

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**18057** *Resolución de 29 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Finanzauto, SAU, para el período 2025-2027.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Finanzauto, SAU (código de convenio n.º 90002162011981), para el período 2025-2027, que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 18 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

#### CONVENIO COLECTIVO DE FINANZAUTO, SAU

##### TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Partes firmantes y legitimación.*

Las partes firmantes de este convenio se reconocen plena capacidad jurídica negocial, estando representada la parte del personal por los representantes de las personas trabajadoras, conforme el artículo 91 punto 8 del convenio colectivo registrado y publicado mediante resolución de 22 de abril de 2022 de la Dirección General de Trabajo, y la parte de la Dirección de la Empresa, por los miembros de la misma, constituyendo ambas partes la Comisión Negociadora de este convenio.

## TÍTULO I

### Ámbitos y disposiciones generales

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

###### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El convenio colectivo afectará, con carácter general, a todas las personas trabajadoras de la Empresa que tengan una relación laboral común. Queda excluido de convenio el personal con relación laboral especial de Alta Dirección, el incluido en el Grupo Profesional 0, así como el denominado personal Directivo, reconocido como tal por parte de la Dirección de la Empresa por ser personal de confianza con especial responsabilidad y posición en la Compañía, mediante la suscripción de un anexo a su contrato de trabajo. No obstante, tanto al personal del Grupo 0 como al personal Directivo les será de aplicación el convenio colectivo en la medida en que el contenido del mismo respete o supla las peculiaridades de su contratación, salvo las disposiciones contenidas en los títulos V y VIII que no les serán aplicables en ningún caso.

###### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

La totalidad de las actividades que desempeñan las personas trabajadoras de la Empresa en sus establecimientos, factorías, dependencias, talleres, oficinas o locales de cualquier índole, incluso el trabajo por cuenta de la Empresa desarrollado en instalaciones o lugares ajenos a la misma y el contenido del convenio, se regulará en el ámbito de las industrias del Sector Siderometalúrgico.

###### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de «Finanzauto, SAU» y al trabajo que desempeñe el personal desplazado fuera de dichos Centros de trabajo por cuenta de la Empresa, en el territorio del Estado Español, y aún en el territorio extranjero con respeto a sus leyes de orden público.

###### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### CAPÍTULO II

### Disposiciones generales

###### Artículo 6. *Derecho supletorio.*

A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este convenio, serán de aplicación las disposiciones legales aplicables y vigentes, el convenio sectorial de ámbito superior y el Código de conducta y normativa interna de la Empresa que no contradigan los principios del derecho y lo pactado con los representantes de las personas trabajadoras.

###### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El contenido del convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

## Artículo 8. *Exclusividad normativa.*

Mientras esté en vigor el convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su tramitación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de única aplicación, con exclusión de cualquier otro convenio colectivo, sea de inferior, igual o superior ámbito o rango.

## Artículo 9. *Garantías personales.*

En caso de existir algún empleado o empleada que tuviera reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que se establecen en este convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes individualmente les afecte.

## Artículo 10. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las normas de la legislación vigente y orientaciones jurisprudenciales.

2. Las medidas que pueda adoptar la Dirección y que afecten a un grupo profesional o a la totalidad de las personas trabajadoras, serán comunicadas con anterioridad al Comité Intercentros.

## Artículo 11. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, criterio jurisprudencial, resolución administrativa, convenio colectivo o pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o de comunidad autónoma o por cualquier otra causa. En el orden económico y para aplicación a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de anteriores conceptos, cuantía y regulación de los mismos.

## Artículo 12. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que comporten una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad y cómputo anual superasen el nivel total de este convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en él.

## Artículo 13. *Prórroga.*

El convenio podrá prorrogarse al término de sus respectivas vigencias de año en año, por tácita reconducción, si no mediara oportuna, previa y formal denuncia expresa del mismo por alguna de las partes.

## Artículo 14. *Denuncia y revisión.*

1. La denuncia proponiendo la revisión del convenio deberá hacerse por envío a la otra parte de la comunicación escrita de la parte que la promueve, con anterioridad a la fecha de expiración de su/s vigencia/s.

2. Producida la denuncia, la parte denunciante entregará el detalle pormenorizado de su propuesta de revisión, disponiendo la otra parte de al menos quince días para su estudio antes de la reunión previa, en la que se determinará el calendario y demás normas de negociación.

3. La parte receptora de la comunicación no podrá negarse a la iniciación de las negociaciones, salvo que no haya finalizado la vigencia de lo que se denuncie y trate de revisar.

4. En el plazo máximo de un mes, desde la fecha de recepción del escrito de denuncia, se procederá a constituir la Comisión Negociadora, siendo requisito previo a la negociación el reconocimiento de ambas partes como interlocutores válidos.

5. La parte receptora del escrito deberá responder a la propuesta de negociación, y ambas establecerán un calendario y procedimiento de negociación.

6. Denunciado el convenio o una parte del mismo y expirada su vigencia, hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, perderán vigencia sólo sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

#### Artículo 15. *Comisión Mixta.*

1. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo de este convenio.

2. Composición: La Comisión Mixta estará compuesta por 10 miembros, cinco por cada una de las partes firmantes, y serán designados por las representaciones respectivas. Los miembros representantes de las personas trabajadoras serán elegidos por la propia representación de los trabajadores y trabajadoras en la Comisión Negociadora y de entre ellos mismos, pudiendo ser revocados por el Comité Intercentros, que también elegirá a los sustitutos de aquellos. Los miembros representantes de la Dirección serán designados y revocados por ésta. No obstante, planteada por cualquiera de las partes una cuestión propia de su competencia a la Comisión Mixta, los miembros titulares en ese momento no podrán ser revocados hasta la resolución de la misma.

3. Estructura: La Comisión Mixta tendrá carácter único para toda la Empresa, debiendo todos sus miembros ser empleados de «Finanzauto, SAU».

4. Reuniones: La Comisión Mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite para tratar un tema de su competencia. La parte promotora de la reunión dará traslado a la otra de un informe en el que queden expuestos los antecedentes, los hechos y las divergencias interpretativas del articulado, disponiendo la parte receptora de la comunicación de un plazo de quince días hábiles para el estudio pertinente. Las Reuniones tendrán lugar en el domicilio social de la Empresa. Nunca deberá pasar más de un mes desde la presentación de un tema a la Comisión Mixta hasta que ésta se reúna y emita su resolución, salvo en el supuesto de discrepancias durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, en cuyo caso, el mencionado plazo máximo será de siete días.

5. Acuerdos: Los acuerdos que se adopten por la Comisión Mixta tendrán carácter vinculante para ambas partes, siendo necesario para adoptar los mismos el voto del 60 por ciento de los componentes de cada parte, levantándose acta de los correspondientes acuerdos.

6. En caso de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) según Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de dicho acuerdo, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020 o acuerdo que lo sustituya.

#### Artículo 16. *Sumisión previa de cuestiones a la Comisión Mixta.*

Las partes contratantes acuerdan someter a la Comisión Mixta toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no, respecto a la interpretación o aplicación del contenido del convenio a fin de que aquélla emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto antes de ser sometido a cualquier otro medio resolutorio de los expuestos en el punto 6 del artículo anterior.

## Artículo 17. *Competencias de la Comisión Mixta.*

1. Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:
  - a) La interpretación del convenio.
  - b) La emisión de informes a los mediadores, árbitros, autoridad laboral, SIMA y órganos jurisdiccionales, en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión Mixta o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación con la interpretación con carácter general del convenio.
  - c) Decidir las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por a Dirección de la Empresa o por el Comité Intercentros derivados de la aplicación del convenio.
  - d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
  - e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
  - f) Designar Mediadores y Árbitros.
2. El ejercicio de las funciones anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de las competencias que legalmente estén atribuidas a las respectivas jurisdicciones sobre cada materia.

## Artículo 18. *Empleo. Período de prueba del personal de nuevo ingreso.*

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:
  - Grupos profesionales 5: hasta quince días.
  - Grupos profesionales 3 y 4: hasta un mes.
  - Grupos profesionales 1 y 2: hasta dos meses.
  - Grupos profesionales 0: hasta seis meses.
2. No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado con anterioridad en la misma empresa las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad de contratación.
3. La suspensión del contrato por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, interrumpirán el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

## TÍTULO II

### Clasificación profesional

#### CAPÍTULO ÚNICO

## Artículo 19. *Clasificación profesional.*

1. La clasificación profesional de las personas trabajadoras se realizará por medio de grupos profesionales en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.
2. La estructura profesional se integra por seis grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en Finanzauto.

3. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a cada uno de los grupos profesionales son:

A. La estrategia o impacto. Factor que tiene en cuenta el grado y tipo de impacto de las funciones asignadas (regional o nacional, estrategia global o de determinada unidad de negocio o área).

B. Responsabilidad. Factor que tiene en cuenta el grado de independencia y marco de actuación para la toma de decisiones.

C. Formación. Factor que tiene en cuenta la formación básica necesaria, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos y la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

D. Dependencia. Factor que tiene en cuenta la posición orientativa dentro del organigrama.

4. La estructura de grupos se divide en 6 grupos profesionales, que se detallan en anexo 1:

Grupo 0: Dirección.

Grupo 1: Managers.

Grupo 2: Profesionales.

Grupo 3: Mandos intermedios.

Grupo 4: Personal técnico.

– Subgrupo: Producto.

– Subgrupo: Soporte.

Grupo 5: Personal operario.

5. Esta clasificación profesional está basada en un análisis correlacional sin sesgos de género de los puestos de trabajo, los criterios de encuadramiento y las retribuciones, de manera que no se produzca discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, ni hacia las personas LGTBI.

## TÍTULO III

### Tiempo de trabajo

#### CAPÍTULO I

#### Jornadas

Artículo 20. *Horario y jornada de trabajo en Oficinas Centrales de Arganda del Rey (Madrid), en su sede social de «Calle Latón, 2».*

1. Durante todo el año el horario ordinario será de lunes a viernes en régimen continuado de ocho a quince horas salvo lo dispuesto en el artículo 28.

2. La Empresa dispondrá a su discrecionalidad de una bolsa de 80 horas anuales por cada persona trabajadora de las Oficinas Centrales, con el fin de completar su jornada de trabajo anual y contribuir a las necesidades productivas y organizativas de aquella.

La Empresa podrá disponer, dentro de cada año natural, excepto en los meses de julio y agosto, de dicha bolsa para la realización de hasta un máximo de cuatro horas diarias de trabajo, debiendo preavisar a la persona trabajadora afectada con, al menos, cinco días naturales de antelación, realizándose las mismas a partir de las 15:00.

## Artículo 21. *Jornada de trabajo en los restantes centros de trabajo.*

1. Durante los meses de septiembre a junio, el horario diario será de 08:00 a 17:00 horas, con interrupción de una hora para comer de lunes a jueves (no computable a efectos de jornada), y de 08:00 a 15:00 horas en régimen continuado los viernes. Los meses de julio y agosto se trabajarán en régimen continuado de 08:00 a 15:00, salvo lo dispuesto en el apartado 2 y en el artículo 28.

2. A los efectos de la adecuada cobertura del servicio en horario comercial, se establece su sistema de doble turno para el personal adscritos al Almacén Central en el centro de trabajo de Arganda: de 08:00 a 17:00 horas y de 10:30 a 19:30 de lunes a jueves, con una hora para la comida, y de 08:00 a 15:00 horas y de 11:00 a 19:00 horas los viernes y durante los meses de julio y agosto.

La cobertura del segundo turno se realizará conforme al siguiente sistema:

a) La Empresa establecerá el número mínimo de personal que se requiere para la cobertura del segundo turno, atendiendo a sus necesidades productivas y organizativas, no pudiendo superarse, en ningún caso, el porcentaje del 65 % respecto del total de personas trabajadoras del Almacén Central en este segundo turno.

b) La adscripción al segundo turno será preferentemente voluntaria, en cuyo caso requerirá, previa aceptación por parte de la empresa de la solicitud de la persona trabajadora, la firma de un acuerdo individual entre las partes donde podrá establecerse el carácter fijo o rotatorio mensual de la adscripción al sistema. No obstante, en el supuesto de que no se alcance el número mínimo de personal requerido, la empresa podrá establecer un sistema de turnos rotatorios mensuales entre el personal asignado a Almacén Central. Los turnos rotatorios se fijarán en el calendario anual del centro.

c) Se abonará al personal adscrito al sistema un complemento salarial de 264,58 euros mensuales pagadero en 12 pagas, y revisable de acuerdo al IPC. En el caso de asignación rotatoria, este complemento se abonará mensualmente en la cuantía prorrateada que corresponda en función del devengo anual.

d) Se mantendrá en todo caso el sistema de compensación de comidas establecido en el convenio colectivo.

3. En las entradas al trabajo el personal de talleres, mantenimiento y almacenes, dispondrá de un máximo de cinco minutos para cambio de ropa, debiendo encontrarse dentro de dicho margen en su concreto puesto de trabajo y dispuesto para el mismo.

4. Durante la víspera del día primer día festivo de Semana Santa se trabajará en jornada continuada de 08:00 a 15:00.

## Artículo 22. *Flexibilización en comienzo y finalización de la jornada normal de trabajo en los restantes centros de trabajo.*

1. La persona trabajadora podrá flexibilizar hasta un máximo de dos horas y media la entrada, debiendo compensar este defecto a través de prorrogar su horario en el mismo tiempo en la salida el mismo día o, en su caso, dentro de los siguientes treinta días laborales fijándose la fecha de la misma por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, y a falta de éste, la compensación se materializará el último día laborable de dicho período. De no poder compensarse la flexibilidad dentro del plazo indicado por causa imputable a la Empresa, no procederá la misma.

La persona trabajadora deberá preavisar la flexibilización en la jornada laboral anterior, confirmándose por escrito.

El número máximo de flexibilizaciones durante un mismo mes no podrá exceder de dos.

La persona trabajadora podrá hacer uso de la facultad de flexibilización siempre que no lo hubiese comunicado con anterioridad para ese mismo día el 25 por 100 de la plantilla de su Departamento.

2. Siempre que, por acumulación de trabajo, la persona trabajadora complete su jornada semanal dentro de los cuatro primeros días de la semana, podrá dejar de trabajar uno de los dos días laborables siguientes y todo ello con arreglo a los siguientes requisitos:

a) El ejercicio de esta concentración deberá preavisarlo dentro de la jornada en que completa las 35 horas en Central y 39 horas en el resto de los centros, comunicando simultáneamente el día concreto elegido para el descanso.

b) El número máximo de concentraciones durante el período de un trimestre no podrá exceder de cuatro.

La persona trabajadora podrá hacer uso de la facultad de concentración siempre que no lo hubiera comunicado con antelación para ese mismo día de descanso elegido, el 25 por 100 de la plantilla de su Sección.

3. La persona trabajadora cuando concorra una circunstancia especial de atención familiar, podrá acordar con la Empresa una jornada especial mientras dure esta situación.

#### Artículo 23. *Trabajo en sábados, domingos y festivos.*

Esta modalidad de trabajo afectará únicamente al personal de Mano de Obra Directa y Técnicos Comerciales en su faceta de MOD que voluntariamente deseen realizarlo por un periodo de cinco años.

Para el personal de nuevo ingreso, será obligatoria esta modalidad de trabajo durante un periodo de seis años desde la fecha de ingreso. No obstante, transcurrido este plazo, quedará extinguida esta obligación si no se utiliza la citada modalidad de trabajo.

Los trabajos en sábados, domingos y festivos serán efectuados en las siguientes condiciones:

1. Cada hora trabajada será abonada al importe establecido en el anexo 4 al precio de la hora festiva de este convenio colectivo.

2. Por cada sábado, domingo o festivo trabajado se abonará la cantidad de 16,49 euros brutos, cuyo abono no procederá si el aviso corresponde a un contrato del servicio 24 horas.

3. La persona trabajadora que decidiera darse de baja del servicio, deberá preavisarlo con un año de antelación.

4. Se podrá acumular a lo largo de un año natural todas las horas trabajadas y no cobradas como extraordinarias, de manera que al completar la cifra de 1.657 horas año (o 1.672 horas en el caso del personal que acredita el derecho a veintiocho días de vacaciones), puedan quedar liberados de trabajo hasta el final del referido año, sin merma de sus ingresos mensuales.

5. Cuando el trabajo en sábados, domingos y festivos se pacte como jornada normalizada y con fiestas compensatorias a señalar por la Empresa, se abonará un complemento salarial de 219,95 euros mensuales brutos a razón de doce pagas año.

#### Artículo 24. *Jornada de trabajo para las distintas categorías del personal Mecánico de Campo, que realizan su actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.*

El cómputo de la jornada de trabajo para el personal encuadrado en esas categorías laborales, y que habitual o eventualmente inicie y/o concluya la misma fuera de las instalaciones de la Empresa, quedará sujeta a la siguiente normativa:

a) El tiempo de desplazamiento desde el domicilio personal hasta el primer cliente no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, como tal, no se incluirá en el cómputo de la jornada anual de trabajo, con independencia de la retribución que corresponda de acuerdo con lo establecido en el apartado c).

b) Se consideran horas de disponibilidad, que tampoco serán incluidas en el cómputo de la jornada anual, las invertidas en la reparación del vehículo una vez iniciado el viaje en cualquier tipo de desplazamiento, así como las invertidas en espera de piezas o repuestos, siempre que, durante el mismo, el empleado/a pueda abandonar el puesto de trabajo para dedicarse a tareas ajenas al mismo.

Las horas de disponibilidad, una vez concluida la jornada laboral no obligarán a la ampliación de la misma, y así mismo, no podrán ser utilizadas como justificación para traslados, sanciones o regulaciones de empleo.

c) El tiempo invertido en el transporte con ocasión de su actividad laboral, se retribuirá computándose del siguiente modo:

- Recorridos de 0 a 15 Km, velocidad 50 Km/hora.
- Recorridos de más de 15 Km, 58 Km/hora.

No se computará a estos efectos el tiempo de transporte empleado para desplazarse desde el domicilio a las instalaciones de la Empresa, ni de éstas a su domicilio.

d) Por cada hora de trabajo productiva la persona trabajadora percibirá una cantidad de 0,75 euros en concepto de incentivo, quedando suprimida la «prima de campo» y el tiempo dedicado a la confección de informes y partes de desplazamiento.

e) La remuneración de las horas de disponibilidad será de igual cuantía que las horas ordinarias, cuando aquellas se produzcan dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Cuando excedan de la jornada ordinaria serán retribuidas en la cuantía establecida en el anexo IV o en el artículo 25.6 si se trata de personal adscrito a la jornada flexible.

#### Artículo 25. *Jornada flexible de carácter voluntario.*

1. En atención a las características de la actividad comercial de la Empresa, se establece un sistema voluntario de jornada flexible, y realización de horas extraordinarias, aplicable al personal que ocupan la posición de Técnico de Servicios Postventa.

2. La empresa podrá proponer la aplicación del sistema al personal adscrito a la posición mencionada, y se articulará a través de un pacto de mutuo acuerdo entre ambas partes, en los términos regulados en el presente artículo y que expresamente incluirá también un pacto de horas extras obligatorias.

En caso de no alcanzar un número de personas trabajadoras voluntarias suficiente dentro del colectivo del personal mecánico, la Empresa designará hasta un 30 % máximo de personas sobre el número total de este colectivo a nivel nacional, para pasar a formar parte de este sistema. Esta designación será realizada con carácter rotatorio entre todas las personas afectadas por este artículo, tendrá carácter anual y no será necesario un plazo de preaviso para la desvinculación del sistema por parte del personal obligado a adherirse al mismo. Del mismo modo, el plazo mínimo para notificar la obligatoriedad de adhesión se establece en tres meses, mientras que la adhesión voluntaria a este sistema, no requiere de plazo de preaviso. Se reconoce el derecho del Comité Intercentros a conocer las adhesiones voluntarias y forzosas dentro de la información trimestral.

Una vez la Empresa tenga un porcentaje de personas adheridas a este sistema superior al 30 %, ya sea de forma voluntaria u obligatoria, no podrá incluir a más personal mecánico obligatoriamente, pero sí voluntariamente, aunque se exceda este límite. En este último caso, los trabajadores adscritos obligatoriamente podrán solicitar la baja en el sistema con anterioridad al plazo establecido, previa información y consulta en el seno del Comité Intercentros.

3. Si la persona adherida voluntariamente decidiera revocar su consentimiento prestado al pacto referido en el apartado anterior sobre la jornada flexible, tendrá que comunicarlo por escrito a la empresa con un preaviso mínimo de seis meses y sólo podrá hacerse efectivo en el caso de que a su fecha de efectividad (seis meses tras preaviso) se cumpla el porcentaje mínimo del 30 % de personal MOD adscrito al servicio, previsto

en el párrafo anterior. La empresa podrá igual y recíprocamente revocar dicho pacto, dejándolo, por tanto, sin efecto, siempre y cuando lo notifique, también por escrito al trabajador, con una antelación mínima de seis meses. Cuando a un trabajador o trabajadora le sobrevenga una situación personal que sea incompatible con este sistema, y que esté debidamente justificada, la empresa podrá conceder la baja en este servicio sin mediar preaviso e informando al Comité de Centro.

4. La jornada máxima anual de referencia para el personal incorporado a este sistema será la establecida en Tabla incluida en anexo 2. Las horas de trabajo efectivo que superen esta jornada máxima de referencia anual tendrán la consideración de horas extraordinarias.

5. El personal que como consecuencia de lo establecido en los apartados anteriores se vieran afectados por este sistema de jornada, y mientras el tiempo que realicen la misma, percibirán un «Plus de Flexibilidad» mensual en 12 pagas por el que se compensará la adscripción a este sistema y en cualquier caso las horas de referencia con la jornada máxima anual establecida en las tablas del anexo 2, y solamente tendrán la consideración de horas extras las realizadas sobre el exceso de dicha jornada de referencia recogida igualmente en el las Tablas del anexo 2 que serán retribuidas en la forma establecida en el punto 6 (siguiente). Este complemento dejará de percibirse desde la fecha en que la persona trabajadora dejará de pertenecer a este sistema de jornada flexible. En este caso, si se hubiera alcanzado la jornada máxima de tablas, se liquidará el total del tiempo trabajado o se abonará en todo el periodo teórico, fuere cual fuere la causa que motivara la salida del sistema, y con independencia de que fuera imputable a la voluntad de la persona trabajadora o de la empresa.

La cuantía del plus de flexibilidad se determinará cada año en aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Plus de flexibilidad} = [20,86 \text{ €}] * [\text{Jornada máxima anual según Tabla anexo 2 por Centro} - \text{Jornada máxima vigente Convenio Finanzauto}]$$

6. En atención a la especial dedicación del personal adscrito a esta modalidad de trabajo, el importe de las horas extras abonadas en el mes siguiente a su realización será el siguiente:

Jornada flexible	Hora extra normal	Hora extra festiva
Total colectivo mecánicos.	20,61 euros	23,86 euros

7. Las personas trabajadoras que, de forma previa a la firma del convenio, no pertenezcan al Sistema de Jornada Flexible existente, consolidarán esta condición, y no podrán ser obligados a formar parte de este sistema.

8. Condiciones del sistema.

a) Al objeto de atender circunstancias productivas imprevistas o que resulten necesarias para finalizar trabajos iniciados en cliente, la empresa podrá requerir a la persona trabajadora la prolongación de su jornada diaria establecida en el calendario anual dentro de los límites de la jornada de referencia anual definida en las tablas establecidas en anexo 2, según la ubicación correspondiente a su centro de trabajo, y del límite legal de horas extraordinarias.

b) La realización de la jornada ampliada deberá ser autorizada por el jefe o jefa del Departamento y comunicada a la persona trabajadora con la mayor antelación posible, respetando, en todo caso, cinco días de preaviso. Cuando por circunstancias de urgencia del servicio, no sea posible comunicarlo con dicho plazo, el aviso se hará con la máxima antelación posible, estableciéndose las 13:00 horas del día de su realización, como límite máximo de su comunicación.

c) La duración de la jornada diaria que resulte de la ampliación de jornada, tendrá como única limitación el respeto a la normativa sobre descanso entre jornadas. Según

establece el artículo 33, cuando finalizada la jornada normal el trabajo se prolongara por horas extraordinarias, entre el término de la última hora extraordinaria y el comienzo de la jornada normal siguiente, mediará al menos, un periodo de descanso de doce horas. En este supuesto, incorporado la persona trabajadora en la jornada laboral siguiente dentro del límite fijado de descanso, la jornada normal de ese día concluirá a la misma hora que le hubiese correspondido de haberse incorporado a las ocho horas.

d) Se establece un pacto de Horas Extra Obligatorias (incluidos sábados, domingos y festivos) hasta el número límite legal, adicionales a la ampliación de jornada establecida en las tablas del anexo 2.

e) Las horas ampliadas desde la Jornada de Finanzauto hasta el número máximo de horas de la Jornada estipuladas en el anexo 2 no podrán ser compensadas con descanso, abonándose de acuerdo al importe incluido en el punto 6 de este artículo.

f) Una vez superado el límite de horas de la jornada máxima establecida en tablas del anexo 2, conforme a lo dispuesto en el apartado 4, el resto de horas realizadas tendrán la consideración de horas extra. Las horas extras se compensarán preferentemente con descanso por tiempo equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Por las horas extras que se compensen con descanso se abonará una retribución adicional de importe de 4 euros/hora. Constituyen una excepción las horas realizadas en fines de semana y festivos, que no podrán ser compensadas con descanso.

g) La empresa comunicará por escrito mensualmente a la persona trabajadora las horas extraordinarias que le serán abonadas al mes siguiente de su realización, así como también aquellas horas que le serán compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, según el apartado anterior.

h) La empresa podrá designar como tiempo de no trabajo a días completos hasta un máximo de cuarenta y cinco días al año, con un preaviso de cinco días naturales.

i) En ausencia de flexibilización, el horario del personal adscrito a esta modalidad de jornada será el de cada uno de los centros de trabajo.

j) Se habilita a la Comisión Mixta del convenio colectivo para el análisis de cualquier duda o problema con la interpretación de esta jornada, a petición de cualquier parte interesada.

k) El personal de nuevo ingreso, por un periodo de cinco años a partir de la fecha de firma del contrato, a propuesta de la Compañía y por razones justificadas, estará obligado a formar parte de este sistema previa notificación de la Empresa con los plazos y condiciones en este artículo establecidas, siempre y cuando no se haya alcanzado el 30 % de personal adherido.

l) En cualquier caso, las inclusiones o bajas de este sistema se establecen como requisitos de información al Comité de Centro.

## Artículo 26. *Servicio 24 horas.*

1. La atención a contratos de mantenimiento y reparación, cualquiera que sea el producto y condiciones de la operación, con compromiso de atención en todo tiempo, incluidos sábados, domingos y festivos, será efectuada por aquellas personas trabajadoras que voluntariamente se adscriban al sistema, previa su aceptación por la Empresa.

2. La adscripción al «servicio 24 horas» será por el periodo de vigencia de cada contrato. Sin embargo, el periodo de pertenencia del empleado o empleada al servicio será de cinco años.

3. No obstante para el personal de nuevo ingreso, será obligatoria esta modalidad de trabajo durante un periodo de seis años desde la fecha de ingreso. Transcurrido este plazo, quedará extinguida esta obligación si no se utiliza la citada modalidad de trabajo.

4. El servicio como tal afectará únicamente al personal de Mano de Obra Directa y a Técnicos Comerciales en su faceta de MOD.

5. El «servicio 24 horas» horas incluirá todos los medios técnicos que procedan para el desarrollo del servicio y que serán asignados por la Empresa.

6. La prestación de dicho servicio supondrá la percepción de un complemento de puesto de trabajo de 251,83 euros brutos mensuales (12 mensualidades por año).

7. Complemento por avisos atendidos: por cada aviso de reparación o mantenimiento efectivamente atendido en el lugar donde se encuentre la unidad y fuera del horario normal de trabajo, según Centros, se abonarán 7,70 euros brutos.

8. El tiempo trabajado fuera de la jornada normal se retribuirá conforme al precio de hora extraordinaria del convenio colectivo (anexo 4). Si la atención al servicio se ha producido entre las 22:00 horas y las 8:00 horas del siguiente día, se abonarán las horas extras realizadas a los importes de precio hora festiva establecidos en el anexo 4.

9. El personal que decidiera darse de baja del servicio, deberá preavisarlo con un año de antelación como mínimo.

10. Se podrá acumular a lo largo de un año natural todas las horas trabajadas y no cobradas como extraordinarias, de manera que al completar la cifra de 1.657 horas al año (o 1.672 horas año en el caso de las personas trabajadoras que acrediten el derecho a 28 días de vacaciones) puedan quedar liberados del trabajo hasta el final del referido año, sin merma de sus ingresos mensuales, incluyendo el complemento económico que le corresponda por la adscripción al servicio 24 horas.

#### Artículo 27. *Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. No obstante, se considerará trabajador nocturno a aquél que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Al personal que atienda trabajos en horario nocturno, que desarrolle su actividad como tales de modo indefinido o por un periodo igual o superior a un mes, se le abonará una compensación especial de 503,65 euros brutos mensuales a razón de doce pagas por año.

Al personal que atienda trabajos en horario nocturno de modo esporádico o periodo inferior a un mes, le será abonada la compensación de 4,39 euros brutos por hora efectivamente trabajada.

La presente modalidad de trabajo solo será aplicable a la MOD cuya fecha de ingreso sea a partir de 1 de enero de 2001 y por un periodo de seis años. Transcurrido este plazo, quedará extinguida esta obligación si no se utiliza la citada modalidad de trabajo. El personal contratado con anterioridad a dicha fecha podrá inscribirse a la misma, previa aceptación por la Empresa.

#### Artículo 28. *Jornadas con horarios especiales.*

1. Con la misma duración que la jornada normal diaria, semanal o quincenal, se mantienen o podrán establecerse jornadas con horarios especiales que no coincidan en todo o en parte con el de la jornada normal de trabajo de cada Centro, así como jornadas con horarios partidos de mañana y tarde que comprenderán parte de la jornada normal y se extenderán más allá del término de dicha jornada.

2. En el futuro, las jornadas especiales que se pacten o convengan, tendrán como requisitos los siguientes:

- a) Notificación al Comité de Centro.
- b) Mutuo acuerdo entre las partes.

3. A efectos de la cobertura del servicio en horario comercial durante los meses de julio y agosto podrán suscribirse acuerdos individuales voluntarios de cambio horario respecto a los horarios generales previstos en los artículos 20 y 21, en los que se establecerá una compensación económica. La Empresa designará, de entre los trabajadores y las trabajadoras del centro, el personal que cubrirá la franja horaria especial, a través de un sistema que podrá ser de adscripción fija o rotativa, si hubiese personal voluntario suficiente.

Artículo 29. *Jornada a tiempo parcial.*

Se mantendrán las jornadas existentes a tiempo parcial en las condiciones contractualmente convenidas, pudiéndose contratar en el futuro jornadas bajo esta modalidad en las condiciones que establezca la ley.

Artículo 30. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia en la modalidad de teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular y que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación., siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en el presente artículo.

2. La empresa determinará anualmente, e informará a los representantes legales de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo en los que podrá aplicarse la modalidad de teletrabajo establecida en el presente artículo, dentro de sus facultades de organización y dirección de la actividad.

3. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

4. El tiempo de teletrabajo no excederá de seis días mensuales. La concreción de los días de teletrabajo se establecerá en el acuerdo individual de teletrabajo, previo acuerdo con el superior jerárquico directo, teniendo en cuenta la organización y necesidades del departamento en su conjunto.

5. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

6. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

7. Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los medios, equipos y herramientas establecidos en la política de teletrabajo de la Empresa en cada momento, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional.

Adicionalmente a la dotación de medios, en concepto de «compensación trabajo distancia» se abonará al personal que teletrabaje la cantidad de 28,56 euros brutos mensuales, abonable en 12 mensualidades. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará con efectos del 1 de enero de 2025.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, manutención, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.).

8. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

9. En lo no previsto en el presente artículo en materia de trabajo a distancia se estará a lo dispuesto en la política de teletrabajo establecida en la Empresa.

## Artículo 31. *Desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa no podrá tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

## CAPÍTULO II

### Horas extraordinarias

## Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias que se realicen, serán debidamente informadas a los Representantes de las personas trabajadoras, según la ley vigente.

## CAPÍTULO III

### Descansos y fiestas

## Artículo 33. *Descanso entre jornadas.*

1. Entre el término de la jornada normal y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir un mínimo de doce horas.

2. Cuando finalizada la jornada normal el trabajo se prolongara por horas extraordinarias, entre el término de la última hora extraordinaria y el comienzo de la jornada normal siguiente mediará al menos un período de descanso de doce horas. En este supuesto, incorporado el trabajador o trabajadora en la jornada laboral siguiente dentro del límite fijado de descanso, la jornada normal de ese día concluirá a la misma hora que le hubiese correspondido de haberse incorporado a las ocho horas.

## Artículo 34. *Descansos en la jornada.*

1. Se entenderá como tiempo integrado en la jornada diaria los quince minutos empleados en la toma del refrigerio (bocadillo).

2. Este descanso continuará realizándose según el uso y costumbre que actualmente se practica en cada Centro de trabajo.

## Artículo 35. *Fiestas del término municipal al que pertenezca el centro de trabajo y de la capital de la provincia.*

1. Además de las doce fiestas que de forma general y con carácter retribuido y no recuperable se establezcan oficialmente, cada Centro de Trabajo tendrá como máximo dos fiestas más, de acuerdo con lo que se determine para cada término municipal donde radique el centro de trabajo, en la correspondiente disposición que, para cada año, se publique en los Boletines Oficiales.

Para todos los Centros de Trabajo, cuando alguna de las catorce fiestas máximas establecidas en el párrafo anterior coincida con sábado, su disfrute pasará a realizarse en otro día laborable, estableciéndose, de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y los representantes de las personas trabajadoras el día concreto de su disfrute, así como la distribución de la plantilla, de forma que, en todo caso, se garantice la prestación del servicio y atención al cliente.

2. Independientemente de las anteriores, aquellos Centros de Trabajo ubicados fuera de la Capital de la provincia, disfrutarán asimismo las dos festividades locales que

para dicha capital se estableciese por disposición oficial, siempre que el Centro de Trabajo estuviese próximo a la Capital de la provincia y viviesen en ella la mayoría de su plantilla; cuando en este supuesto las dos festividades de la capital de la provincia a la que pertenezca el Centro de Trabajo coincidan con las del término municipal u otros días festivos, se disfrutará una de ellas en otro día laborable, que se determinará de común acuerdo entre cada persona trabajadora y su Responsable de departamento, en la fecha que en cada caso se convenga.

3. Si la Dirección lo estimara conveniente, en base al carácter regional de los Centros, tanto las fiestas locales como los sábados, prestará servicio el personal necesario. Será efectuado por personal voluntario, y personal de nuevo ingreso por un periodo de seis años. Transcurrido este plazo, quedará extinguida esta obligación si no se utiliza la citada modalidad de trabajo. Cuando sea posible se establecerá un sistema de cobertura rotatorio. Los gastos de transporte serán abonados por la Empresa.

Las horas trabajadas se abonarán al precio de las extraordinarias según el nivel del empleado con una mejora de 4,14 euros brutos por cada una de ellas. En el caso del personal de Mano de Obra Directa y Técnicos Comerciales en su faceta de MOD, dicha retribución se calculará conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

*Artículo 36. Fiesta de las comunidades autonómicas o de cualquier otro órgano de la Administración.*

1. Cualquier otra festividad de carácter abonable y no recuperable que pudiera establecerse por las comunidades autonómicas o por cualquier otro Órgano de la Administración, además de las anteriormente reguladas, o bien será sustituible por alguna de aquellas otras de carácter general o particular que para cada Centro de Trabajo se fijan en el apartado anterior o bien su disfrute podrá ser compensado por recuperación, que habrá de pactarse con anterioridad a la festividad que se pretenda disfrutar. En este supuesto deberá solicitarse por parte del Comité de Centro y por escrito a la Dirección del Centro de Trabajo, indicando siempre el día o días y forma de recuperación. La Dirección podrá dar su conformidad si no afectase sustancialmente a la programación del trabajo.

2. Los Centros de Trabajo que sólo tengan como máximo dos festividades de carácter local, disfrutarán aquella fiesta que con carácter retribuido y no recuperable establezca la correspondiente Comunidad Autónoma y que no sustituya oficialmente a las de carácter local previamente establecidas.

*Artículo 37. Días «puente» y su recuperación.*

Aquel día laborable que en el calendario laboral quede encuadrado entre dos festividades, podrá ser considerado no laborable, compensándose mediante la recuperación de las horas de la jornada de ese día, siempre que la programación anual de las horas de trabajo lo permita y si previamente se conviene con la Dirección del Centro de Trabajo afectado. Su solicitud deberá formalizarse por el Comité de Centro y por escrito ante la Dirección del Centro de Trabajo, indicando siempre el día o días y la forma de su recuperación, que deberá pactarse con anterioridad al puente.

*Artículo 38. Jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre.*

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará a las 15 horas en todos los centros de trabajo.

## CAPÍTULO IV

### Vacaciones

Artículo 39. *Número de días de vacaciones.*

El personal afectado por este convenio disfrutará de vacaciones anuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Veintiocho días laborables para todo el personal con antigüedad de hasta siete años inclusive.
- b) A partir del año en que se cumplan ocho años de servicio en la Empresa, se disfrutarán treinta días laborables.

Artículo 40. *Vacaciones del menor de dieciocho años y de los mayores de sesenta años.*

1. El personal menor de dieciocho años o mayor de sesenta años de edad, tendrá derecho a treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones, que podrán sustituir a su propia voluntad por veinticuatro días laborables si las disfrutasen fraccionadamente. Si por razón de su antigüedad en la Empresa les correspondiese un período superior de vacaciones, les será de aplicación aquél por ser más beneficioso.

2. En el año en que el trabajador o trabajadora cumpla los dieciocho años de edad, se le aplicará la normativa general, en el supuesto de que los cumpliera dentro del primer semestre, siéndole de aplicación el régimen especial de los menores de dieciocho años si su cumpleaños ocurriese dentro del segundo semestre.

3. En el año en que el trabajador o trabajadora cumpla los sesenta años de edad se le aplicará la normativa general, en el supuesto de que los cumpliera dentro del segundo semestre, siéndole de aplicación el régimen especial de los mayores de sesenta años si la fecha de su cumpleaños ocurriese dentro del primer semestre.

Artículo 41. *Partes proporcionales.*

El personal de nuevo ingreso, así como aquel que se reincorpore a la Empresa una vez finalizado un período de suspensión de contrato previsto en la legislación, a excepción de los supuestos previstos en los apartados c), d), e), l) y n) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, desde la fecha de ingreso o de reincorporación hasta el 31 de diciembre del mismo año, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del artículo 49 de este convenio colectivo.

Artículo 42. *Compensación económica de las vacaciones.*

El personal que cause baja definitiva o temporal en la Empresa, a excepción de los supuestos establecidos en el artículo anterior, tendrá derecho, así mismo, a la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado dentro del año natural hasta la fecha de su baja en la Empresa, siendo sustituible este derecho por compensación económica en la liquidación correspondiente.

Artículo 43. *Previsión del periodo vacacional.*

Cada persona trabajadora propondrá al Responsable de su Departamento, antes del 1 de marzo de cada año, las fechas en que desea disfrutar las vacaciones, confeccionándose a la vista de las peticiones formuladas el cuadro de vacaciones, teniendo en cuenta las incompatibilidades de puestos de trabajo en el disfrute simultáneo de las mismas, garantizándose que cada servicio quede atendido debidamente.

Artículo 44. *Prelación en disfrute vacacional.*

En caso de coincidencia entre dos o más personas trabajadoras, incompatibles entre sí sus puestos de trabajo en el disfrute simultáneo de sus vacaciones en las fechas propuestas, se fijarán las vacaciones de mutuo acuerdo entre los afectados, con la conformidad del Responsable del Departamento; de no existir acuerdo, se aplicará el criterio rotatorio anual, que se iniciará según establezca el Comité de Centro.

Artículo 45. *Preferencia del disfrute vacacional.*

Del período total de vacaciones, al menos 15 días laborables se tomarán preferentemente en el período comprendido entre el 20 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 46. *Cuadro de vacaciones.*

1. El cuadro provisional de vacaciones confeccionado, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos anteriores, se expondrá en el tablón de anuncios, disponiendo el empleado o empleada de quince días para formular reclamación, pasando a ser definitivo el calendario concluido dicho plazo, debiendo, en todo caso, resolverse las reclamaciones antes del 31 de marzo, exponiéndose el cuadro definitivo en el tablón de anuncios el día 1 de abril de cada año.

2. Si una vez fijado el cuadro definitivo de vacaciones, como consecuencia de la organización del trabajo, la Dirección del Centro de Trabajo comunicase a la persona trabajadora la imposibilidad de disfrutar las vacaciones en el período preestablecido y se le ocasionase a la misma perjuicios económicos de carácter irrecuperable serán éstos indemnizados por la Empresa, previa justificación de los gastos y de la imposibilidad de recuperación por la persona trabajadora.

Artículo 47. *Solicitud y autorización.*

1. Cada persona trabajadora estará obligada, antes de iniciar cualquier período de vacaciones, a solicitar las mismas a través del Portal del Empleado, único medio disponible para su gestión. La autorización de las vacaciones corresponderá al Responsable del Departamento de la persona trabajadora, a través del mismo medio electrónico, siendo esta autorización previa necesaria para el disfrute de las mismas.

2. En caso de necesidad urgente, el personal podrá solicitar telefónicamente vacaciones a su Responsable de Departamento en el día anterior o antes de las nueve horas del mismo día en que pretendiera iniciarlas, no pudiendo ser tomadas sin la oportuna autorización y cumplimentando a posteriori las formalidades previstas en el punto anterior.

3. El incumplimiento de estos trámites dará lugar a considerar las ausencias de trabajo como injustificadas.

Artículo 48. *Fraccionamiento, disfrute y prórroga.*

1. Se podrán fraccionar las vacaciones en diversos períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año natural a que corresponda, quedando prohibida su compensación en metálico.

3. En casos excepcionales, en que por necesidades del servicio o por razones personales en ambos casos justificables, las vacaciones no se hubiesen podido disfrutar totalmente dentro del año natural, será obligatorio, en ambos casos, el disfrute de las vacaciones pendientes dentro del primer cuatrimestre del año natural siguiente, con carácter improrrogable.

## Artículo 49. *Caducidad.*

1. El derecho a las vacaciones no disfrutadas dentro del año natural correspondiente a causa de incapacidad temporal, caducará el 31 de diciembre, sin que puedan acumularse los días no disfrutados a las vacaciones del año siguiente, salvo en los supuestos previstos en el apartado 2.

2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo de una incapacidad temporal derivada del Embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda. En el supuesto en que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## Artículo 50. *Interrupción.*

1. Cuando durante el disfrute de las vacaciones, al empleado o empleada le sobreviniese alguna contingencia por la que tuviese derecho a determinados días de permiso legal retribuido, tales días no le serán computados como de vacaciones, sino como permiso legal, estando obligado a justificar debidamente dicha contingencia.

2. En el supuesto anterior, será de aplicación, asimismo, en los casos de incapacidad temporal, sobrevenida durante las vacaciones, siempre que se justifique con los partes de baja y alta de la Seguridad Social, dentro del plazo legalmente establecido.

3. Al término de las vacaciones solicitadas, si en dicho período se hubiese producido alguna de las contingencias aludidas en los puntos anteriores, podrán prorrogarse las vacaciones, previa solicitud y autorización, por el número de días que hubiesen quedado suspendidas, y siempre que las necesidades del servicio o la concurrencia con las vacaciones de otro trabajador o trabajadora no lo impidan.

## Artículo 51. *Bonificación.*

1. Al personal de cualquier Centro de Trabajo, que habiendo solicitado disfrutar días de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, y que por serle denegados por escrito por la Dirección, tuviese que disfrutarlos en los restantes meses del año, le serán bonificados éstos de acuerdo con la siguiente tabla, salvo que coincida su disfrute con las semanas de Semana Santa, la anterior y la posterior a la misma y el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 10 de enero. Si por necesidades del trabajo se obligara, previa comunicación escrita a la persona interesada y representantes sindicales, a que algún trabajador o trabajadora tuviera que disfrutar días de vacaciones anticipadamente a los programados, éstos serán también bonificados, no existiendo en este caso ningún período de disfrute al que no corresponda la bonificación.

Días de vacaciones	Número de días de bonificación
De tres a cuatro días.	1
De cinco a ocho días.	2
De nueve a once días.	3
De doce a catorce días.	4
De quince a dieciocho días.	5

Días de vacaciones	Número de días de bonificación
De diecinueve a veintiún días.	6
De veintidós a veinticuatro días.	7
De veinticinco a veintiocho días.	8
De veintinueve a treinta días.	9

2. La bonificación que deba corresponder se calculará al término de disfrute del periodo normal de vacaciones, a partir del cual podrá disfrutarse la bonificación.

3. Los días de bonificación no serán, a su vez, bonificables.

## CAPÍTULO V

### Permisos y adaptación de jornada por conciliación familiar

Artículo 52. *Permisos.*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

A) Por matrimonio de:

Empleados/as.	15 días naturales.
Hijos/as.	1 día natural.
Hermanos/as.	1 día natural.
Hermanos/as políticos/as.	1 día natural.
Nietos/as.	1 día natural.
Ascendientes en línea directa.	1 día natural.
Personas sujetas a tutela del trabajador/a por resolución judicial.	1 día natural.

El permiso se iniciará en día laborable.

B) Por registro de pareja de hecho de empleados/as: Quince días naturales.

C) Por fallecimiento:

Cónyuge.	4 días.
Hijos/as.	4 días.
Padres/Madres.	2 días.
Hermanos/as.	2 días.
Abuelos/as.	2 días.
Abuelos/as políticos/as.	2 días.
Nietos/as.	2 días.
Padres/Madres políticos/as.	2 días.
Hermanos/as políticos/as.	2 días.
Hijos/as políticos/as.	2 días.
Tíos/as que convivan con el empleado/a.	2 días.
Parejas estables.	2 días.
Personas sujetas a tutela de trabajador/a por resolución judicial.	2 días.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

El permiso se iniciará en todos los casos en día laborable, y se disfrutará de forma continuada.

Tanto la convivencia de los tíos/as con el empleado/a, como la convivencia de las parejas estables entre sí, deberán justificarse (a los efectos de este apartado y del apartado C) mediante el certificado correspondiente emitido por el Ayuntamiento donde resida la persona trabajadora.

D) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

Cónyuge.	5 días.
Hijos/as.	5 días.
Hijos/as políticos/as.	5 días.
Padres/Madres.	5 días.
Padres/Madres políticos/as.	5 días.
Abuelos/as.	5 días.
Abuelos/as políticos/as.	5 días.
Nietos/as.	5 días.
Hermanos/as.	5 días.
Hermanos/as políticos/as.	5 días.
Parejas estables.	5 días.
Personas sujetas a tutela del trabajador/a por resolución judicial.	5 días.
Cualquier persona distinta de las anteriores que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días.

El permiso se iniciará en todos los casos en día laborable, y se disfrutará, a elección de la persona trabajadora, de forma continuada o fraccionada dentro del periodo de hospitalización o de reposo domiciliario.

E) Por intervención quirúrgica sin hospitalización, o con hospitalización no superior a un día que no precise reposo domiciliario de las personas relacionadas en el apartado D: Un día.

F) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

G) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo:

- a) Elecciones: por el tiempo indispensable.
- b) Asistencia a Tribunales de cualquier orden de la jurisdicción:
  - Como demandante: por el tiempo indispensable.
  - Como demandado: por el tiempo indispensable.
  - Como testigo propuesto por la Autoridad: por el tiempo indispensable.

c) Citaciones personales indelegables de Organismos Oficiales: por el tiempo indispensable.

H) Por exámenes finales o parciales, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y para la formalización de su matrícula y expediente académico: Un día.

I) Por consulta médica y asuntos escolares:

a) Consulta médico de cabecera de la S. Social o de Entidades Médicas particulares de la propia persona trabajadora, o para el acompañamiento de consulta médica o de especialista a cónyuge, familiares ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o para hijos e hijas de hasta dieciséis años de edad o mayores que sufran una discapacidad certificada y asuntos escolares para hijos o hijas de hasta dieciséis años de edad o mayores que sufran una discapacidad certificada: Por el tiempo necesario, máximo de diecisiete horas/año.

b) Consultas a Especialistas de la Seguridad Social o de entidades médicas particulares acreditadas por prescripción del Médico de Medicina General de la Seguridad Social o de las mencionadas entidades médico particulares: Por el tiempo necesario.

J) Por exámenes para obtener o renovar el carné de conducir tipo A o B, o cualquier otro que sea necesario para el desempeño de las funciones del trabajador dentro de la Compañía: Por el tiempo necesario, máximo tres convocatorias. De ser más convocatorias se considerará permiso particular.

K) Por separación, divorcio o nulidad matrimonial, mediante auto o sentencia firme:

- Separación matrimonial: Un día laborable.
- Divorcio: Un día laborable.
- Nulidad matrimonial: Un día laborable.

L) Por renovación del DNI, cuando el horario de renovación de las oficinas de la localidad coincida con la jornada laboral: Por el tiempo necesario.

M) Por causa de fuerza mayor: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

2. En los supuestos C) y D) no se computará como día de permiso hasta el inmediato siguiente cuando cualquiera de los supuestos acaeciera una vez finalizada la jornada de trabajo.

A los efectos de reconocerse otros permisos, exceptuando las situaciones de enfermedad, accidente, intervención quirúrgica o fallecimiento, la pareja que conviva establemente, no generará más relación de parentesco que la unilateral que se le reconoce a cada uno de sus miembros.

Salvo para los supuestos previstos en los apartados C, D y E, la pareja que conviva establemente (salvo que esté registrada como pareja de hecho), no generará más relación de parentesco que la unilateral que se le reconoce a cada uno de sus miembros.

3. Permiso particular: Se concederá como permiso particular retributivo hasta un máximo individual de doce horas retribuidas anuales. En el supuesto de que al hacer uso de los permisos se excediese el tiempo disponible, se descontará al empleado o empleada de su salario únicamente el tiempo de exceso. En caso de coincidencia entre dos o más empleados, incompatibles entre sí sus puestos de trabajo, se fijará el permiso de mutuo acuerdo entre los empleados/as, con la conformidad del Responsable del departamento.

A los efectos de este máximo de horas a conceder para permisos particulares, se considerarán aquellas que sean retribuidas, no computándose las concedidas por permisos particulares que, por no cumplir con los requisitos establecidos para su concesión o porque se solicitaron «sin sueldo», fueron ya descontadas en nómina.

Superado el máximo individual de las doce horas de permiso particular retribuido, cualquier permiso particular que, cumpliendo los requisitos establecidos se solicite, podrá concederse sin derecho a retribución.

Artículo 53. *Adaptación de jornada por conciliación familiar.*

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos establecidos por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

2. El ejercicio de este derecho se realizará los términos establecidos por el artículo 34.8 el Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO IV

### Derechos y relaciones sindicales

#### CAPÍTULO I

### Principios y garantías sindicales

Artículo 54. *Principio fundamental.*

1. Las partes firmantes del convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

2. Lo regulado en este título sobre derechos y relaciones sindicales, se refiere a la plantilla de la Empresa, comprendida en el ámbito personal del presente convenio a la que se hace referencia el artículo 2 de este convenio.

Artículo 55. *Extensión de las garantías.*

Las garantías sindicales reguladas en este capítulo, amparan a todos los cargos sindicales de la Empresa, incluyendo, por tanto, a los Delegados y Delegadas Sindicales, Delegados y Delegadas de Personal, Miembros de Comités de Centro y del Comité Intercentros.

Artículo 56. *Crédito de horas.*

Cada representante legal de las personas trabajadoras dispondrá de un número determinado de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, cuya cuantía y condiciones se concretan en el capítulo que reglamenta cada Órgano de representación.

## Artículo 57. *Libertad de expresión.*

Los representantes podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello a la Dirección, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

## Artículo 58. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

## Artículo 59. *Principio de no discriminación.*

1. Los representantes de personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
2. El empleo de un trabajador o trabajadora no se podrá sujetar a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco se podrá despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarles de cualquier otra forma por causa de su afiliación o actividad sindical.

## Artículo 60. *Inmunidad sindical.*

1. Ninguna persona que sea miembro del Comité de Centro, Delegado o Delegada de Personal, o Delegado o Delegada Sindical, podrá ser despedida, sancionada, trasladada de Centro o cambiada de puesto durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese siempre que el despido, la sanción, el traslado o cambio de puesto se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el cese fuese debido a dimisión, la duración de la inmunidad sindical comprenderá un tiempo igual al de su permanencia en el cargo, sin rebasar el año.
2. Los cesados por revocación, quedaran, asimismo, garantizados con la misma inmunidad sindical de los que cesan voluntariamente y con la limitación de que en los cuatro años previstos para el mandato del Comité o Delegados y Delegadas de Personal, solamente quedarán incluidas dentro de la inmunidad sindical tantas revocaciones como el doble de miembros tenga el Comité.
3. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Centro o restantes Delegados y Delegadas de personal, y el Delegado o Delegada del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se haya reconocido como tal en la empresa.

## Artículo 61. *Prioridad en la estabilidad en el empleo.*

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

## Artículo 62. *Reunión e información.*

La Dirección admitirá que las personas trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar Reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

## Artículo 63. *Excedencia por cargos sindicales.*

Podrá solicitar la situación de excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, aquellas personas trabajadoras en activo que ostentaran cargo sindical de relevancia provincial o de superior rango. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Este período de excedencia le será computable a efectos de antigüedad.

## Artículo 64. *Tablón de anuncios y/o medios digitales y uso de medios de comunicación.*

1. La Empresa dispondrá de uno o varios tablones de anuncios, o en su defecto, de medios digitales de comunicación, donde se colocarán o distribuirán los escritos que procedan exclusivamente de los representantes de las personas trabajadoras. Dicho tablón estará situado en lugar visible de fácil acceso, en caso de existir.

2. Todo representante legal de las personas trabajadoras, podrá hacer uso de los medios de comunicación de la Empresa, para informar a sus representados, ateniéndose a los siguientes criterios:

a) Los escritos que difunda serán firmados por la persona autora, responsabilizándose de su contenido.

b) Los comunicados que sean difundidos por los representantes de las personas trabajadoras serán entregados a la Dirección y recíprocamente los que difunda la Dirección y que tengan relación con las materias recogidas como competencias del Comité serán entregados al secretario del mismo, y, en su ausencia, serán entregados a cualquier miembro del Comité.

c) Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán utilizar en cada caso las tecnologías disponibles en cada momento siempre que no se colapsen y dañen las comunicaciones de la Empresa.

d) El teléfono podrá ser utilizado nada más que por los miembros del Comité o Delegados y Delegadas de Personal y con la menor frecuencia y duración posibles.

## Artículo 65. *Cuota sindical.*

1. A requerimiento del personal afiliado a las Centrales Sindicales o Sindicatos legalmente constituidos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

2. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones salvo indicación en contrario.

3. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

## CAPÍTULO II

### Los Delegados y Delegadas de Personal

## Artículo 66. *Concepto.*

Delegados y Delegadas de Personal son los representantes de las personas trabajadoras en aquellos Centros de Trabajo con plantilla inferior a cincuenta personas.

## Artículo 67. *Crédito de horas.*

1. Los Delegados y Delegadas de Personal de cada Sindicato dispondrán de hasta quince horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. Las horas no consumidas en un mes, se acumularán al siguiente en un fondo común de cada Sindicato, las horas del fondo de los Delegados y Delegadas de un mismo Sindicato podrán ser cedidas a Delegados y Delegadas de otro Sindicato bajo acuerdo de los titulares del fondo, y podrán hacerse uso de las mismas previo agotamiento de las propias del mes. Las horas traspasadas de un mes a otro y no consumidas, no serán, a su vez, traspasables a otro mes.

2. El cómputo de tales horas se efectuará aplicando las siguientes reglas:

a) Quedan al margen de estas horas y fuera de control:

- Atender en su puesto de trabajo, personal o telefónicamente, a otro empleado o empleada.
- Estudio y elaboración de los temas concernientes a su cargo sindical en la Empresa, si son ejecutados en su puesto de trabajo.
- Reuniones mantenidas con la Dirección.
- El tiempo de desplazamiento al centro, cuando sea para acudir a las Reuniones ordinarias o extraordinarias del Comité con la Dirección del Centro.

b) Quedan incluidas en esas horas y dentro de control:

- Todas las situaciones que supongan desplazamiento del puesto de trabajo.
- Las salidas fuera de la Empresa para asuntos sindicales.
- Las reuniones sin Dirección.
- Los viajes y desplazamientos.

## Artículo 68. *Asistencia a reuniones del Comité.*

1. Los Delegados y Delegadas de Personal asistirán a las reuniones trimestrales de los Comités de Centro en que la Dirección informe sobre la situación general.

2. Los Delegados y Delegadas de Personal están obligados y obligadas a observar sigilo profesional sobre las materias tratadas en estas Reuniones que legalmente procedan, y, en particular, sobre todas aquellas a las que la Dirección señale especialmente como de carácter reservado, y aún después de dejar de ser Delegados o Delegadas de Personal.

## CAPÍTULO III

### Secciones y Delegados y Delegadas Sindicales

## Artículo 69. *Reconocimiento de las Secciones Sindicales.*

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en cada Centro de Trabajo, constituir Secciones Sindicales, de acuerdo con los Estatutos de cada Sindicato y con los derechos reconocidos legalmente.

## Artículo 70. *Reconocimiento de los Delegados y las Delegadas Sindicales.*

1. En los Centros de Trabajo y con plantilla igual o inferior a 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos, tendrán derecho a elegir un Delegado o Delegada Sindical por cada Sindicato o Central Sindical que demuestre poseer una afiliación entre el personal superior al 15 por 100 de la plantilla del Centro y mientras mantenga dicho porcentaje. Habrá de ser el Delegado o la Delegada de la Sección Sindical miembro del Comité de Centro, salvo que dicha Central Sindical no tenga un miembro de la misma representado en el Comité de Centro.

2. En los Centros de Trabajo con plantilla de más de 250 personas trabajadoras, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por el personal afiliado a los Sindicatos con presencia en los Comités de Centro, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados y/o Delegadas Sindicales elegidos por y entre las personas afiliadas de cada Sindicato, y en el número establecido en la ley.

#### Artículo 71. *Acreditación de los Delegados y Delegadas.*

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante un Delegado o Delegada Sindical en la Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente reconociendo ésta, acto seguido, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

#### Artículo 72. *Funciones de los Delegados y Delegadas Sindicales.*

Las funciones de los Delegados y Delegadas Sindicales son:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y del personal afiliado del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

b) Podrán asistir a las Reuniones del Comité de Centro y Comité de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo, con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este convenio colectivo a los miembros del Comité de Centro; quedando también equiparados a éstos en cuanto a tiempos disponibles para el ejercicio de su cargo sindical, así como en las normas de control de tales tiempos. Cuando coincida el cargo de Delegado Sindical en la persona de un miembro del Comité de centro, tendrá, además, un incremento mensual de diez horas, siendo estas intransferibles.

e) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato o Central Sindical.

f) Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

– Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato o Central Sindical.

– En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o el Centro de Trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

– La implantación o revisión de sistemas de organización científica del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

g) Podrán recaudar cuotas del personal afiliado, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

#### Artículo 73. *Difusión de avisos.*

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a su Sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general, la Dirección pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado o la Delegada, un tablón de anuncios, que deberá instalarse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por toda la plantilla.

Artículo 74. *Procedimiento de reuniones y delimitación de tareas.*

1. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente y a las normas sobre el particular pactadas en este convenio.

2. Los Delegados y las Delegadas ceñirán sus tareas la realización de las funciones sindicales que les son propias.

## CAPÍTULO IV

### Los Comités de Centro de Trabajo

Artículo 75. *Concepto.*

Es el Órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en el Centro de Trabajo, comprendidos en el ámbito personal de este convenio, para la defensa de sus intereses y desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo de este convenio.

Artículo 76. *Comunicación de variaciones.*

Los nombramientos, las sustituciones y las revocaciones serán comunicadas seguidamente a la Autoridad Laboral competente en cada Comunidad Autónoma, entregando a la Dirección copia sellada debidamente por la Autoridad Laboral, publicándose en el tablón de anuncios.

Artículo 77. *Funciones.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los miembros del Comité las siguientes funciones:

1. Ser informado por la Dirección:
  - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
  - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios, así como el informe social, si se hiciera.
  - c) La Dirección facilitará al Comité de Centro el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Dirección, y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.
  - d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
  - e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y el movimiento de ingresos y ceses.
  - f) Del personal ascendido y/o promocionado, detallando nombre, categoría y retribución anteriores y posteriores al ascenso y/o promoción, e igualmente se facilitará información nominal de las gratificaciones concedidas con indicación de cuantía. La anterior información se realizará de forma verbal, comprometiéndose los miembros del Comité al sigilo profesional en estas materias, y a la no publicación de listas de ninguna naturaleza.
  - g) En relación con las contrataciones externas a Finanzauto, SAU, para realizar labores propias de la Empresa, se informará previamente a la representación de los trabajadores.
  - h) De los cambios de Departamento que se produzcan en el Centro de Trabajo.

2. Emitir informe con carácter previo a su aplicación por la Dirección, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) En función de la materia que se trate sobre la implantación o revisión de sistema de organización científica del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3. Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, así como del resto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Dirección, los Organismo Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

5. Participar como se determine o se convenga en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa.

6. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa, de acuerdo con lo pactado o se pueda pactar en el futuro.

7. Se reconoce al Comité de Centro capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

8. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 78. *Sigilo profesional.*

Los miembros del Comité de Centro y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado a) del punto 1 y del apartado a) del punto 2 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en particular en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente como de carácter reservado.

#### Artículo 79. *Crédito de horas.*

1. Los miembros del Comité dispondrán de un número de horas mensuales retribuidas que oscilará según la escala siguiente:

a) En centros hasta 250 trabajadores de veinte horas mensuales.

b) En centros entre 251 y 500 trabajadores, de treinta horas mensuales.

2. Quedan al margen de estas horas las invertidas en las Reuniones del Comité Intercentros y en la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

#### Artículo 80. *Cesión de las horas.*

La cesión de horas entre miembros de un mismo Comité de Centro, se ajustará a las siguientes normas:

a) Las horas no consumidas en un mes por los miembros del Comité pertenecientes a un mismo Sindicato, se acumularán a un fondo común para todos los miembros del Comité de dicho Sindicato, las horas de este fondo podrán ser cedidas a los miembros del Comité de otro Sindicato bajo acuerdo de los titulares del fondo, que podrán hacer uso de las mismas, previo agotamiento de las propias.

b) El fondo común se formará al mes siguiente a aquel en que no se consumió la totalidad de las horas.

c) Las horas del fondo común no consumidas en un determinado mes, no serán traspasables a otro mes.

d) El máximo de horas que un miembro del Comité puede consumir mensualmente será del doble de las que tenga reconocidas en calidad de Representante Legal de las personas trabajadoras. Sólo podrá excederse de este tope de horas cuando lo sea por asistencia a cursillos o congresos de carácter sindical, en cuyo caso el máximo posible será de sesenta horas.

e) El primer día laborable del mes en que se ha de formar el fondo común con las horas no consumidas del mes anterior, se deberá comunicar a la Dirección del Centro por escrito indicando el número total de horas enteras, sin cuyo requisito no tendrá validez el fondo común.

#### Artículo 81. *Cómputo de horas.*

Para el cómputo de estos tiempos, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Quedan al margen de estas horas y fuera de control:

- Atender en su puesto de trabajo personal o telefónicamente a otro empleado.
- Estudio y elaboración de los temas concernientes a su cargo sindical en la Empresa, si son ejecutados en su puesto de trabajo.
- Reuniones mantenidas con la Dirección.

b) Quedan incluidas en esas horas y dentro de control:

- Todas las situaciones que supongan desplazamiento del puesto de trabajo.
- Las salidas fuera de la Empresa para asuntos sindicales.
- Las reuniones sin Dirección.
- Los viajes y desplazamientos.

#### Artículo 82. *Control de horas para asuntos sindicales.*

1. En todos los casos que supongan desplazamiento del puesto de trabajo sin abandonar el Centro de Trabajo deberán notificarlo a su jefe/a inmediato/a mediante escrito firmado, indicando el motivo y la hora de salida del puesto, y a su regreso se personará ante su jefe/a indicándole que ha terminado su gestión y anotará la hora de reincorporación, dando conformidad el propio Jefe/a.

2. Las salidas fuera de la Empresa deberán siempre justificarse por documento que señalará el motivo y el lugar a donde debe desplazarse, así como la duración aproximada de la ausencia, controlándose los tiempos por el mismo procedimiento recogido en el punto anterior.

3. El representante sindical que estando fuera del Centro de Trabajo pretendiera hacer uso del crédito horario para asuntos sindicales, deberá comunicarlo telefónicamente a su jefe antes de hacer uso de tales horas, y con la mayor antelación posible, debiendo, en todo caso, aportar con posterioridad la correspondiente justificación.

4. En el caso de no cumplirse con los requisitos mencionados para cada una de las situaciones descritas, así como en el supuesto de falsificación o de omisión del control, se dará lugar a un procedimiento sancionador por falta laboral, aplicándose el régimen disciplinario vigente para cualquier trabajador.

5. En el caso de haberse excedido en las horas concedidas con carácter de retribuidas, se descontará al empleado o empleada de su salario el tiempo de exceso.

#### Artículo 83. *Reuniones.*

El Comité de Centro se reunirá:

- a) Trimestralmente, en sesión ordinaria y conjunta con la Dirección.
- b) Cuando sea convocado por la Dirección y cuando sea convocado por el propio Comité para reunión conjunta con la Dirección.
- c) Cuando sea convocado con arreglo al Reglamento interno al que se refiere el artículo 86.

#### Artículo 84. *Procedimiento de reuniones.*

1. De las reuniones sin Dirección se avisará a la Dirección en la jornada laboral anterior, indicando hora y duración aproximada de la reunión. En caso de urgencia, este preaviso podrá ser reducido a una hora como mínimo.

2. El Comité solicitará con cinco días de antelación y por escrito dirigido a la Dirección especificando los asuntos que desea tratar, el día y la hora del comienzo de la reunión pretendida. Los mismos requisitos se observarán cuando sea la Dirección quien convoque al Comité.

La Dirección, en el plazo de dos días laborables, podrá incluir los temas que estime oportunos en el orden del día, e, igualmente, podrá hacer el propio Comité cuando la reunión fuera convocada por la Dirección; en ambos casos el plazo de los cinco días comenzará a contarse desde el momento en que quede completado el orden del día definitivo, salvo que ambas partes acuerden reunirse sin mediar las condiciones anteriores.

3. Los acuerdos tomados en reunión con la Dirección serán redactados en la propia reunión, que dicha redacción pueda ser posteriormente alterada en el acta, siendo ésta firmada por el Comité y la Dirección conjuntamente y publicada en el tablón de anuncios.

#### Artículo 85. *Comisiones delegadas del Comité.*

1. Para facilitar las relaciones del Comité de Centro con la Dirección, el Reglamento interno de cada Comité creará, entre otras, las siguientes comisiones, integradas por dos o tres miembros del propio Comité:

- a) Comisión de Asuntos Generales, Obras Sociales, Ascensos y Promociones.
- b) Comisión de Sanciones y Reclamaciones.
- c) Comisión de Productividad y Absentismo.
- d) Comisión de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Comisión de Formación.
- f) Comisión de Igualdad.

2. Los componentes de estas comisiones actuarán de mediadores entre la Dirección y el Comité, facilitando los contactos mutuos y la recíproca información.

#### Artículo 86. *Cargos y Reglamento interno.*

El Comité de Centro elegirá de entre sus miembros un Presidente/a y un Secretario/a y elaborará su propio Reglamento interno, que no podrá contradecir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral competente en cada comunidad autónoma a efectos de registro, con copia sellada por la Administración Laboral a la Dirección, en el

plazo de dos meses a partir de la primera reunión que celebre el propio Comité. Se seguirá el mismo procedimiento cuando se realice alguna modificación posterior.

## CAPÍTULO V

### El Comité Intercentros

#### Artículo 87. *Concepto.*

El Comité Intercentros es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los representantes de las personas trabajadoras de la Empresa, para la defensa de los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras y para el desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

#### Artículo 88. *Composición.*

El Comité Intercentros estará integrado por un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados y Delegadas de Personal que tengan representación sindical, guardando en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, armonizando siempre que fuese posible esta proporcionalidad sindical con la representación en el mismo de los centros de trabajo de la empresa que tengan constituido el Comité de Centro o Delegados y Delegadas de Personal.

#### Artículo 89. *Elección.*

1. Los Representantes en el Comité Intercentros serán elegidos según el sistema que señale su Reglamento Interno, otorgando a la Asamblea de su Centro, capacidad para su revocación.
2. La duración del mandato será la que asigne el Reglamento Interno del Comité Intercentros, con un tiempo mínimo de un año.
3. La revocación de los miembros del Comité Intercentros se regirá por el Reglamento Interno de este órgano de representación, que no podrá contradecir las normas legales aplicables a esta materia en cada momento.

#### Artículo 90. *Capacidad.*

Al Comité Intercentros, como órgano colegiado, se le reconoce plena capacidad para el ejercicio de acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, debiendo tomar las decisiones por mayoría de sus miembros.

#### Artículo 91. *Funciones y competencias.*

Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán las que afectando a la generalidad de la Empresa estén comprendidas en los apartados siguientes:

1. Ser informado por la Dirección:
  - a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
  - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios, así como el informe social si se hiciera.
  - c) La Dirección facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contrato trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las

reclamaciones oportunas ante la Dirección y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

- d) Conocer los casos de despido disciplinario.
- e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- f) Mensualmente, sobre las horas extraordinarias realizadas.

2. Emitir informe con carácter previo a su aplicación por la Empresa sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

- b) En función de la materia que se trate sobre la implantación o revisión de sistemas de organización científica del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3. Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

- c) Las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

5. Participar como se determine o se convenga en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa.

6. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa, de acuerdo con lo pactado o se pueda pactar en el futuro.

7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

8. Dentro de las funciones del Comité Intercentros será la de nombrar a los componentes de la Comisión Negociadora. Guardando en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, armonizando siempre que fuese posible esta proporcionalidad sindical con la representación en el mismo de los Centros de trabajo.

9. El Comité Intercentros junto con la Empresa controlará la aplicación del anexo 1 referido a grupos profesionales.

10. Ejercer, en representación de los órganos de representación legal de los trabajadores de los distintos centros de trabajo de la empresa, todas las facultades que a estos últimos confiere la normativa vigente como sujetos legitimados para intervenir en los procesos de despido colectivo, de inaplicación de condiciones de convenio, de movilidad geográfica y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de ámbito superior al provincial, instrumentados conforme a lo previsto en los artículos 51, 82.3, 40 y 41 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.

## Artículo 92. *Sigilo profesional.*

1. La información que reciba de la Empresa tendrá carácter reservado, salvo que se manifieste lo contrario y todos los miembros en particular y el Comité en general deberán guardar sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer a éste.
2. Ningún documento podrá ser utilizado fuera de la Empresa, ni para fines distintos para los que fue facilitado.

## Artículo 93. *Clases de reuniones.*

Las reuniones del Comité Intercentros serán ordinarias y extraordinarias. Son ordinarias las que con frecuencia trimestral sean convocadas para recibir la información que se prevé en el artículo 91.1 y extraordinarias todas las demás.

## Artículo 94. *Frecuencia de reuniones.*

El Comité Intercentros se reunirá en la sede social de la Empresa:

- a) Trimestralmente, en reunión ordinaria y conjunta con la Dirección.
- b) Cuando sea convocada por la Dirección General.
- c) Cuando lo pida su Presidente/a y lo apruebe la Dirección.
- d) Cuando lo pida la mayoría de sus miembros.

## Artículo 95. *Cargo de gastos.*

1. Los gastos de dietas y viajes correrán a cargo de la Empresa cuando la reunión fuese convocada según los apartados a), b), y c) del artículo 94.
2. Cuando fuese convocada según el apartado d) del artículo 94, la Empresa correrá en la primera reunión con el 100 por 100 de los gastos de dietas y viajes y con el 50 de los mismos en las tres siguientes, si entre la fecha de este tipo de Reuniones y la ordinaria trimestral mediara más de treinta días.

## Artículo 96. *Convocación.*

### 1. Reuniones con Dirección:

a) El Comité la solicitará con cinco días de antelación y por escrito dirigido a la Dirección, especificando los asuntos que desea tratar, el día y la hora de comienzo de la reunión pretendida, así como los nombres de los representantes que vayan a asistir. Los mismos requisitos se observarán cuando sea la Dirección quien convoque al Comité.

b) Para que la reunión se celebre se precisará la asistencia de al menos diez miembros del Comité Intercentros y en caso de que no exista este quórum será suspendida la reunión, no pudiendo volver a convocarse hasta dentro de treinta días como mínimo, sin que la Empresa se haga cargo de los gastos ocasionados por los viajes y dietas del desplazamiento originados por la reunión suspendida.

c) La Dirección, en el plazo de dos días laborables, podrá incluir los temas que estime oportunos en el orden del día e igualmente podrá hacer el propio Comité cuando la reunión fuera convocada por la Dirección, y, en ambos casos, el plazo de los cinco días comenzará a contarse desde el momento en que quede concretado el orden del día definitivo.

d) Ningún tema no incluido en el orden del día podrá ser tratado, salvo que las partes acuerden lo contrario.

e) Los acuerdos tomados en Reuniones con la Dirección serán redactados en la propia reunión, incorporándose literalmente al acta, y siendo firmada por todos los miembros asistentes del Comité y la Dirección al término de la misma. Cuando ambas partes así lo convinieran podrán delegar expresamente en uno o en varios de los miembros de ambas partes asistentes a la reunión, tanto la redacción literal del acuerdo como la firma de las actas.

f) Las actas de estas Reuniones serán publicadas en los tablones de anuncios de todos los Centros de Trabajo de a Empresa.

2. Reuniones sin Dirección:

a) El Presidente/a del Comité comunicará por escrito a la Dirección, con tres días laborables de antelación, la fecha y horas en que ha sido convocado el Comité.

b) La reunión podrá celebrarse si asistiese a ella la mitad más uno de los miembros del Comité, pero no podrán tomarse acuerdos vinculantes para el personal si no asisten al menos diez miembros.

c) De no asistir a la reunión al menos nueve miembros, la Empresa no sufragará, en ningún caso, los gastos ocasionados por viajes y dietas de desplazamiento.

d) Las actas de estas Reuniones serán firmadas por el Presidente/a y el Secretario/a y serán enviadas a todos los Centros de Trabajo para su publicación en los tablones de anuncios.

Artículo 97. *Cargos y Reglamento Interno.*

El Comité Intercentros elegirá de entre sus miembros un Presidente/a y un Secretario/a y elaborará su propio Reglamento interno que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral competente en cada Comunidad Autónoma, a efectos de registro, remitiendo copia sellada por la Autoridad Laboral a la Dirección en el plazo de tres meses a contar desde la primera reunión que celebre el propio Comité. Se seguirá el mismo procedimiento cuando se realice alguna modificación posterior.

## CAPÍTULO VI

### Asambleas

Artículo 98. *Convocación.*

La asamblea de personas trabajadoras de cada Centro podrá ser convocada:

a) Por los miembros del Comité o Delegados y Delegadas de Personal.

b) Por un tercio de la plantilla.

c) Por los Delegados y Delegadas Sindicales reconocidos podrán convocar asambleas informativas, pero en ningún caso, dentro de las horas de trabajo.

Artículo 99. *Presidencia.*

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité o por los delegados y delegadas de personal mancomunadamente que serán responsable del normal desarrollo de la misma, siendo permitida la presencia de persona extraña a la plantilla de la Empresa con la autorización escrita de la Dirección.

Artículo 100. *Orden del día.*

En la asamblea solamente podrán ser tratados los temas que figuren previamente en el orden del día, que será dado a conocer con cuarenta y ocho horas de antelación en asambleas decisorias y de veinticuatro horas en asambleas informativas a todo el personal y a la Dirección, que habrá de acusar recibo.

Artículo 101. *Horario y autorización de asamblea.*

1. Las asambleas serán convocadas para celebrarse en horas fuera de tiempo de trabajo. Solamente podrán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral hasta un máximo

de cuatro horas al año y siempre y cuando sean autorizadas por escrito por la Dirección, que apreciará libremente la urgencia.

2. Podrán acumularse para el año siguiente el 50 % de las horas no consumidas en el año natural. Para poder utilizar estas horas, previamente debe haberse justificado la utilización de las correspondientes al año en curso.

3. Ninguna asamblea tendrá una duración superior a dos horas por día.

4. La Dirección deberá autorizar o denegar la asamblea en el plazo máximo de dos horas desde que se solicite.

#### Artículo 102. *Local de reunión.*

1. La Dirección se obliga a facilitar local de reunión en el propio Centro de Trabajo, salvo que se incumplan estas normas o que en alguna asamblea anterior se hubiesen producido daños en las cosas y no hubiera reparado o indemnizado.

2. La obligación por parte de la Dirección de facilitar local de reunión para las asambleas tendrá la limitación de una por mes, salvo que sea para recibir información de una negociación colectiva, en cuyo caso no regirá esta limitación.

#### Artículo 103. *Sistema decisorio.*

Cuando se someta a la asamblea la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de la plantilla se requerirá el voto personal, libre, directo y secreto. El acuerdo más votado será válido siempre que represente, al menos, la mitad más uno de las personas trabajadoras del Centro de Trabajo afectados por este convenio, salvo que fuese sobre conflicto colectivo o huelga laboral, en cuyos supuestos se estará, en cuanto al resultado válido de la votación, a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 104. *Actas.*

De los acuerdos tomados en asamblea, se levantará Acta que recogerá el resultado de las votaciones y que firmarán los convocantes de la asamblea, publicándose en el tablón de anuncios del Centro y entregándose copia a la Dirección, cuando lo crean oportuno.

#### Artículo 105. *Reuniones parciales.*

1. Las Reuniones no generales que afecten parcialmente a la plantilla del personal, tales como grupos profesionales, departamentos, etc., se podrán celebrar en la Empresa, pero siempre fuera de horas de trabajo y bajo las mismas condiciones y normas previstas para las asambleas.

2. Las Reuniones parciales no computarán a los efectos de los regulado en el punto segundo del artículo 100.

## TÍTULO V

### Productividad y absentismo

#### CAPÍTULO I

#### Productividad

#### Artículo 106. *Mejora de la productividad.*

Las partes firmantes de este convenio reconocen la necesidad de conseguir una mejora general de la productividad en todos los estamentos, tanto directo como indirecto, del proceso productivo de la Empresa, puesto que constituye el fundamento básico de la competitividad y, en consecuencia, su incremento es una condición esencial para la

supervivencia y mejora de la Empresa. Dada su naturaleza dinámica será el resultado de adecuar los medios de la Empresa, tanto a sus intereses que son los de todos sus componentes como la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitación de accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.) siendo receptiva a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitidos por los trabajadores.

Artículo 107. *Factores influyentes en la productividad.*

1. Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

2. En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que de lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos que se señalan.

Artículo 108. *Incrementos de la facturación y beneficios, y participación de los empleados y empleadas.*

Con objeto de elevar la competitividad y rentabilidad de la Empresa y poder optimizar su capacidad productiva mejorando las condiciones de trabajo, se establece un sistema de remuneración variables vinculado al beneficio de la empresa y a los resultados de facturación de toda la empresa y de cada Zona de acuerdo con el siguiente sistema:

a) A los efectos de la aplicación de este sistema, se entenderá por «Zona» el ámbito territorial relevante de gestión establecido en la estructura organizativa de la Compañía en cada momento y comunicada al inicio del ejercicio al Comité Intercentros en caso de variación respecto del ejercicio anterior. Se establece la «Zona Oficinas Centrales» a efectos de facturación de operaciones externas del grupo.

b) Si al final del ejercicio económico se consigue para toda la empresa un beneficio disponible suficiente para abonar dicha paga, se abonará una paga de facturación, siempre que la facturación conseguida supere la del ejercicio económico anterior en un 8 por 100 más el porcentaje interanual del IPC registrado al final del referido ejercicio. El personal percibirá el 0,75 por 100 del aumento resultante de la facturación, en las condiciones establecidas en el apartado d) de este artículo.

c) Si la facturación particular de cada Zona llega a superar en un 8% a la del ejercicio anterior, mas el porcentaje interanual del IPC registrado al final del referido ejercicio, el personal de la Zona que lo consiga percibirá un 0,9 por 100 y el de Central un 0,2 por 100 del aumento resultante de la facturación de dicha Zona, en las condiciones establecidas en el apartado e) de este artículo. En el caso de la «Zona Oficinas Centrales», el reparto será del 1,1% para las personas trabajadoras de todos los centros, incluyendo Central.

d) Los porcentajes de participación establecidos en los dos apartados anteriores, serán independientes y acumulables entre si, en el caso de que se cumplan los requisitos mínimos de beneficios y facturación para la Empresa, en general, y el de facturación para cada Zona, en particular, fijados en los apartados b) y c).

e) Las cuantías resultantes de los porcentajes de participación fijados en los apartados b) y c) del presente artículo, se repartirán linealmente entre los empleados de los grupos profesionales 1 al 5 de toda la Empresa en el supuesto del apartado b) o de toda la Zona y Central en el supuesto del apartado c).

f) Las cantidades que en cada caso deben percibir los empleados, se abonarán una vez aprobado por la Junta General de Accionistas el resultado económico del Ejercicio, y solo se les abonará a los empleados y empleadas en alta en el mes de la fecha de pago. En el caso de no haber permanecido en dicha situación durante todo el ejercicio económico (enero a diciembre) abonada en su cuantía proporcional de alta en la Empresa durante dicho periodo.

g) El personal desplazado por tiempo superior a dos meses a centros de trabajo dependientes de una Zona que obtengan la participación a que se refiere el apartado c), participarán proporcionalmente al tiempo que hayan estado trabajando en su territorio.

h) Las cifras de facturación y beneficios serán acreditadas mediante la Memoria anual de la empresa o, en su defecto, mediante acreditación de la empresa auditora de la misma.

i) Las cantidades que en su caso reciba el trabajador lo serán en proporción a la jornada de trabajo que tengan en cada momento. Si hubiese variado su jornada una vez comenzado el ejercicio, cobrará la citada paga proporcionalmente por las jornadas trabajadas en cada momento durante ese ejercicio.

## CAPÍTULO II

### Absentismo

Artículo 109. *Principio general.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el problema que para la Empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del empleado en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Artículo 110. *Incidencia del absentismo en la productividad.*

De igual forma, las partes son conscientes del quebranto que en la Economía de la Empresa produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Artículo 111. *Concepto de absentismo.*

Tendrá la consideración de absentismo la no presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo.

Artículo 112. *Causas no computables a efectos de cuantificación del absentismo.*

No serán computables, a efectos de cuantificación del absentismo, las ausencias que ajustándose en duración y que sean previa y debidamente justificadas a lo establecido legalmente, las siguientes:

- Matrimonio.
- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por Lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad, en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

Artículo 113. *Causas computables a efectos de cuantificación del absentismo.*

Serán computables a efectos de cuantificación por absentismo las siguientes:

- Enfermedad (salvo las ausencias derivadas de hospitalización).
- Retrasos.
- Faltas de asistencia injustificadas.
- Permisos particulares retribuidos y no retribuidos.
- Permisos legales para exámenes, obtención del carnet de conducir y asistencia al médico de Medicina General de la Seguridad Social, o cualquier permiso que no figure en el artículo anterior.
- Paros colectivos y huelgas ilegales que tengan tal naturaleza de acuerdo con la legislación vigente.
- Asambleas autorizadas por la Dirección en horas de trabajo.

Artículo 114. *Enfermedad sin baja.*

En las ausencias debidas a enfermedad por un período no superior a tres días que fuesen justificados con parte de asistencias médica, ya sea éste de la Seguridad Social o de un profesional médico particular, se abonará el 100 por 100 de la retribución total de la persona trabajadora, entendida ésta según se expresa en el artículo 140 de este mismo convenio, siempre que en los cinco meses naturales inmediatamente anteriores al que se refieren las ausencias de enfermedad, no se hubiesen registrado ya más de tres días de ausencia por este mismo concepto.

La no presentación del parte de asistencia médica dará lugar al descuento total de los días de ausencia, sin perjuicio de la sanción que proceda por ausencia al trabajo injustificada.

Artículo 115. *Reducción de permisos no retribuidos con vacaciones anuales pendientes.*

No se concederán días de permiso no retribuido, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas, a las personas trabajadoras que tengan días de vacaciones pendientes de disfrutar, correspondientes a ese mismo año.

Artículo 116. *Seguimiento del absentismo.*

Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas comisiones de Productividad y Absentismo.

## TÍTULO VI

### Ascensos, movilidad reconversión, fomento del empleo y jubilación

#### CAPÍTULO ÚNICO

##### Artículo 117. *Ascensos.*

1. Con el fin de ofrecer el máximo de posibilidades de promoción al personal de la Empresa a través de ascenso de Nivel, se convocarán a nivel nacional todos los puestos que surjan en los Grupos comprendidos del Grupo 1 al Grupo 5, exceptuando el cambio a posiciones Directivas, en las condiciones y con los requisitos que se establezcan para cada caso, incluyendo, cuando proceda, la especificación de la retribución inicial al ocupar el puesto y la retribución posterior al superar el período de adaptación o una vez transcurrido un año desde que se cubra el puesto.

Caso de no cubrirse el puesto, la Dirección tendrá opción a la designación, según lo especificado en la ley, o a su búsqueda externa o a la cancelación del puesto.

2. El sistema de Ascensos establecido en el punto anterior, no afectará a la movilidad, reajuste y acople del personal que la Empresa tenga que realizar, con la consiguiente cobertura y/o amortización y/o reestructuración de puestos, siempre que a las personas afectadas no les suponga un cambio de posición que lleve aparejado un cambio de Grupo, así como a los cambios de posición con ascenso de Grupo que la Empresa efectúe al personal como promoción voluntaria en su mismo puesto.

3. El cambio de puesto de trabajo que implique ascenso por cambio de Grupo Profesional, o cambio de Nivel dentro del Grupo, salvo los derivados de promoción de nivel retributivo previsto en los Planes de carrera regulados en el artículo 155.3.a), no se consolidará hasta que transcurra el periodo que se establezca en las condiciones de promoción publicadas y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo Profesional 0, 1, 2, 3 y Personal Comercial (Grupo 4): hasta doce meses.
- Grupo Profesional 4 (Salvo Personal Comercial): hasta ocho meses,
- Grupo Profesional 5: hasta seis meses.

En el supuesto de que no se cumplen los requisitos para consolidar el nuevo puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a recolocar al trabajador o trabajadora en su puesto anterior o en otro equivalente.

##### Artículo 118. *Movilidad Geográfica.*

1. La movilidad del personal que suponga cambio de localidad, se resolverá inicialmente por el sistema de desplazamiento negociado en todos sus aspectos y, en caso de falta de acuerdo, se realizará dentro de las modalidades que establece la ley.

2. Los desplazamientos serán preavisados en función de su duración prevista con los siguientes plazos:

- a) Hasta una semana de duración prevista: Con antelación suficiente.
- b) Duración superior a una semana e inferior a tres: Dos días de antelación.
- c) Duración igual o superior a tres semanas: Cinco días de antelación.

3. Todo el personal desplazado fuera del territorio de su propio centro y el personal de Valencia desplazado en las Islas Baleares y entre estas, y el personal de Tenerife y Las Palmas desplazados fuera de su isla, tendrá opción a regresar a su centro de origen entre las fechas 23 de diciembre al 7 de enero, por un máximo de tiempo de cinco días hábiles, reintegrándose al trabajo en su centro o disfrutando vacaciones, abonándosele en ambos supuestos el 100 por 100 de los gastos de viaje. Se garantizará el servicio al cliente, distribuyéndose en estos casos la plantilla desplazada en dos turnos de igual número de empleados.

4. Todo el personal desplazado de forma continuada fuera del territorio de su propio centro, y el personal de Valencia desplazado en las Islas Baleares y entre estas, y el personal de Tenerife y Las Palmas desplazado fuera de su isla, tendrá derecho a un permiso retribuido al término de su desplazamiento, de acuerdo con la siguiente tabla:

Periodo de desplazamiento continuado	Bonificación
A partir de 30 días y hasta 59 días.	1 día laborable.
A partir de 60 días y hasta 89 días.	2 días laborables.
90 días.	3 días laborables.

Los desplazamientos continuados superiores a los periodos indicados anteriormente seguirán por lo establecido en la Legislación vigente.

Artículo 119. *Reconversión y perfeccionamiento profesional y capacidad disminuida.*

1. Dado que el perfeccionamiento profesional del personal es otro factor influyente para obtener una mayor calidad de la vida en el trabajo, influyendo esta última en la productividad de la Empresa, ambas partes establecen que se deberá desarrollar al máximo de las posibilidades y en función de las necesidades los sistemas de formación perfeccionamiento y entrenamientos necesarios para convertir al personal univalente en polivalente, todo ello con las competencias que el Comité tiene concedidas, según el artículo 77, siempre que se respete la profesionalidad de la persona trabajadora y su dignidad humana.

2. La Empresa acoplará a puestos vacantes existentes y en los que puedan desarrollar sus conocimientos, experiencia y que sean más adecuados a sus condiciones físicas, intelectuales y profesionales, al personal que se vea afectado por una disminución física e imposibilitado para desarrollar el trabajo que habitualmente ejerce la Empresa, ya sea por accidente, edad o estado de salud, teniendo preferencia absoluta para la ocupación de otro puesto de trabajo, siempre que tenga aptitud para el mismo.

Artículo 120. *Jubilación obligatoria.*

El contrato de trabajo se extinguirá por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a la edad de jubilación obligatoria en cada año de vigencia del convenio, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida se vincula a la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador o trabajadora.

## TÍTULO VII

### Prestaciones sociales

#### CAPÍTULO I

### Préstamos personales

Artículo 121. *Finalidad del préstamo.*

La Empresa concederá a los empleados y empleadas que acrediten la antigüedad de un año, y que lo soliciten, préstamos reintegrables, para solventar sus necesidades económicas, siendo de aplicación el interés legal del dinero establecido en los

Presupuestos Generales del Estado en la fecha de concesión del préstamo, no teniendo en cuenta las variaciones que pudieran ocurrir durante la amortización del mismo y de acuerdo con las siguientes normas:

Artículo 122. *Cuantía y fraccionamiento del préstamo.*

1. La cantidad máxima individual del préstamo será el equivalente a seis mensualidades del salario convenio mensual, que disfrute el empleado peticionario en el momento de su concesión. En el caso de personal del Grupo 0 y Directivos, la cantidad máxima individual será la correspondiente a cuatro mensualidades de salario base.

2. La cantidad máxima individual podrá completarse mediante solicitudes parciales hasta tres veces; en este caso se considerará que la cantidad máxima posible es la correspondiente a cuatro veces el salario convenio mensual del empleado (dos veces el salario base en caso de Directivos y Grupo 0) en el momento de la primera concesión parcial.

Artículo 123. *Periodo de carencia.*

Será preciso para poder solicitar el préstamo que hayan transcurrido, al menos, tres meses de la cancelación de otro préstamo de esta naturaleza disfrutado con anterioridad.

Artículo 124. *Amortización.*

1. La amortización, cualquiera que sea la cuantía del préstamo concedido, se efectuará mensualmente, mediante retenciones en nómina de la cantidad equivalente al 12 % del salario convenio, que tenga asignado el empleado en el momento de la concesión del préstamo.

2. La amortización fijada en el momento de la concesión del préstamo, se mantendrá invariable hasta la total liquidación del mismo.

3. Las cantidades de amortización resultantes de la aplicación del porcentaje mínimo fijado sobre el salario convenio podrá aumentarse a petición de las personas interesadas, así como cancelar a voluntad propia el saldo pendiente en cualquier momento.

Artículo 125. *Liquidación de intereses.*

Mensualmente se liquidarán los intereses que devengue el capital pendiente de amortizar.

Artículo 126. *Fondo máximo a conceder.*

1. La Empresa mantendrá durante la vigencia del convenio colectivo, un saldo máximo para este fin de 1.500.000 euros. Cubierto este saldo las nuevas solicitudes de préstamo se atenderán con las cantidades resultantes de la amortización mensual de los préstamos concedidos, por riguroso orden de recepción de la solicitud en la Subdirección de Personal, salvo en los casos de urgente y demostrada necesidad, que serán atendidos prioritariamente.

Dicha prioridad será aplicable, asimismo, a los empleados que soliciten el préstamo por primera vez.

2. Anualmente se incrementará el Fondo Máximo en el mismo porcentaje de incremento que se pacte con carácter global para el aumento salarial.

Artículo 127. *Liquidación por cese.*

Al empleado o empleada que cause baja en la Empresa, teniendo pendiente de amortización el préstamo concedido, se le descontará de su liquidación-finiquito el saldo

resultante, y de no ser suficiente con ello amortizará el resto mediante entrega en metálico o mediante la aceptación de letras de cambio mensuales, cuyo importe mínimo será el equivalente al triple de la cuantía que mensualmente venía amortizando.

Artículo 128. *Limitaciones e incompatibilidades con otros préstamos.*

A la concesión del préstamo personal se deducirá del mismo la cuantía que se adeude en ese momento por otro préstamo o anticipo concedidos por el Fondo de Chatarra o la Empresa.

Artículo 129. *Concesión o denegación.*

La concesión o denegación de un préstamo se determinará por la Dirección de la Empresa. En el supuesto de tener que proceder a la denegación del préstamo, será oído previamente el Comité de Centro.

Artículo 130. *Concesión a menores.*

Para la concesión de un préstamo a un empleado o empleada menor de edad, será condición indispensable que, junto con la solicitud, se aporte autorización de quien ejerza la patria potestad, responsabilizándose del mismo.

## CAPÍTULO II

### **Ayuda para el pago de intereses de préstamos para vivienda**

Artículo 131. *Finalidad.*

En los casos de empleados o empleadas que adquieran su vivienda mediante préstamos concedidos a la Caja de Ahorros o de cualquier Entidad Bancaria, la Empresa facilitará una ayuda económica para el pago de los intereses a que den lugar tales préstamos, y en base a las siguientes normas.

Artículo 132. *Préstamos que recibirán ayuda.*

Los gestionados, bien sea a través de Finanzauto, SAU, o particularmente, en las Cajas de Ahorros o cualquier otra Entidad Bancaria, ya se haya obtenido el mismo o no con el aval de Finanzauto, SAU.

Artículo 133. *Empleados y empleadas con derecho a ayuda.*

Todo el personal tendrá derecho a esta ayuda en proporción a la jornada de trabajo que tenga en cada momento, no obstante, en el supuesto de matrimonio entre personal de la empresa, la ayuda por un mismo préstamo se le concederá a uno solo de los cónyuges. Si cada uno de ellos separadamente fuese el prestatario de un préstamo, o los dos solidariamente fuesen prestatarios de dos préstamos, se les abonará la ayuda a ambos.

Artículo 134. *Condiciones de la vivienda.*

Solo se concederá tal ayuda en el caso de adquisición de vivienda que constituya el domicilio habitual del empleado o empleada y no se trate de:

- a) Vivienda de recreo.
- b) Segundas viviendas.
- c) Viviendas destinadas a alquiler.
- d) viviendas adquiridas para especular con su venta.
- e) Viviendas con destino a los familiares.
- f) Préstamo para reparación de vivienda.

Artículo 135. *Cuantía de la ayuda.*

En función de la cuantía del préstamo y de los años de amortización del mismo, se fija la ayuda que se indica en la siguiente tabla:

Capital del préstamo mensual		Bonificación	
Desde	Hasta	5 a 9 años	10 años
0	360,60	0,60	1,20
360,61	540,91	0,90	1,80
540,92	721,21	1,00	2,30
721,22	901,52	1,50	3,01
901,53	1.081,82	1,80	3,61
1.081,83	1.262,13	2,10	4,21
1.262,14	1.442,43	2,40	4,81
1.442,44	1.622,73	2,70	5,41
1.622,74	1.803,04	3,01	6,01
1.803,05	1.983,34	3,31	6,61
1.983,35	2.163,64	3,61	7,21
2.163,65	2.343,95	3,91	7,81
2.343,96	2.524,25	4,21	8,41
2.524,26	2.704,56	4,51	9,02
2.704,57	2.884,86	4,81	9,62
2.884,87	En adelante.	5,11	10,22

Artículo 136. *Abono de la ayuda.*

Se efectuará mensualmente a través de nómina, a partir de la fecha en que le sea notificada al empleado la concesión del préstamo, o de la notificación de esta circunstancia por el empleado a la Subdirección de Personal en los casos de préstamos gestionados particularmente, previa presentación de la póliza del préstamo y el contrato de compra-venta del piso.

Artículo 137. *Duración de la ayuda.*

1. Durante sesenta meses como máximo, contados desde la fecha en que se inició el abono de la ayuda o hasta el momento de cancelación del préstamo, en el supuesto de realizarse ésta antes de la fecha prevista.

2. La ayuda se concede para el primer préstamo que consiga el empleado o empleada, no teniendo derecho a la misma en los casos de segundos préstamos, a no ser que durante la vigencia del primer préstamo no hubiese percibido la ayuda correspondiente a los sesenta meses, en cuyo supuesto percibiría la ayuda durante un número de meses igual a los que le faltasen para completar los sesenta meses.

Artículo 138. *Finalización de la ayuda.*

1. Concluirá la ayuda en los siguientes supuestos:
  - a) Por cancelación de préstamo.
  - b) Por transcurso de los sesenta meses.

- c) Por baja definitiva en la Empresa.
- d) Por no dar al préstamo el destino para el cual se solicitó.
- e) Por venta de la vivienda.
- f) Por dejar de constituir su domicilio habitual la vivienda adquirida con el préstamo.

2. En los supuestos d), e) y f) del punto anterior debe comunicarlo el empleado o empleada al departamento de Personal de su Centro de Trabajo inmediatamente, a fin de que sea suprimida la ayuda que viniese percibiendo. En caso de que no lo comunicase y fuese comprobado el hecho en algún momento, le será retenido en la primera nómina el importe total a que ascienda la cantidad percibida indebidamente.

Artículo 139. *Suspensión de la ayuda.*

Quedará suspendida la ayuda que se viniera abonando hasta tanto que el empleado o empleada normalice su situación en los casos siguientes:

- a) Al no aportar la documentación justificativa del destino dado al préstamo.
- b) Por pasar a la situación de –excedencia–, mientras dura la misma.

### CAPÍTULO III

#### **Prestaciones complementarias por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente**

Artículo 140. *Incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente no laboral.*

1. El personal de la Empresa que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá con cargo a Finanzauto, SA, un complemento de la prestación reglamentaria de la Seguridad Social que, sumado a la misma, complete hasta el 100 por 100 de los haberes fijos diarios brutos de la persona trabajadora.

2. A estos efectos se consideran como haberes fijos diarios brutos los importes de: salario convenio, antigüedad, complemento ex categoría, complemento doble turno almacén central y plus de disponibilidad y jornada flexible, y complemento de puesto.

3. Este complemento se abonará hasta que se extinga la prestación reglamentaria de la Seguridad Social por incapacidad temporal o se cause baja en la Empresa.

4. Si la prestación de la Seguridad Social por incapacidad temporal fuera igual o superior al porcentaje de los haberes fijos determinado conforme a los puntos 1 y 2, se abonará exclusivamente dicha prestación.

5. A propuesta del Servicio Médico de la Empresa, del Responsable del Departamento a que pertenezca el empleado o empleada o del Departamento de RR. HH., en cualquier caso, podrá suspenderse el abono del complemento, dando conocimiento previo de esta medida al Comité de Empresa, cuando existan indicios de enfermedad fingida o prolongación de la situación de baja por incumplimiento de las prescripciones médicas.

Artículo 141. *Incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional.*

1. En el supuesto de incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional se percibirá un complemento en cuantía tal que, sumado a la prestación reglamentaria de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, le garantice el 100 por 100 de sus haberes fijos desde el primer día de baja, entendidos éstos según se define en el artículo 140.

2. Si la prestación que correspondiese a la Mutua de Accidentes fuese igual o superior al porcentaje de los haberes fijos indicados en el punto anterior, se abonará exclusivamente aquella.

3. De igual manera a la prevista en el artículo 140, podrá suspenderse el abono del complemento en los siguientes casos, previo informe al Comité de Centro y Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro:

- a) Si no hubiera usado los medios de protección exigidos, facilitados por la Empresa y que hayan sido homologados, siempre que exista norma técnica que obligue a su homologación.
- b) Si se produjese una auto lesión.

Artículo 142. *Revisiones y topes del complemento.*

1. Todas las prestaciones complementarias económicas que con cargo a la Empresa se establecen en el presente convenio, para las distintas situaciones de Incapacidad Temporal, serán revisadas en el mismo porcentaje que establezca cualquier disposición legal que contemple a su vez la revisión de los subsidios económicos de la Seguridad Social vigentes en la actualidad.

2. El complemento de la Empresa resultante después de la revisión en el caso de que esta fuese al alza, nunca supondrá que con su adición a la prestación de la Seguridad Social resulte una cifra superior al 100 por 100 de los haberes fijos.

#### CAPÍTULO IV

##### Excedencia

Artículo 143. *Excedencia por cuidado de hijo o hija.*

La excedencia regulada en el punto 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se verá mejorada únicamente en cuanto a que el trabajador o trabajadora excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el período de duración de la misma.

Artículo 144. *Excedencia por fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge o hijos e hijas.*

En caso de fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge o de hijos e hijas, se tendrá derecho a solicitar una excedencia por un periodo máximo de cuatro meses con derecho a reserva de puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO V

##### Seguros

Artículo 145. *Seguros de vida.*

1. La Empresa suscribirá un Seguro Colectivo de Vida en favor de las personas trabajadoras, que dé cobertura a los riesgos de incapacidad permanente y fallecimiento, con los capitales asegurados que seguidamente se detallan para cada contingencia:

	Euros
Muerte natural.	30.050,61
Muerte accidental (excluido accidente de circulación).	60.101,22
Muerte por accidente de circulación.	90.151,83
Incapacidad Permanente Total o Absoluta (enfermedad o accidente).	30.050,61

2. Tendrán la condición de aseguradas las personas trabajadoras menores de sesenta y cinco años o de la edad de jubilación ordinaria que corresponda en cada caso de acuerdo a lo regulado en la normativa de aplicación, incluidas en el ámbito personal de este convenio, siempre que pertenezcan a la plantilla activa de la empresa en el momento de producirse el hecho causante y, que hubiesen sido incluidos en la póliza con anterioridad al mismo.

3. El capital asegurado se abonará a partir del momento en que hubiese ocurrido la muerte de la persona asegurada, o a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del Órgano competente de la Seguridad Social sobre la calificación del grado de invalidez sobrevenida. En cualquier caso, habrá de acreditarse ante la Empresa de forma fehaciente la contingencia que pueda originar la percepción.

4. En el pago de las primas correspondientes participará el empleado o empleada con la cuota de 3,01 euros mensuales, que le serán retenidos a través de la nómina.

5. Las personas trabajadoras serán dadas de baja en el Seguro Colectivo de Vida al causar baja en la empresa por cualquier causa o al alcanzar la edad legal de jubilación, lo que antes se produzca.

6. En todo caso se estará a lo establecido en la póliza del Seguro Colectivo de Vida que se suscriba con la compañía aseguradora, para todo lo que no esté expresamente previsto en el presente artículo; no siendo Finanzauto, SAU, en ningún caso responsable directa ni subsidiariamente del pago de indemnizaciones que no fueran satisfechas por la compañía aseguradora.

7. Las restantes condiciones actuales de la póliza suscrita entre Finanzauto, SAU, y la compañía de Seguros con quien se tenga contratada esta póliza, se mantendrán en sus propios términos durante la vigencia del presente convenio colectivo, en la póliza que se suscriba al efecto, y sólo podrán ser variadas de mutuo acuerdo entre las partes.

8. Las restantes condiciones actuales de la póliza suscrita entre Finanzauto, SAU, y se mantendrán en sus propios términos durante la vigencia del presente convenio colectivo, en la póliza que se suscriba al efecto, y sólo podrán ser variadas de mutuo acuerdo entre las partes.

## CAPÍTULO VI

### Otras ayudas

#### Artículo 146. *Bolsa de Navidad.*

En conmemoración de las fiestas navideñas, la Empresa hará entrega a cada persona trabajadora de una «bolsa». El valor de la misma para el año 2024 ha sido de 188,56 euros, incrementándose para años sucesivos de acuerdo con las revisiones del IPC del sector de alimentos y bebidas no alcohólicas.

#### Artículo 147. *Comedores.*

Cuando conforme al horario de aplicación en la empresa resulte de aplicación la jornada partida, con un tiempo mínimo de una hora de descanso para comida, o por necesidades de servicio deba prolongarse la jornada ordinaria continuada se facilitará el servicio de comedor en aquellos centros que dispongan de él o a través de una empresa especializada. En los centros donde no sea posible habilitar este servicio, la Empresa ofrecerá a las personas trabajadoras la opción de comer en un restaurante concertado por la Empresa y a cargo de esta última o recibir una ayuda dineraria de diez (10) euros diarios brutos en días laborales (de lunes a viernes) o doce (12) en caso de fines de semana y festivos.

Artículo 148. *Ayuda a empleados con hijos y/o hijas o cónyuge con diversidad funcional.*

1. Se considerarán situaciones de diversidad funcional las debidamente justificadas ante la Empresa mediante la presentación de documento acreditativo emitido por la Seguridad Social u organismo oficial competente.

Se establece una ayuda por cada hijo e hija o cónyuge con diversidad funcional, en función de los diferentes grados de Discapacidad, de los siguientes importes, que se abonarán proporcionalmente a la jornada de trabajo contratada:

Grado de discapacidad	Cuantía ayuda
De 0 % a 32 %.	No tendrán derecho a esta ayuda.
De 33 % a 50 %.	176,72 euros brutos mensuales.
De 51 % a 65 %.	235,62 euros brutos mensuales.
De 66 % en adelante.	294,53 euros brutos mensuales.

2. Su abono se realizará en los doce meses del año en tanto persista la acreditada situación de diversidad. En el caso de que ambos cónyuges fueran personas trabajadoras de Finanzauto, SAU, la ayuda por hijo con diversidad funcional se abonará solo a uno de ellos, a elección de los interesados.

Artículo 149. *Ayudas médicas para los empleados y empleadas.*

1. Se establece una ayuda a la compra de gafas por importe de 121 euros para todas aquellas personas trabajadoras calificadas como «usuarias de pantallas de datos» por la normativa vigente, cada dos años para personas mayores de cuarenta años y cada cuatro años para personas menores de cuarenta años. Si en el reconocimiento médico anual se pusiese de manifiesto una pérdida de visión achacable al uso de pantallas, y así fuese puesto de manifiesto por el Servicio de Prevención Propio, la persona trabajadora mantendrá el derecho a la percepción de esta ayuda.

2. Se facilitará una revisión ginecológica anual gratuita coordinada por la Empresa para todas las trabajadoras de la empresa que los soliciten.

3. Se facilitará la vacunación antigripal anual gratuita coordinada por la Empresa para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que los soliciten.

## CAPÍTULO VII

### Fondo de chatarra

Artículo 150. *Finalidad.*

El fondo de chatarra tendrá una finalidad social para la atención de las necesidades individuales de los trabajadores en proporción a su jornada de trabajo o de las colectivas de todas las personas trabajadoras.

Artículo 151. *Constitución del fondo.*

1. En cada Centro existirá un fondo de chatarra que se nutrirá con el importe de la venta de la chatarra procedente de desguaces, papel inutilizado, cartón, embalajes, flejes, listados de ordenador y, en general, del producto de la venta de cualquier material que pueda considerarse inútil por la Dirección del Centro.

2. La operación de venta de los productos indicados estará supervisada por el Jefe/a del Departamento de donde proceda y un miembro del Comité, responsabilizándose ambos de que el producto de la venta se ingrese en la cuenta creada al efecto.

3. A Oficinas Centrales remitirán los restantes Centros de Trabajo el 2,25 por 100 de las ventas de los productos que se detallan en el punto 1 anterior, que pasará a integrar el Fondo de Chatarra de Central, al que se acumulará el producto de las ventas de material de deshecho que puedan generar los diversos Departamentos de la misma que no tengan constituido Fondo de Chatarra propio.

4. Todos los Centros de Trabajo, incluidas las Oficinas Centrales, remitirán el 17,75% de las ventas de los productos que se detallan en el punto 1 anterior, con la finalidad de nutrir el Fondo de Chatarra Intercentros.

5. Las ayudas satisfechas al personal para el pago de intereses de los préstamos de vivienda previstas en el artículo 131 y siguientes, serán con cargo al Fondo de Chatarra Intercentros. A este mismo fondo se abonarán o cargarán los resultados positivos o negativos, respectivamente, de las Acciones adquiridas en su día con el montante de este Fondo, con el fin de rentabilizar el mismo.

#### Artículo 152. *Administración y control.*

1. La administración del Fondo de Chatarra estará a cargo del Comité de Centro, que libremente podrá disponer del mismo, dedicándolo a los fines que se indican en el artículo 150.

2. La Dirección del Centro sólo podrá impedir el uso del Fondo si su destino fuera para contrarrestar o paliar los efectos económicos de las medidas disciplinarias del absentismo o de huelga y paros.

3. Para la disposición del Fondo se deberá presentar al Director del Centro para su firma de notificación escrita en la que conste el destino, el número personal de matrícula del empleado beneficiario y la cantidad a disponer.

### CAPÍTULO VIII

#### Ropa de trabajo

#### Artículo 153. *Buzos de trabajo.*

1. En el transcurso de cada año natural, se facilitarán las prendas de trabajo necesarias de acuerdo al procedimiento vigente en la empresa, hasta un máximo de 12 equipos.

2. La empresa facilitará un sistema de lavado y reparación de ropa de trabajo para todo el personal mecánico en todos y cada uno de los centros de trabajo.

### TÍTULO VIII

#### Percepciones económicas

### CAPÍTULO I

#### Salario

#### Artículo 154. *Estructura salarial.*

Se establece un sistema retributivo derivado de la clasificación en Grupos Profesionales constituido por los siguientes conceptos:

- Salario de convenio por grupo profesional y nivel dentro del grupo.
- Complemento ex categoría.

Artículo. 155. *Salario de convenio.*

1. El salario de convenio para las personas trabajadoras a jornada completa comprendidos en los Grupos del 1 al 5, será el establecido en las Tablas Salariales que figuran en anexo 3 según Grupo Profesional y nivel que corresponda.

2. El salario de convenio de entrada será el establecido para el nivel 1 de cada Grupo Profesional.

3. El salario de convenio por Nivel económico en cada grupo profesional se aplicará conforme al siguiente sistema de Plan de Carrera:

a) Promociones económicas automáticas, que serán efectivas el día 1 del mes en que se alcance la fecha de cumplimiento:

– Promoción de nivel 1 a nivel 2 por permanencia en Grupo Profesional nivel 1 de doce meses para los Grupos Profesionales 2, 3, 4 y 5.

– Promoción de nivel 2 a nivel 3 por permanencia en Grupo Profesional nivel 2 de veinticuatro meses para los Grupos Profesionales 4 y 5.

– Promoción de nivel 3 a nivel 4 por permanencia en Grupo Profesional nivel 3 de ochenta y cuatro meses para los Grupos Profesionales 4 y 5.

b) Promociones económicas derivadas de sistemas evaluación del desempeño y ascensos:

Fuera de los supuestos de promoción económica automáticos establecidos en el apartado anterior, la subida de Nivel se aplicará en base a su formación, experiencia, nivel de desempeño y consecución de objetivos que establezca la Compañía o de la aplicación de las promociones profesionales o ascensos regulados en el artículo 117.

4. Atendiendo a las características de los puestos de trabajo, se establecen las siguientes particularidades en la aplicación del sistema de Plan de Carrera definido:

a) Se mantendrá como Plan de Carrera específico para los Inspectores/as Post Venta (IPV) el previsto en la disposición final octava del convenio colectivo 2012 adaptado a la nueva estructura de Grupos Profesionales y Niveles Retributivos, con la correspondiente adaptación a la nueva estructura salarial.

b) Dentro del Grupo 4, Subgrupo Técnicos de Producto, cuando de manera continuada o alterna, un/a Mecánico/a preste servicios en campo durante seis o más meses en el periodo de un año, pasará a ostentar el Nivel 3. Esta promoción será efectiva para aquellos/as Mecánicos/as que tengan las habilidades y formación para reparar en campo, y no necesiten ir acompañados de otra persona responsable de la reparación.

Artículo 156. *Complemento Ex categoría.*

El personal con contrato vigente a la fecha de entrada en vigor del Convenio colectivo de Finanzauto, SAU, registrado mediante resolución de 13 de septiembre de 2019 mantendrá la percepción del Complemento «Ex categoría» determinado conforme a lo dispuesto en el artículo 155 del referido convenio colectivo.

Artículo 157. *Salario de convenio para el personal con contrato formativo.*

El salario base del personal que formalice su contrato de trabajo en la modalidad de «Contrato de formación en alternancia» será el que resulte de la aplicación de los siguientes porcentajes, referidos al Salario de convenio del grupo profesional (Nivel 1) correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

- Contrato formación en alternancia, 1.<sup>er</sup> año: 60 % sobre salario de convenio nivel 1.
- Contrato formación en alternancia, 2.<sup>o</sup> año: 75 % sobre salario de convenio nivel 1.

El salario base del personal que formalice su contrato de trabajo en la modalidad de «Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios», será el que resulte de la aplicación del porcentaje del 75 %, referidos al Salario de convenio del grupo profesional (Nivel 1) correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 158. *Antigüedad.*

1. El personal de la Empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistente en el abono de cuatrienios en cuantías equivalentes a 32,83 euros brutos.
2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa desde la fecha de ingreso.
3. Se computará el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público, no computándose, por el contrario, la permanencia en situación de excedencia voluntaria o permiso sin sueldo de larga duración.
4. Se computará la antigüedad en razón del número de años de servicio dentro de la Empresa, con independencia del grupo profesional o categoría laboral en que se encuadre o haya estado encuadrado el trabajador o trabajadora.
5. También se computarán los servicios prestados a la Empresa en períodos de prueba, contrato de trabajo en prácticas, contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o mediante contrato eventual cuando se incorporen a la Empresa, sin solución de continuidad.
6. Los aumentos periódicos por año de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero o del 1 de julio, según se cumpla cada cuatrienio, en el primer o segundo semestre, respectivamente.
7. En el supuesto de que un trabajador cese en la Empresa por su voluntad, si posteriormente ingresa en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir del último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 159. *Complemento de puesto de trabajo.*

Por razón de las características del puesto de trabajo y en atención a la forma de realizar su actividad profesional, se establece el pago de los siguientes complementos de puesto de trabajo:

- El personal mecánico, especialistas de mantenimiento y técnicos/as de hidráulica, percibirán la cantidad de 45,04 euros brutos mensuales pagaderos en doce mensualidades.
- El personal no mecánico incluido en los Grupos Profesionales 1,2,3,4, y 5, que, conforme a lo establecido en el artículo 30, no se encuentre entre los puestos establecidos para solicitar su adscripción al sistema de teletrabajo previsto en el presente convenio colectivo, atendiendo a la imposibilidad de disfrute de los beneficios derivados de este sistema, percibirá la cantidad de 28,56 euros brutos mensuales.

Artículo 160. *Premio de puntualidad y asistencia.*

Con el fin de premiar la asistencia al trabajo, se abonará mensualmente la cantidad de 31,63 euros brutos, de acuerdo con las normas actualmente vigentes que regulan este premio.

Artículo 161. *Valor de las horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias que en su caso realicen las personas trabajadoras incluidos en los Grupos Profesionales 0, 1, 2, y 3, serán compensadas con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
2. Para cada una de las personas trabajadoras encuadradas en los Grupos Profesionales 4 y 5 se establece el valor de las horas extraordinarias en el anexo IV, que serán revisadas anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

3. Para el personal a que se refiere el punto 2 de este artículo (a excepción de aquél que se adscriba al sistema de jornada flexible del artículo 25 de este convenio), una vez alcanzado individualmente el 50 % del límite legal máximo anual de horas extraordinarias, se establece la posibilidad de compensar por tiempo de descanso las horas extraordinarias, a razón de 1,40 horas normales por cada hora extraordinaria realizada, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Será necesaria la autorización del Responsable del Departamento previa a la realización de este tipo de horas extraordinarias compensables.

b) El tiempo de compensación mínimo será el equivalente a una jornada laboral, múltiplo de la misma.

c) La compensación se disfrutará a partir del mes siguiente al de la realización horas extraordinarias, en las fechas que se establezca, de acuerdo con el jefe departamento y siempre dentro del año natural en que se realizaron, con excepción del período comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

d) El tiempo de compensación máximo no excederá, en ningún caso, de 39 horas.

#### Artículo 162. *Cómputo mensual de las horas extraordinarias.*

A los efectos de determinar el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes, se sumará todo el tiempo trabajado en horas extraordinarias durante ese período considerándose del total, a efectos de abono, por un lado las horas completas y en cuanto a la fracción de horas que pudiera resultar en minutos sexagesimales o centesimales se seguirá el siguiente criterio: Se despreciarán, a efectos de devengo, los minutos comprendidos entre 0 y 15 sexagesimales y 0 y 25 centesimales. Se abonará como media hora extraordinaria los minutos comprendidos entre 16 y 45 sexagesimales y 25 y 75 centesimales; se considerará como una hora extraordinaria completa a partir de 46 minutos sexagesimales y 76 centesimales.

#### Artículo 163. *Primas de producción.*

Con independencia de los anteriores conceptos retributivos, la Dirección podrá establecer con carácter complementario de los mismos, un sistema de retribución de trabajo por incentivo, en función de tiempos, cantidad y calidad del trabajo, facturación, objetivos económicos y beneficios a conseguir, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 164. *Plus de penosidad.*

Se pagará un plus de penosidad a los mecánicos, especialistas en mantenimiento, técnicos de hidráulica, instaladores de motores, así como a los IPVS, TAEM y TCM cuando realicen trabajos de personal mecánico y no comerciales, en cuantía de dos euros/hora en los siguientes casos:

– Plantas de Cogeneración: cuando un mecánico trabaje físicamente en una planta con al menos un motor en funcionamiento y en una sala cerrada.

– Pruebas de Mar: cuando un mecánico realice pruebas de mar.

– Trabajos en vertedero: cuando un mecánico trabaje físicamente en un vertedero. El trabajo debe realizarse en la zona de operación del vertedero y no en el taller.

– Minería de Interior: se abonará a los mecánicos que trabajen en clientes de minería de interior. Este complemento no será de aplicación a aquellos técnicos que trabajan de manera continua en MATSA y que ya tienen un complemento de similar naturaleza.

– Acerías (zonas de acopio de escoria o zonas donde existan condiciones de especial penosidad).

– Trabajos en ubicaciones donde exista uno o más motores trabajando.

## Artículo 165. *Participación en los beneficios anuales de la empresa.*

1. Se establece una participación en los beneficios anuales de la empresa equivalente al 9 por 100 del beneficio disponible, entendiéndose por tal el que resulte de las cuentas anuales una vez minorada la cantidad destinada al pago del impuesto sobre sociedades.

Para el cálculo del cargo por impuesto de sociedades se entenderán utilizables las pérdidas de ejercicios anteriores que estuvieran disponibles al cierre de ejercicio, conforme a los límites dispuestos en la ley del Impuesto sobre Sociedades y en los términos aplicables para la empresa, a fecha del acuerdo hasta el límite del 25 % el beneficio antes de impuestos. Siendo que el importe de las pérdidas disponibles para su utilización no contemplará las pérdidas correspondientes a operaciones atípicas.

Se entenderán como operaciones atípicas, tanto para la determinación del beneficio antes de impuestos como para la valoración de las pérdidas disponibles para su utilización en el Impuesto sobre Sociedades, entre otros, los siguientes conceptos: operaciones sobre acciones y participaciones en inversiones en entidades subsidiarias o asociadas a la entidad, operaciones intragrupo, operaciones inmobiliarias, etc.

2. Las cifras de beneficio serán acreditadas mediante la Memoria anual de la empresa o, en su defecto, mediante acreditación de la empresa auditora de la misma.

3. La distribución de beneficios será repartida en igual cuantía para todas las personas trabajadoras sin distinción de categorías, y será abonable proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa durante el período de enero a diciembre, y exclusivamente al personal que se encuentre en alta en la plantilla en el momento de su abono.

4. Las cantidades que en su caso reciba la persona trabajadora lo serán en proporción a la jornada de trabajo que tengan en cada momento. Si hubiese variado su jornada una vez comenzado el ejercicio, cobrará la citada paga proporcionalmente por las jornadas trabajadas en cada momento durante ese ejercicio.

## Artículo 166. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonará con el carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, dos pagas extraordinarias, denominadas una de verano y otra de Navidad, estando integrada cada una de ellas por el importe de una mensualidad de los conceptos retribuidos: salario de convenio, complemento Ex categoría y antigüedad; se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

## Artículo 167. *Retribución flexible.*

La empresa podrá implantar un sistema de retribución flexible al que podrá adherirse voluntariamente el trabajador.

De acuerdo con este sistema, la persona trabajadora podrá optar voluntariamente por percibir parte de sus retribuciones salariales, incluidas las previstas en el convenio colectivo, a través de un sistema de retribución flexible en los términos del Plan que se establezca en la empresa respetando en todo caso los límites legales de distribución de las retribuciones dinerarias y en especie.

## CAPÍTULO II

**Revisión salarial**

Artículo 168. *Sistema de revisión salarial.*

Se acuerdan los siguientes índices de revisión salarial durante la vigencia del convenio:

2025	IPC 2024 + 1,5 %.	Efectividad desde el 1 de enero de 2025.
2026	IPC 2025 + 0,6 % con tope del 4,0 %.	Efectividad desde el 1 de enero de 2026.
2027	IPC 2026 + 0,4 % con tope del 4,0 %.	Efectividad desde el 1 de enero de 2027.

Esta subida salarial será de aplicación sobre los siguientes conceptos: Salario convenio, complemento «Ex categoría», complementos de antigüedad, prima de puntualidad, servicio 24 horas, servicio internacional, complemento de disponibilidad, complemento de nocturnidad, compensación por teletrabajo, complemento de puesto para el colectivo de Técnicos de Servicios y complemento de puesto para el personal que no esté afectado por el Teletrabajo.

En el caso de que la suma del IPC real más el diferencial fuese negativo en cualquiera de los tres años, no se aplicará una regularización negativa, quedando ésta a cero.

## CAPÍTULO III

**Normas sobre pago de retribuciones**

Artículo 169. *Forma y periodicidad.*

1. Todos los conceptos económicos que cada persona trabajadora tenga derecho a percibir expresados en los capítulos anteriores de este título, serán abonados con carácter mensual, haciéndose efectivo el pago mediante el correspondiente recibo de salarios, bien en metálico o mediante transferencia bancaria o talón nominativo, según la conveniencia de la Empresa, con objeto de garantizar las mayores medidas de seguridad, evitando transporte de fondos monetarios.

2. El pago se efectuará dentro de los cinco últimos días de cada mes, teniendo las cuantías a abonar fecha valor del 27 del mes a que corresponda el pago.

3. Las gratificaciones extraordinarias que se establecen en el artículo 166 se abonarán mediante nóminas extraordinarias que se harán efectivas los días 10 de julio y 14 de diciembre.

4. La participación en los beneficios anuales de la Empresa que corresponda a cada persona trabajadora se abonará una vez aprobado por la Junta General de Accionistas el resultado económico del ejercicio.

5. Se establece el Portal del Empleado como medio más adecuado para la distribución de nómina a las personas trabajadoras.

Artículo 170. *Nómina complementaria.*

Para las personas trabajadoras que hayan ingresado en la Empresa con posterioridad a la fecha de cierre de datos de nómina, enviados al ordenador, e igualmente para el abono de cualquier complemento o regularización que existiese, se confeccionará dentro de la primera decena del mes siguiente una nómina complementaria para abonar o reajustar los devengos, prestaciones o retenciones de la nómina ordinaria del mes anterior.

Artículo 171. *Número de pagas y anticipos.*

1. Los conceptos económicos que integran la estructura salarial de la Empresa (tabla salarial) y la antigüedad se percibirán en catorce pagas equivalente a doce mensualidades y las dos gratificaciones extraordinarias reguladas en el artículo 166.
2. Los demás conceptos económicos se abonarán con la periodicidad establecida para cada uno de ellos, en el mes siguiente a haberse devengado el derecho a los mismos.
3. La persona trabajadora y con su autorización sus familiares, podrán percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## CAPÍTULO IV

### Indemnizaciones o suplidos por desplazamiento, dietas y gastos de transporte

Artículo 172. *Finalidad.*

Como consecuencia de viajes oficiales para asuntos de la Empresa que hayan sido previamente notificados y autorizados, las personas trabajadoras percibirán las correspondientes indemnizaciones o suplidos por gastos, de acuerdo con los artículos siguientes.

Artículo 173. *Sistema de dietas.*

Se establece dieta, media dieta, doble media dieta y dieta para formación con motivo de los desplazamientos que puedan producirse y en ellas, entre otros, están incluidos los siguientes gastos: Desayuno, almuerzo, cena y otros pequeños gastos.

En «zonas tensionadas», donde los importes marcados para las dietas no cubran los gastos en que pueda incurrir la persona trabajadora que se desplaza como consecuencia de su trabajo, se establece el sistema de «Gastos Pagados» como compensación de los gastos indicados en el apartado anterior.

Artículo 174. *Concepto de dieta.*

Se abona dieta cuando entre las horas de salida y llegada hayan transcurrido veinticuatro horas o múltiplo de las mismas, o bien sin alcanzar dichos tiempos se pernocte fuera del domicilio.

Artículo 175. *Concepto de media dieta, doble media dieta y dieta de formación.*

– Se abonará media dieta en los casos siguientes:

- a) Cuando no alcanzando el tiempo de desplazamiento veinticuatro horas, ni pernoctando fuera del domicilio, la hora de salida sea anterior a las 13:30 horas y la hora de regreso supere las 14:30 horas; o bien la hora de salida sea anterior a las 20:00 horas y la hora de regreso supere las 22:00 horas, o bien superando las 22:00 horas se regrese con anterioridad a las 8:00 horas. Cuando los viernes o días con jornada intensiva se salga antes de las 15:00 y se regrese después de las 16:00, corresponderá el abono de la media dieta.
- b) Cuando superado el tiempo de desplazamiento veinticuatro horas o múltiplo de las mismas, la hora de salida sea anterior a las 13:30 horas y la hora de regreso supere las 14:30 horas; o bien la hora de salida sea anterior a las 20:00 horas y la hora de regreso supere las 22:00 horas, o bien superando las 22:00 horas se regrese con anterioridad a las 8:00 horas.

– Se abonará doble media dieta en los casos siguientes:

- a) Cuando no alcanzado el tiempo de desplazamiento veinticuatro horas, ni pernoctando fuera del domicilio, la hora de salida sea anterior a las 13:30 horas y la hora de regreso supere las 22:00 horas.
- b) Cuando superado el tiempo de desplazamiento veinticuatro horas o múltiplo de las mismas, la hora de salida sea anterior a las 13:30 horas y la hora de regreso supere las 22:00 horas.

– Se abonará dieta para formación en los casos siguientes:

- a) Cuando la persona trabajadora acude a cursos de formación proporcionados por la Empresa en centros que cuenten con servicio de comedor propio. El importe correspondiente a esta dieta será el de la dieta correspondiente descontando el importe de la ayuda de comida indicada en el artículo 147.

Artículo 176. *Valor de dieta, media dieta, doble media dieta y dieta de formación.*

El importe de la dieta, la media dieta, doble media dieta y dieta de formación se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el anexo 5.

Artículo 177. *Medios de transporte para los desplazamientos.*

Se establece de forma general el uso obligatorio de cualquier medio de transporte público más rápido para los desplazamientos al servicio de la Empresa entre Centros de Trabajo, capitales de provincia o localidades que dispongan de los mismos. Únicamente en los casos de evidente necesidad y previa autorización del Director/a podrá utilizarse el vehículo propio.

Artículo 178. *Desplazamiento en vehículo de la Empresa.*

Cuando el desplazamiento se haga en vehículo de la Empresa, se consignarán los datos requeridos en el apartado correspondiente del parte de desplazamiento, aun cuando no se haya pagado el carburante.

Artículo 179. *Desplazamiento en vehículo particular.*

1. Cuando el desplazamiento se haga en vehículo particular, se pagará cada kilómetro realizado al valor normal que figura en el anexo 5.
2. En los casos de aquellas personas trabajadoras que no estando obligadas a utilizar su vehículo particular de forma continua y habitual para la realización de su trabajo, hubieran de realizar algún desplazamiento en su propio vehículo y éste no estuviera asegurado a todo riesgo, podrá trasladar a la Empresa los riesgos de daños materiales que el vehículo pudiera sufrir en el viaje y que no fueran amparados por su propio seguro en el caso de accidente, si así lo solicita por escrito antes de iniciar el viaje y es aceptado por la Empresa, en cuyo supuesto el importe a percibir por kilómetro recorrido será de 0,29 euros. En el caso de no serle aceptada esta solicitud por la Empresa, o el no haberla presentado antes de iniciar el viaje, percibirá el importe del kilómetro al valor normalmente establecido, y serán a su cargo cuantos daños puedan derivarse de un posible accidente.

Todo lo anterior no será de aplicación a los Delegados/as de Ventas, Inspectores/as Post-Venta, Demostradores/as, y a cuantas personas trabajadoras de forma habitual precisan la utilización de su vehículo propio para la realización de su trabajo, a los cuales se les aplicará la normativa general sobre desplazamientos.

Artículo 180. *Desplazamientos en transportes públicos.*

Cuando el medio de transporte sea un servicio público, el tipo de billete se atenderá a lo establecido en el anexo 5.

Artículo 181. *Otros gastos.*

Cualquier otro gasto que no esté comprendido entre los que constituyen la dieta, media dieta o doble media dieta, y que hubieran sido satisfechos, habrán de ser justificados documentalmente (siempre que sea posible), y su importe figurará en el recuadro correspondiente del parte de desplazamiento.

Artículo 182. *Parte de desplazamiento.*

Es obligatorio para todo el personal de Finanzauto, SAU, el uso del parte de desplazamiento o del sistema digital de control de gastos para liquidar cualquier cantidad que corresponda a los conceptos reseñados en este capítulo.

Artículo 183. *Autorización y liquidación de partes de desplazamiento.*

1. Concluido el viaje y antes de finalizar las dos jornadas laborales siguientes, existe la obligación de liquidar el parte de desplazamiento en Caja o a través de la aplicación digital, debidamente visado por las personas que se indican en el punto 2.

En el supuesto de que al terminar el viaje la persona trabajadora no se incorporase a su Centro de Trabajo, por cualquier causa justificada, dispondrá de un máximo de cinco jornadas laborales, contadas a partir de la fecha de terminación del referido viaje; para efectuar la liquidación del parte de desplazamiento o el cargo de gastos en la herramienta digital.

2. Personas que han de visar el parte de desplazamiento:

a) En los Centros cabecera:

– El/la Director/a y los/as Jefes/as de Departamento al personal a su cargo.

b) En las Delegaciones:

– El/la Director/a a todo el personal.

c) En la Central:

– El/la Director General, Directores/as, Subdirectores/as, Apoderados/as y Directivos/as, a los empleados y empleadas que dependan directamente de ellos.

Artículo 184. *Revisión de los valores de dietas.*

El valor de la dieta, media dieta y doble media dieta, será revisado el 1 de enero de cada año, de acuerdo con el crecimiento del IPC del sector de hoteles, cafeterías y restaurantes, del periodo de noviembre a noviembre, facilitado por el INE.

Artículo 185. *Revisión de los valores de kilometraje.*

El valor normal del precio por kilómetro fijado en el anexo número 5, será revisado cada vez que el Índice de Precios al Consumo, en su componente de transportes, o el que de futuro se establezca para regular el transporte por carretera por el organismo competente, experimente una variación superior al 5 por ciento respecto del Índice del último mes que se tuvo en cuenta para la última revisión, aplicándose el nuevo valor a partir del día 1 del mes siguiente al de la fecha de aparición del Índice de Precios al Consumo en los medios de comunicación.

## TÍTULO IX

**Comités de seguridad y salud laboral**Artículo 186. *Constitución.*

En todos los Centros de Trabajo con más de 50 personas trabajadoras, existirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 187. *Composición.*

1. La composición de los Comités será la siguiente:

a) Tres miembros en representación de la Empresa que serán: El/la Responsable del Centro, el/la Jefe/a Técnico, o, en su defecto, el/la Jefe/a de Servicios y el/la Jefe/a de Personal, o en su defecto, el/la Jefe/a de Administración o personas en quienes deleguen en sus ausencias. El/la Responsable del Centro o la persona en quien delegue ostentará la Presidencia del Comité.

b) Tres miembros del Comité de Centro, que serán los componentes de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral establecida en el artículo 83, en representación de las personas trabajadoras y designados por el Comité de Centro.

c) El/la Jefe/a del Servicio Médico y un ATS en los centros donde existan estos puestos.

d) Un Secretario/a, designado por la Dirección del Centro, entre el personal Administrativo de la misma, a ser posible perteneciente al Departamento de Personal.

e) El/la responsable de mantenimiento del Centro, si lo hubiera.

2. Los componentes que figuran en los apartados a) y b) tendrán voz y voto y los incluidos en los apartados c), d) y e) tendrán voz, pero no voto.

Artículo 188. *Comunicación.*

La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud Laboral será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo, dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

Artículo 189. *Reuniones.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, se reunirá por lo menos una vez al mes, y con carácter extraordinario siempre que lo convoque su Presidente/a por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes con voz y voto.

Artículo 190. *Convocatoria.*

El Secretario/a realizará la convocatoria de cada reunión conforme lo disponga el Presidente/a, en la que se indicará el orden de asuntos a tratar en la reunión, que de forma fija y para las Reuniones ordinarias al menos comprenderán los siguientes puntos:

- Lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.
- Información, actividades del Servicio medico (si lo hubiera).
- Informe de accidentes de trabajo.
- Ruegos, sugerencias y preguntas.

## Artículo 191. *Actas.*

El Secretario/a, por cada reunión que celebre el Comité redactará el acta correspondiente, que deberá ser firmada por todos los asistentes, remitiendo una copia de la misma. al Servicio de Prevención Propio.

## Artículo 192. *Funciones.*

Serán funciones del Comité las siguientes:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.
- b) Estudiar y proponer las medidas que estime oportuno en orden a la prevención de los riesgos profesionales y cuantas otras sean encomendadas por los Organismos Oficiales competentes en la materia.
- c) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección, a la que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera que considere oportunas.
- d) Interesar la práctica de los reconocimientos médicos al personal de la Empresa en orden a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- e) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- f) Conocer las investigaciones realizadas por la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- g) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unas y otras y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer a la Inspección Provincial de Trabajo y a la Organización Provincial de los Servicios Médicos de la Empresa.
- h) Cuidar de que todos los trabajadores y trabajadoras reciban una formación adecuada en materia de Seguridad y Salud Laboral y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- i) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo en la Empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices de los Organismos oficiales en la materia y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
- j) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud Laboral mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de la colaboración de Instituciones oficiales o privadas especializadas la colocación de carteles y de avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.
- k) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instrucciones sobre Seguridad y Salud Laboral de obligada observancia en el seno de la empresa.
- l) Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado de la cual antes del 1 de marzo de cada año, enviará un ejemplar al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.
- m) Velar por la debida protección de la vida, integridad física y la salud de las personas trabajadoras.
- n) Ser informados en los términos establecidos en la legislación vigente cuando concurren varias empresas en las instalaciones de Finanzauto.

Artículo 193. *Programas generales de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.*

En las Reuniones ordinarias del Comité Intercentros con la Dirección de la Empresa, esta última informará de los planes, medidas, campañas o programas que a nivel nacional y en materia de Seguridad y Salud Laboral se vayan a desarrollar.

Artículo 194. *Disposiciones supletorias.*

Para todo lo que no esté regulado expresamente en este título seguirán siendo de aplicación las disposiciones legales aplicables y vigentes en relación a los Comités de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.

## TÍTULO X

### Régimen disciplinario

Artículo 195. *Faltas y sanciones.*

1. Se aplicará el Régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los Servicios del Sector Metal.

2. A los efectos de establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas del Sistema de Prevención de Delitos de Finanzauto, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal, el incumplimiento del Código Ético y de las Políticas Corporativas de Finanzauto, SAU, supondrán supuestos de desobediencia a las instrucciones de la Dirección de la empresa y de transgresión de la buena fe contractual y dará lugar a la aplicación de las medidas previstas en régimen disciplinario señalado.

3. Asimismo, se establece que el falseamiento de los partes de gastos de viaje y el uso para fines particulares de las herramientas informáticas de la empresa supondrán supuesto de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, así como un fraude y deslealtad hacia la empresa, calificados como falta muy grave.

## TÍTULO XI

### Igualdad de trato y no discriminación

Artículo 196. *Declaración de principios.*

A los efectos de garantizar la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, Finanzauto, SAU, quiere dejar constancia expresa del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como de su voluntad de incidir en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

En el ámbito de Finanzauto, SAU, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso, esto es, acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, acoso discriminatorio por cualquier causa (entre las que se encuentra el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales), ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación

de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman Finanzauto, SAU. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Artículo 197. *No discriminación en las relaciones laborales.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación se garantizará: en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 198. *Igualdad entre mujeres y hombres.*

Será adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos del régimen de trabajo, conforme a lo establecido en el Plan de Igualdad negociado y suscrito el 31 de enero de 2024 en el seno de la Comisión de Igualdad constituida en la Empresa.

Artículo 199. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Se establecen las siguientes medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo de las personas LGTBI, en aplicación de lo establecido en 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:

a) Acceso al empleo.

La empresa adoptará medidas concretas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

b) Clasificación y promoción profesional.

Los criterios de clasificación profesional, promoción profesional y ascensos regulados en el presente convenio colectivo se basan en elementos objetivos, y no conllevan discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

c) Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos y contemplará los aspectos mínimos establecidos en el anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Con la finalidad de garantizar la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, la empresa implementará, previa negociación con la Comisión de Igualdad constituida en el Comité Intercentros, un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, conforme a lo establecido por 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.

e) Permisos y beneficios sociales.

La empresa garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos establecidos en la normativa vigente y en el convenio colectivo, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, en particular los relativos a asistencia a consultas médica establecidos en el artículo 52.H) o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

f) Régimen disciplinario.

La empresa queda supeditada al régimen disciplinario establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

## TÍTULO XII

### Solución de conflictos extrajudiciales

Artículo 200. *Solución de conflictos extrajudiciales.*

Las representaciones firmantes partes se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), según Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de dicho acuerdo, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020 o acuerdo que lo sustituya.

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este convenio, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en el dicho acuerdo.

Disposición adicional primera.

En el plazo de tres meses desde la firma del convenio colectivo las partes firmantes constituirán una Comisión paritaria al objeto de llevar a cabo un estudio y análisis del actual Plan de Pensiones, y, en su caso, elevar a la Comisión Negociadora del convenio los resultados y propuestas que mayoritariamente se acuerden en la Comisión.

Disposición adicional segunda.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Comisión Mixta a que se refiere el artículo 15 del mismo, estará constituida e integrada por las siguientes personas:

Representantes de la Dirección:

Don Ramón González Gallardo.  
Don José Francisco Quintana Navío.  
Don José María Fernández Pariente.

Representantes de las personas trabajadoras:

Don José Antonio Pardo Villar.  
Don Daniel Bosqued Guillén.  
Don Alberto Calleja Racionero.  
Don Saturnino Toledo Martínez.  
Doña Raquel Díaz Yelamos.

Suplentes:

Los suplentes de los representantes de las personas trabajadoras pasarán a ser Titulares en el supuesto de que algún titular fuese revocado como miembro de la Comisión Mixta, dimitiese de dicho cargo, perdiese su condición de representante, extinguiese su relación laboral con la Empresa, o si se suspendiese dicha relación laboral y durante el tiempo de su suspensión.

Los suplentes adquirirán la condición de titular en el orden numérico en que quedan reseñados.

*Disposición final primera. Jornada de trabajo y vacaciones del personal que inicie su relación laboral con Finanzauto, SA, después de la firma del convenio colectivo.*

Como medida de estímulo al empleo, mejorar la calidad del empleo y equiparar los tiempos de trabajo a la jornada máxima legal se hace conveniente que las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la firma de la revisión del convenio colectivo, se ajusten a la existente en el mercado de trabajo actualmente vigente, por lo que:

a) El personal que bajo cualquier modalidad de contratación en las Oficinas Centrales comience a prestar sus servicios en la Empresa con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo realizará la misma jornada que se lleve a cabo en los restantes centros de trabajo durante los dos primeros años, esto es, de lunes a jueves de 08:00 a 17:00; y viernes, vísperas de Navidad y Semana Santa y meses de julio y agosto, de 08:00 a 15:00.

b) El periodo de vacaciones preferencial que se regula en el artículo 43 de este convenio colectivo queda fijado para este personal en quince días laborables.

c) Las retribuciones de este personal se regirán por lo regulado en el título VIII de este convenio colectivo y los anexos de referencia, retribuyéndoseles en la misma cuantía que el personal contratado con anterioridad a la firma del presente convenio que tendrá estas condiciones económicas y salariales como un derecho adquirido «ad personam» en los términos establecidos en el presente convenio colectivo, sin que suponga para el nuevo personal contratado a partir de la firma del convenio una discriminación, sino una mejora para el personal de contratación anterior a la firma del convenio.

d) El personal así contratado se regirá por las condiciones fijadas en esta disposición durante los dos primeros años de su contrato.

e) Como instrumentos de estímulo al empleo y mejora de la calidad se establecen las siguientes reglas:

La Empresa se compromete a formalizar contratos de trabajo por tiempo indefinido o a facilitar la adquisición de la condición de trabajador fijo en un número equivalente al 10 % de los contratos temporales, incluidas sus prórrogas que concluyan en cada uno de estos años.

Limitar en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias a los supuestos establecidos en el artículo 30 así como ambas partes consideran positivo compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en lugar de ser retribuidas económicamente tal y como establece el artículo 161.

Utilizar el sistema de ascensos establecido en el artículo 117 para promocionar al personal de la Empresa que se encuentre bajo cualquier tipo de contrato temporal o indefinido.

Promover la formación dentro del horario de trabajo considerando ésta como tiempo de presencia tal en los términos establecidos en el artículo 24.2 de este convenio.

Disposición final segunda.

A partir del 1 de octubre de 2005, cesa la cobertura de cualquier contingencia cubierta por los Seguros Colectivos de Vida suscritos por Finanzauto, SAU, para los trabajadores en activo que hubieran alcanzado la edad de sesenta y cinco años.

Para los trabajadores menores de sesenta y cinco años, que pertenecieran a la plantilla activa de Finanzauto, SAU, el 29 de septiembre de 2005, esta entidad efectuará aportaciones periódicas anuales y de igual cuantía, a partir del 1 de julio de 2006 y siempre que se mantengan en la plantilla activa en la fecha de cada una de las aportaciones, al Plan de Pensiones de aportación definida que, de común acuerdo se pacte con el Comité Intercentros, que supondrán un capital final estimado de 10.000 euros en la cuenta de posición de cada trabajador al cumplir sesenta y cinco años, en el supuesto de permanecer en la plantilla activa de Finanzauto, SA, hasta alcanzar la referida edad y, obtener una rentabilidad anual constante del 4,85 % por las aportaciones realizadas.

Los trabajadores mayores de sesenta y cinco años pertenecientes a la plantilla activa al 30 de septiembre de 2005, los jubilados y los prejubilados de Finanzauto, SAU, que estuvieran dados de alta en la póliza del Seguro Colectivo de Vida cuya vigencia terminó el 30 de septiembre de 2005, así como los trabajadores que se jubilaran o prejubilaran con anterioridad al 1 de julio de 2006, mantendrán este derecho como se reflejaba en la Póliza de Seguro Colectivo y convenio colectivo en el momento de adquirirlo. Finanzauto, SAU, podrá contactar con el citado colectivo para extinguir su derecho de forma individualizada mediante compensación.

## ANEXO 1

## Grupos profesionales

Grupo	Descripción funcional	Criterios generales		Formación	Dependencia jerárquica
N.º	Nombre	Estrategia/impacto	Responsabilidad	Perfil	Depende de
0	Dirección.	Define, establece y lidera la estrategia de su unidad de negocio o departamento.	Lidera una Dirección o Región. Asumen la responsabilidad de la toma de decisiones global y la consecución de los objetivos planificados. Toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa con autonomía y con independencia de patrones establecidos.	Formación Universitaria o Experiencia equiparable en empresas del sector.	CEO.
1	Manager.	Asesora al Director/a de la Unidad de Negocio/Región en aquellos aspectos de los que es experto, influyendo con ello en la estrategia del departamento/delegación/unidad de negocio. A la vez, la implementa hacia niveles inferiores de la Organización. Impacta a nivel nacional o regional.	Puede: a) Gestionar una o varias áreas funcionales de la Organización con uno o varios equipos de trabajo, b) Ser un/a profesional de alta cualificación, al realizar tareas técnicas de la más alta complejidad. Parten de directrices muy generales, por lo que tienen autonomía en la toma de decisiones.	Formación Universitaria o Experiencia equiparable en empresas del sector.	Dependencia Dirección Central/Región.
2	Profesional.	Ejecuta la estrategia determinada por los grupos 1 o 0, y genera información que es de utilidad para la definición de dicha estrategia. Impacta en un área específica de la Organización, pudiendo ser a nivel nacional o regional.	Aplica su criterio basándose para ello en su experiencia y en el marco definido por la estrategia. Desarrolla su labor con altos niveles de autonomía. Puede: a) Gestionar o no un equipo de trabajo. b) Coordinar un proyecto. c) Desarrollar su trabajo de manera individual o dentro de un equipo.	Formación Universitaria o Experiencia equiparable.	Dependencia Grupo 0/1.
3	Mando Intermedio.	Ejecuta la estrategia que viene determinada por el negocio. Impacto local, en su equipo de trabajo, restringido a una parcela limitada del negocio.	Gestiona un equipo de dos o más personas, compuesto por técnicos u operarios. Aplica su criterio dentro de un marco más o menos definido.	Ciclos Formativos de Grado Superior (FPII) o Experiencia equiparable.	Dependencia Grupo 0 y 1.
4	Personal Técnico*.	Ejecuta y/o da soporte a la estrategia que viene determinada por negocio del área en que se encuadra el puesto. Impacto local, limitado a una parcela del negocio.	Aplica su criterio dentro de un marco definido de patrones. Se apoya en patrones claros para la toma de decisiones. En su área técnica pueden trabajar con relativa autonomía.	Ciclos Formativos de Grado Superior (FPII), Bachillerato. y/o Experiencia equiparable.	Dependencia Grupo 1 y 3.
5	Personal Operario.	Ejecuta las directrices que le son encomendadas. Impacto limitado a su propio puesto de trabajo.	Realiza tareas de manipulación con conocimiento técnico básico. Son tareas que ejecutan con alto grado de dependencia basado en un patrón muy definido, con poco espacio para la toma de decisiones.	Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o Ciclo Formativo de Grado Medio, y/o Experiencia equiparable.	Dependencia Grupo 1 y 3.

\* Este grupo Profesional se divide en Técnicos de Producto (Comerciales y Mecánicos) y Técnicos de Soporte (Back Office).

## ANEXO 2

### Tabla jornada máxima anual por centro para personal Mecánico Flexible

Ubicación del centro de trabajo	Jornada máxima de referencia
Almería.	1.760
Asturias.	1.728
Barcelona.	1.750
Badajoz.	1.760
Cádiz.	1.748
Coruña.	1.752
Granada.	1.760
León.	1.752
Lerida.	1.763
Madrid.	1.754
Málaga.	1.756
Murcia.	1.759
Navarra.	1.695
Las Palmas.	1.762
Palma de Mallorca (Baleares).	1.770
Pontevedra.	1.760
Sta Cruz de Tenerife.	1.768
Sevilla.	1.759
Valladolid.	1.744
Valencia.	1.744
Vizcaya.	1.708
Zaragoza.	1.752

## ANEXO 3

## Tabla salarial

Grupo	Descripción funcional	Perfiles	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
0	Dirección.											
1	Managers.		39.675,44	44.209,76	48.744,22	53.278,40	57.812,86	62.374,18	66.881,04	71.415,82	75.950,14	80.484,70
2	Profesionales.		33.440,68	36.841,56	40.242,16	43.643,04	47.043,92	50.444,52	53.845,40	58.379,58	62.914,04	68.015,08
3	Mandos Intermedios.		29.473,22	32.873,96	36.841,56	40.242,16	43.643,04	47.043,92	51.578,10	56.679,28	61.780,46	66.881,64
4	Personal Técnico.	Producto.	23.805,32	26.072,48	27.206,06	28.906,50	30.606,80	32.873,96	34.574,40	36.841,56	39.108,72	41.375,88
		Soporte.	22.671,74	24.938,90	26.299,14	27.772,78	29.473,22	31.173,66	32.873,96	35.141,26	37.408,28	39.675,44
5	Personal Operario.		22.105,02	24.712,10	26.072,48	27.206,06	28.339,50	29.473,22	30.606,80	31.740,38	32.873,96	34.007,54

## ANEXO 4

### Horas extras

Grupo profesional	Hora extra normal	Hora extra festiva
4	18,26	21,49
5	16,64	19,33

## ANEXO 5

### Cuadro regulador de dietas, medias dietas, dobles dietas, kilometraje y medios de transporte

Dieta completa (sin justificación).	131,20
Media dieta (sin justificación).	26,42
Doble media dieta (sin justificación).	52,84
Dieta de formación.	121,20
Medios de transporte	
Coche particular.	0,41 euros
Vehículo no asegurado a todo riesgo (artículo 179).	0,36 euros

Nota: A las cantidades que excedan del valor del Km, exento fijado por el Ministerio de Hacienda a los efectos del IRPF, se aplicará el porcentaje de retención de la tabla de retenciones que le corresponda al empleado, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.