciones se facilitará a la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos amplia información y explicación previa, aplicándose a los trabajadores afectados periodos de adaptación de dos a cuatro semanas, según la importancia de las modificaciones que se operen.

En las implantaciones individuales se dirigirá comunicación previa a la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos, y se aplicarán periodos de adaptación de hasta dos semanas, en consonancia con los cambios producidos.

Sección 4.ª Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos. Procedimiento en caso de disconformidad.

1.- Causa de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos: La revisión de tiempos y de rendimientos podrá efectuarse cuando medie alguna circunstancia de las que a continuación se señalan o que puedan considerarse como de análoga significación:

- Fabricación o montaje de nuevas piezas, conjuntos o modelos.
- Variación en el método de trabajo.
- Incorporación de nuevas herramientas, utillajes o equipos, o modificación de los existentes.
- Utilización de nueva maquinaria.
- Cambios de maquinaria o de instalación.
- Cambios en los materiales empleados.
- Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, fabricación, medición o control.
- Modificación en las condiciones de corte.
- Nuevo equilibrado de las cadenas y/o secciones por variación de programa.
- Variación en el número de componentes del equipo de trabajo.
- Error de cálculo o de transcripción.
- Atrasos que, al producirse en alguna operación, perjudiquen la actividad del resto del equipo.
- Cuando la realización de alguna operación suponga un excesivo coste, a juicio de la Dirección de la Empresa.

2.- Procedimiento en caso de disconformidad: Determinados el método operativo, la cantidad de trabajo, el sistema de medición y control del rendimiento individual o colectivo, el nivel de rendimiento a obtener, así como las plantillas adecuadas, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación, siguiendo el procedimiento siguiente:

- 1) Ante la Dirección, por conducto del mando inmediato.
- 2) Si no se tiene respuesta de la Dirección, o siendo ésta desfavorable, quedará en libertad el trabajador/trabajadora interesado para interponer la oportuna acción ante la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos.
- 3) A la vista del dictamen de la expresada Comisión, el trabajador/trabajadora quedará en libertad de plantear, si así lo estimara conveniente a su derecho, la oportuna reclamación ante la jurisdicción laboral competente.

Sección 5.ª Cálculo del rendimiento e incidencia de la calidad.

1.- Cálculo del rendimiento. Para el cálculo del rendimiento medio durante un periodo de liquidación, se procederá en todos los casos a valorar en Hh. la producción alcanzada con la calidad exigida, y este valor se relacionará con las horas empleadas en la citada producción, según la siguiente fórmula:

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Hh. de la producción O.K. efectuada}}{\text{Hh. trabajadas a control}}$$

Las horas de paro no imputables al trabajador, así como las dedicadas a trabajos sujetos a “no control” (sin tiempo predeterminado), no computarán a los efectos del cálculo para la obtención del rendimiento medio, considerándose como horas trabajadas a control las resultantes de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$H_{tc} = h_{pr} - (h_{ta} + h_d + h_{pa} + h_{pn})$$

Siendo:

h_{tc} = horas trabajadas a control

h_{pr} = horas presencia

h_{ta} = horas trabajadas a “no control” (sin tiempo predeterminado)

h_d = horas descanso por turnos en régimen de jornada ininterrumpida

h_{pa} = horas de paros abonables

h_{pn} = horas de paros no abonables

2.- Unidades de determinación del rendimiento.- Como unidades de determinación del rendimiento se establece:

- La Sección.
- La Línea.
- La Sublínea.
- El Puesto, o.
- El Trabajador.

Según aconseje la mejor organización del trabajo para cada caso y situación.

3.- Incidencia en el rendimiento de la producción defectuosa (Calidad).- Para el supuesto de que durante el proceso de fabricación o montaje no se obtuvieran, a juicio del Departamento de Calidad, los niveles de calidad –en las unidades, piezas, conjuntos, componentes u operaciones- exigibles en cada caso y determinados por la Dirección, se estará a lo que se señala a continuación:

- a) Si el defecto es imputable al trabajador/trabajadora y ocasiona un rechazo total: Se descontarán para el cálculo del rendimiento de la unidad objeto de control (trabajador, línea, taller, etc.) la totalidad de las Hh. acumuladas a la pieza, conjunto o unidad hasta la operación en que se ha detectado el defecto.
- b) Si el defecto es imputable al trabajador/trabajadora y ocasiona un rechazo susceptible de recuperación: Se descontará para el cálculo del rendimiento de la unidad objeto de control (puesto, línea, taller, etc.) el número de Hh. que hayan sido necesarios para efectuar su recuperación, tanto en los mismos puestos o línea como fuera de ellos.

Si al intentar su recuperación se derivase un rechazo total será de aplicación el apartado a) anterior.

- c) Si el defecto no es imputable al trabajador/trabajadora, aunque ocasiona un rechazo total: No se efectuará la deducción de Hh. para la determinación del rendimiento, sino que se contabilizarán únicamente las Hh. producidas hasta la operación en que haya tenido lugar el defecto rechazable.
- d) Si el defecto no es imputable al trabajador/trabajadora y ocasiona un rechazo recuperable: A la salida de la pieza hacia recuperación, se computará el trabajo realizado hasta la operación de que se trate. El resto de Hh. se computará cuando las piezas, una vez vueltas a la línea, salgan por la última operación del final de aquella.

4.- Normas generales aplicables en los casos de rechazo a efectos del cálculo del rendimiento: Se observan las siguientes:

- a) La consideración de rechazos imputables a una línea será responsabilidad del Inspector de ésta. En el caso de que exista duda razonable sobre la imputabilidad del defecto, el Departamento de Control de Calidad determinará, en última instancia y con carácter definitivo, lo que mejor proceda, de acuerdo con las normas o especificaciones aplicables.
- b) Las Hh. correspondientes a piezas rechazadas por defectos imputables al personal de la línea deberán ser recuperadas a lo largo del período de liquidación, con objeto de que –al contabilizar únicamente la producción aceptada y la rechazada no imputable al trabajador- se obtenga el rendimiento mínimo exigible del 100.
- c) Estas bases regirán independientemente de las medidas que legalmente puedan aplicarse a nivel individual o colectivo en caso de que se aprecien negligencias de forma reiterada o manifiesta.

Sección 6.ª Tiempos Inactivos.

1. Clasificación.- Los tiempos de inactividad del personal se clasifican en:

- a) Paros de fuerza mayor: Tendrán esta consideración los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas siguientes: Accidentes atmosféricos, Interrupción de la fuerza motriz y Falta de materias primas, no imputable al Empresario.

- b) Paros abonables: Tendrán la consideración de abonables los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas siguientes:
- Falta de Trabajo. Se contemplará este supuesto si, a la terminación de un trabajo o tarea no se encuentra preparada con la antelación suficiente la siguiente partida. La anotación del paro, con indicación de su causa y su duración, deberá estar amparada por la firma del mando correspondiente, que deberá indagar las causas del paro y determinar las responsabilidades oportunas.
 - Esperas obligadas: Tendrán este carácter los paros del trabajador/trabajadora por esperas de piezas cuya urgencia impida, mientras, la ocupación de la máquina. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración deberá ampararse por la firma del mando correspondiente.
- c) Se incluyen en este apartado los paros del trabajador ocasionados por la preparación de la máquina, siempre y cuando el propio trabajador no participe en la preparación citada.
- d) Desplazamientos autorizados: Se estimarán como paros abonables los desplazamientos que obedezcan a:
- Necesidades de la Empresa, y.
 - Atención de necesidades personales.
- En ambos supuestos solo el mando correspondiente podrá autorizar el paro, previa anotación del motivo que lo ocasione.
- e) Avería: Tendrán este carácter, excepción hecha del supuesto de ser sus causas directamente imputables al trabajador/trabajadora, los paros motivados por averías de la máquina, utillaje, herramientas o instalaciones, si se han agotado, además las posibilidades de asignar otra tarea al trabajador afectado por la avería. El mando correspondiente autorizará el paro anotando su causa, que vendrá refrendada por la firma del Jefe de Mantenimiento con las observaciones oportunas.
- f) Dificultades en los materiales: Se estará en este supuesto, si los materiales a mecanizar o montar presentasen una variación notoria respecto a las condiciones habituales y existiese el peligro de deterioro de las herramientas, máquinas, útiles, instalaciones, etc. el mando correspondiente anotará el paro, su duración y sus causas, con el refrendo del Jefe de Inspección.
- g) El mando procurará asignar un nuevo trabajo al personal afectado por el paro.
- h) Falta de elementos de trabajo: El mando correspondiente, cerciorado de la falta de algún elemento de trabajo, anotará el paro en el caso de que dicho elemento no pueda ser obtenido o sustituido con rapidez suficiente. En la anotación del paro constará su causa concreta y su duración.
- i) Por motivos de seguridad: este supuesto se contemplará en el caso de que se apreciaran en el proceso de trabajo, instalaciones o herramientas, deficiencias que pudiesen afectar a la seguridad e integridad física del trabajador. El mando correspondiente autorizará el paro anotando su causa, que vendrá refrendada por la firma del responsable de prevención de riesgos laborales con las observaciones oportunas”.

- j) Paros no abonables: Tendrán esta consideración y no serán abonables los paros que se produzcan por causas directamente imputables al trabajador/trabajadora.

La Dirección podrá establecer cuantos medios estime necesarios para determinar las causas de los paros y su duración, así como para la reducción de su número e intensidad.

En las situaciones de inactividad con duración prevista inferior al tiempo de ciclo establecido no se considerará necesaria su anotación, salvo que aquella sea superior a quince minutos.

No tendrá la consideración de “paros” el tiempo de descanso acordado para los trabajadores/trabajadoras que realicen su trabajo en régimen de jornada ininterrumpida.

2.- La Dirección de la Empresa informará a la representación de los trabajadores/trabajadoras de los paros que se produzcan por fuerza mayor o abonables y de las pérdidas de producción por puntas de absentismo, así como de las recuperaciones que procedan.

Sección 7.ª Horas de trabajo del personal a “no control” (sin tiempo preestablecido).

1.- Definiciones.- Se consideran horas de trabajo del personal obrero a “no control” (sin tiempo preestablecido) las siguientes:

- a) Las propias de aquellas operaciones para las que no se disponga de tiempo preestablecido (incluye el tiempo dedicado a implantación de nuevos métodos de trabajo, nuevos productos, etc., mientras no se pueda asignar tiempo preestablecido)
- b) Las propias de aquellas operaciones que se realicen de forma distinta a la prevista y no pueda asignárseles el nuevo tiempo correspondiente.
- c) El resto de puestos de trabajo no sujetos a control de actividad medida.

2.- La Dirección de la Empresa podrá poner a control de actividad medida los puestos de trabajo o tareas que todavía no lo están.

3.- Los mandos correspondientes tratarán de reducir en su cuantía, persistencia y naturaleza las horas a “no control” (sin tiempo preestablecido).

Sección 8.ª Medios de determinación o control de trabajo.

1.- Trabajadores/trabajadoras sujetos a control de actividad medida.- El control de trabajo se realizará mediante la cumplimentación de una hoja, registro informático o boletín diario de trabajo, o por operación, para cada trabajador o equipo, en la que se anotarán los trabajos que se efectúen. Se indicará asimismo la hora de inicio y de terminación en cada trabajo, el número de la operación y las cantidades de piezas elaboradas máquinas o identificación del puesto de trabajo que sea atendido por el trabajador en cada operación.

Será motivo de nuevas anotaciones de horario o de cambio de boletín o registro informático lo siguiente:

- E) Cada cambio de trabajo para efectuar una operación o una nueva pieza.
- F) Cambio de grado de valoración de la tarea o puesto de trabajo
- G) Pasar a realizar trabajos a no control (sin tiempo preestablecido).
- H) Pasar a la situación de inactividad o viceversa.
- I) Pasar a atender un número de máquinas distinto dentro de la agrupación.
- J) Realizar la preparación de máquina, o colaborar en dicha operación.

Las anotaciones podrán efectuarse redondeando a cuartos de hora expresados en fracción centesimal, excepto si se utiliza reloj para registrarlas.

En los boletines de trabajo se harán constar otros datos, además de los citados, como:

- Identificación del trabajador/trabajadora
- Fecha y turno
- Identificación de las piezas fabricadas (aceptadas o rechazadas, defectuosas imputables o no al trabajador/trabajadora)
- Clasificación de las horas (a control, a no control o de inactividad)
- Tiempo por pieza u operación (individual o del grupo)
- Rendimiento alcanzado
- "Visto Bueno" del mando y "Conforme" del trabajador/trabajadora, etc.

De cada operación de las diferentes piezas se dispondrá de los valores en cantidad de trabajo o tiempo asignado, con los que se valorarán en Hh. las producciones alcanzadas, para la obtención de los rendimientos.

El falseamiento o adulteración de las situaciones, información, referencia y, en general, de cualquier dato o anotación que sirva para la determinación de los rendimientos, de la calidad y de las responsabilidades, serán consideradas como falta muy grave.

2.- Trabajadores/trabajadoras no sujetos a control de actividad medida.- Se cumplimentará el boletín del trabajo realizado, por alguna de las siguientes circunstancias.

- Por modificarse el régimen de trabajo o la tarea o puesto de trabajo en un momento determinado (realizar tareas a control de actividad medida, situaciones de inactividad, etc.)
- Porque el puesto de trabajo tenga asignado grado distinto del correspondiente al trabajador.
- Porque resulte necesario registrar el trabajo realizado, por necesidades del servicio o de la organización.

Sección 9.ª Comisión Mixta de Métodos y Tiempos.

Los representantes de los trabajadores/trabajadoras que el Comité de Empresa designe para formar parte de la Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos (que estará integrada por tres miembros, uno por cada grupo sindical de los tres representados actualmente en el Comité de Empresa) recibirán una formación en técnicas de medida de Tiempos igual a la que se imparte a los técnicos encargados de este tipo de aplicaciones (esta formación se impartirá exclusivamente a los Representantes de los Trabajadores en dicha Comisión que no la hayan recibido); así como los sucesivos cursillos de reciclaje que resulten precisos.

La Empresa facilitará a la Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos la información y el tiempo debidos para el cumplimiento de las obligaciones inherentes a su función.

En el caso de reclamaciones de los trabajadores/trabajadoras, la mencionada Comisión podrá comprobar la bondad técnica de cargas de trabajo asignadas mediante muestreos, cronometrages, sistema LAPSO, MTM-1, Vídeo, etc.



La documentación correspondiente a los estudios técnicos de métodos y tiempos estará a disposición de los trabajadores y de la Comisión Mixta Paritaria, para su consulta, en poder de los mandos directos o de la oficina de Métodos y Tiempos.

La Comisión Mixta Paritaria podrá reunirse a petición escrita de cualquiera de ambas representaciones, informando previamente de los temas a tratar.

Se extenderá Acta de las reuniones que se celebren.



ANEXO XVIII**TEMPERATURAS PUESTOS DE TRABAJO****1.- PRINCIPIOS GENERALES**

Con el objetivo de mitigar las temperaturas en los puestos de trabajo, se acuerdan medidas organizativas.

1.- Los medios técnicos, tanto fijos como móviles, se encenderán cuando la temperatura supere los 23 grados. En caso de no ser suficiente, ambas partes se comprometen a volver a estudiar la situación.

Se establecerá, por la situación de cada momento, donde se situarán los equipos portátiles.

Se mantendrá diariamente un cuadro de temperaturas, situándose el mismo en el espacio adjunto a la oficina de MOMA en la planta de Body.

2.- Se establecerán descansos adicionales a los programados ordinariamente cuando la temperatura de las naves supere los 28º

3.- Dichos descansos tendrán una duración de 5 minutos, y se aplicarán a las 13:10h y a las 14 h en el caso de que la temperatura sobrepase los límites anteriormente fijados. Los mismos se realizarán en las zonas de descanso de cada módulo, pudiendo ser empleados para realizar charlas con los operarios, comunicaciones, etc., bien por parte del Supervisor, del Senior Supervisor o Manager.

Estos minutos de descanso afectaran al personal ligado directamente a la producción.

4.- El descanso se disfrutará siempre colectivamente por secciones, o líneas de producción.

5.- Las mediciones se realizarán de forma reglada a las 11:45, siendo el descanso a las 13:10 y a las 13:45, con descanso a las 14, durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre. Se realizarán mediciones adicionales fuera de este periodo y a las horas establecidas, siempre que la situación de temperaturas así lo requiera, atendiendo los requerimientos de esta comisión.

5.- Los puntos de medición serán los siguientes:

- Zona Packaging (montaje preparados y envueltos): frente a embalado.
- Zona packaging: frente a cabina recuperación.
- Pasillo Central (frente a línea flexible): frente a Marriage.
- Zona Bumper (frente mesa SPV).
- Zona línea de cajas: salida zona de caja.
- HHN: Roller Hen.
- Transfer: Centro Nave.
- Zona antigua puesta a punto: frente a impresoras.
- Corte (D-40): centro nave.
- Zona recambios: Mitad línea grupos (ejes).
- Carpa: Área descanso.



- Sellado: Inicio Línea.
- RRG-Mesa de Supervisores.
- RRG-Zona de Preparación de Pintado.
- RRG-Zona de limpieza de coches preparados.
- Estampación: TBC.

Estas mediciones se realizarán, de forma conjunta, por personal del departamento de mantenimiento general, y algún miembro del comité de la comisión de salud laboral.

Los puntos de medición se adecuarán a los cambios organizativos y nuevas actividades productivas y podrán actualizarse o ampliarse previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Durante el periodo invernal, se acuerdan las siguientes medidas organizativas:

1. La temperatura de las calderas se incrementará hasta los 125 °C en los días de más frío.
2. La dirección se compromete a mantener la temperatura en 15 °C en el puesto más frío de la fábrica. Los puntos de comprobación de dichas temperaturas serán los considerados más problemáticos en cada momento (como referencia: FIS, Motores, Cataforesis, área descanso Atleon carrocerías, etc.)
3. Tanto la actividad del almacén 51, como las labores de picaje de la carpa N.º 4 serán trasladadas a la carpa logística a partir del mes de enero.
4. Se procederá al cerramiento de la zona del porche de motores en cualquiera de los dos términos presentados en el documento que se adjunta. Cuyo plazo está establecido en dos meses en el mejor de los casos. Igualmente se actuará de manera concreta en la zona del FIS para evitar las corrientes de aire en esa zona.
5. La Representación de los Trabajadores no exigirá que se instalen equipos de calefacción en la zona de descarga de motores una vez cerrada.
6. La Dirección facilitará la ropa de abrigo necesaria al personal que se encuentra en las zonas de influencia de las corrientes de aire, y mejorará la ropa con que trabaja el personal que desarrolla una gran parte de su jornada en el exterior de las naves.