

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16990 *Resolución de 17 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Horse Powertrain Spain, SL.*

Visto el texto del convenio colectivo de Horse Powertrain Spain, SL (código de Convenio 90105182012026), que fue suscrito con fecha 23 de abril de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., SCP y UGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 6 de julio de 2026, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 mencionado 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, 17 de julio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

DECLARACIÓN DE OBJETIVOS

Este convenio colectivo refleja el compromiso de Horse Powertrain Spain y de las personas que trabajan en ella con la visión de revolucionar la movilidad para todos y la misión de liderar soluciones innovadoras y sostenibles en el sector de los sistemas de propulsión. En Horse Powertrain Spain, los valores corporativos son la base de nuestra relación con la plantilla:

Cuidando: garantizamos un entorno seguro, saludable y responsable, cuidando el bienestar físico, emocional y profesional de cada persona.

Colaborando: promovemos la cooperación y la transparencia, fortaleciendo la confianza entre empresa y trabajadores para alcanzar objetivos comunes.

Creando excelencia: impulsamos la formación continua, la innovación y la mejora de procesos, asegurando oportunidades de desarrollo y reconocimiento del talento.

Este convenio busca consolidar condiciones laborales justas, igualdad de oportunidades y medidas que favorezcan la conciliación, la estabilidad y el crecimiento profesional, alineando el éxito de la compañía con el bienestar de quienes la hacen posible.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones entre la Empresa Horse Powertrain Spain, SL y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. *Convenio único.*

Este convenio será único para toda la Empresa de Horse Powertrain Spain, SL.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo (incluidas las delegaciones) de la Empresa Horse Powertrain Spain, SL, existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

A) El personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial.

B) Al personal nombrado por la gerencia para desempeñar cargos de categoría de mando superior y *forfait*, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa, le será aplicable el presente convenio salvo en aquellas materias (tales como salarios, seguros, etc.) Reguladas en el régimen más favorable vigente en la Empresa para el colectivo de mandos superiores.

La Empresa suministrará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras una relación del personal directivo en el momento de la entrada en vigor del convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

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

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, se estará a lo previsto en la normativa legal específica en cuanto a la combinación de trabajo efectivo y formación, y en cuanto a la retribución.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025 y su duración será de dos años a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de diciembre de 2026.

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

lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

No obstante, lo antecedentemente expuesto, se incorpora al presente convenio colectivo una nueva redacción del anexo VII, sin que sea susceptible de prórroga automática.

Se incorpora también con duración independiente del ámbito temporal del resto del convenio, hasta el 31 de diciembre del año 2026, sin que sea susceptible de prórroga automática, el nuevo anexo V «Reglamento para la promoción de la iniciativa y la creatividad».

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 7. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que en conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

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

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

Artículo 8. *Garantías personales.*

Se respetarán las garantías económicas de carácter personal ya establecidas en convenio anteriores, que se incluyen en el artículo 52 del presente convenio.

Artículo 9. *Tramitación del convenio.*

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

Artículo 10. *Comisión de Vigilancia e Interpretación y solución extrajudicial de conflictos.*

A) Comisión de Vigilancia e Interpretación.

1. Para vigilar el cumplimiento del convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación en el plazo de quince días, a partir de su entrada en vigor.

2. Esta Comisión estará formada por siete miembros como máximo de la representación de las centrales sindicales firmantes del presente convenio y otros tantos de la representación de la Empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Se nombrarán dos Secretarios de la plantilla de la Empresa, con sus respectivos suplentes, uno por cada representación, que pueden ser o no vocales de esta Comisión, y serán designados por la Empresa y las centrales sindicales firmantes del convenio, respectivamente.

Los Secretarios, cuando reúnan las condiciones de vocales, tendrán voz y voto.

Con el exclusivo objeto de dirigir las reuniones, sin poder decisorio alguno ni voto de calidad, se designará en cada reunión un presidente moderador. Este cargo será desempeñado alternativamente por un vocal de la Representación de los Trabajadores, y

otro de la empresarial, designados por sus propias representaciones de entre sus componentes.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de tres asesores, como máximo, que podrán ser ajenos a la Empresa, que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera.

Las convocatorias las cursarán los Secretarios comunicando el orden del día. El domicilio de la Comisión Mixta será el de la razón social de la Empresa.

4. La Comisión por medio de sus secretarios, publicará los acuerdos interpretativos del convenio, facilitando copia a la Empresa y a la representación de las centrales sindicales firmantes, en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio se le formulen a través de la Empresa o de la Representación de los Trabajadores.

5. Las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los vocales presentes, tiene un voto.

6. Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

B) Solución extrajudicial de conflictos.

Las discrepancias producidas en el ámbito de las relaciones laborales colectivas se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el ámbito de la controversia (Castilla y León, Andalucía, Madrid y/o Estatal-SERLA, SERCLA, SMAC, SIMA). Si en dicho procedimiento no se alcanzara acuerdo, las partes, previa manifestación por escrito, podrán igualmente someterse a un arbitraje. El árbitro será designado con la aprobación de ambas partes.

CAPÍTULO II

Jornada y descanso

Artículo 11. *jornada de trabajo.*

1. El número de horas de trabajo real para cada uno de los años 2025-2026 será de 1.681,75 horas (mil seiscientos ochenta y uno con setenta y cinco horas), que es el resultado de reducir en 144 horas con 70 centésimas las 1.826 horas con 45 centésimas de trabajo real, cómputo anual de la jornada de 40 horas semanales establecida por el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta jornada del Convenio 2025-2026 se acuerda sin perjuicio de que, por disposición legal posterior, pueda resultar de obligado cumplimiento, durante el periodo de vigencia del presente convenio, la aplicación de una jornada inferior, en cuyo caso se aplicará esta última.

A las horas de trabajo real acordadas para cada uno de los años del periodo 2025-2026, hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

Dadas las circunstancias y organización del trabajo y de la producción en Horse Powertrain Spain, SL, la jornada a todos los efectos seguirá estableciéndose en cómputo anual, sin que sea exigible a efectos de control ni a ningún otro efecto, el cómputo por periodos o unidades de tiempo inferiores (semanal, mensual, trimestral, etc.).

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

3. Si efectuado, por un lado, el cómputo anual de horas de trabajo real con la jornada máxima diaria y periodo de vacaciones aplicables, según las normas legales vigentes, en la fecha de la firma de este convenio, y por otro, según lo que en éste se

pacta, existiera una diferencia favorable a los trabajadores, esta diferencia podrá ser absorbida, parcial o totalmente, a criterio de la Empresa, con cualquier disminución de la jornada o cualquier aumento del período de vacaciones que pudieran ser dispuestos por norma legal obligatoria.

4. Los excesos de jornada del personal que ficha por la aplicación de registro de jornada que no puedan ser gestionados con la flexibilidad diaria serán tratados individualmente con RH y LJ para garantizar su disfrute en los 4 meses siguientes.

Artículo 12. *Calendarios y horarios.*

1. Para cada año, y sin necesidad de esperar a la publicación de los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios y horarios generales por cada centro de trabajo o dependencia, incluyendo los denominados «días de mejora de la competitividad» que se especifican en el anexo VIII del presente convenio y con las excepciones que las necesidades de organización aconsejen.

Estos calendarios y horarios se negociarán entre la representación de la Dirección y el Comité Intercentros.

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

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

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

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

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

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

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

Se procurará, cuando sea posible, que los trabajadores que no hagan normalmente turno de mañana, noche y tarde, roten entrando una semana de noche cuando les corresponda de mañana, y la siguiente cuando les corresponda de tarde.

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Tipos de jornada y turnos.*

1. El trabajo en las factorías de las provincias de Valladolid y Sevilla continuará realizándose en jornada normal de lunes a viernes, partida o continuada, pudiéndose trabajar en fines de semana por los turnos especiales y/o por los trabajos en bolsa debidamente convocados.

En el centro de Madrid seguirá trabajándose en jornada normal partida, descansando sábados y domingos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. *Jornada reducida de turno de noche.*

1. Los operarios que trabajan en horario de ocho horas nocturnas reducirán su horario en las noches de la primera o última jornada semanal, en cuatro horas semanales, que se computarán a efectos salariales como trabajadas.

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

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

4. El descanso o disminución de jornada derivado de los trabajos nocturnos, será disfrutado en tiempo. No obstante, previo acuerdo entre Empresa y trabajadores afectados podrá trabajarse este tiempo de disminución de jornada, siempre que exista el número de trabajadores necesarios para la prestación del servicio, en cuyo caso se

abonará con un valor equivalente, aun cuando no tenga esta naturaleza, al de las horas extraordinarias, además de lo que viene percibiendo actualmente.

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

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

6. Los trabajadores que, a fecha a 31 de diciembre de 2024, tengan saldos pendientes de horas de reducción por jornadas trabajadas en turno de noche (RJTN), podrán proceder a su regularización a lo largo de la vigencia del presente convenio mediante alguna de las siguientes opciones:

- Solicitar el abono de las jornadas pendientes, con el límite máximo del 25 % de su valor por año.
- Compensar con jornadas de descanso, fijando los días de descanso de común acuerdo con la línea jerárquica.
- Mantener las jornadas pendientes de regularización.

Artículo 15. Vacaciones.

A) Generales.

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

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

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

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

A) Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpida y preferentemente en verano.

B) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.

C) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

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

6. Derecho y disfrute: cómputos.

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

6.2 Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

6.3 La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los períodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada período a) o b) hasta el primer día del mismo período del año siguiente. Las vacaciones del apartado c) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el período de vacación colectiva al cual precedan en el calendario anual.

En todo caso, sea cualquiera la fecha de disfrute, tendrá el carácter de vacación.

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

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

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

7. Desplazamiento de vacaciones.

Cuando por necesidades organizativas, económicas, técnicas o productivas de la Empresa, o aquellas otras derivadas de las necesidades del mercado, el disfrute de las vacaciones estivales no pueda coincidir con el período señalado en el calendario general aplicable, la Dirección de la Empresa podrá desplazar las vacaciones por grupos de trabajadores, turnos, líneas de producción, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, respetando el período ininterrumpido de 18 días señalado en el presente artículo. La Dirección de la Empresa comunicará dicho desplazamiento antes del día 15 de abril de cada año y tendrá en cuenta, en la medida en que la organización del trabajo lo permita, las preferencias personales de los trabajadores.

En este sistema de desplazamiento de vacaciones, la Dirección de la Empresa podrá hacer uso del sistema de Bolsa de Horas establecido en el anexo VIII sin que necesariamente deba implicar a un turno completo de trabajadores como es habitual en las aplicaciones normales de bolsa.

B) Complementaria individual en razón a la antigüedad.

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

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

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

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

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

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

7. En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de presentación de peticiones. A estos efectos, se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En segundo lugar, y en caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

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

9. Se establecerán reglas de vida en las UET para garantizar que si una persona solicita un día de descanso con más de 90 días de antelación éste esté preconcedido, siempre y cuando no se supere el número de solicitudes aceptable que se establezca en cada UET.

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

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

Artículo 16. *Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 17. *Asignación de tareas.*

Es facultad de la Empresa, de acuerdo con las Leyes, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada

puesto, así como realizar los cambios o modificaciones que estime conveniente para la organización de los trabajos.

Artículo 18. *Ascensos.*

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

2. Se establece como único sistema de ascenso el de este convenio, como más adecuado a las necesidades y peculiaridades de la Empresa Horse Powertrain Spain, SL.

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

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

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

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

- A) Personal con categoría de mando.
- B) Personal de secretaría.
- C) Personal de funciones especiales.
- D) Resto del personal.

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

7. En el caso de que la Empresa precise convocar la cobertura de una plaza que no corresponda a una categoría o a un grupo profesional específico de los recogidos en el presente convenio, señalará las funciones de dicha plaza y la categoría o grupo profesional al que se asimila; los programas y las pruebas del concurso serán los de la plaza en cuestión, y el sistema de cobertura el que corresponda a la categoría o al grupo profesional asimilado.

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

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

Todas las referencias contenidas en el presente convenio colectivo, y en particular las relativas a las categorías profesionales, grupos, puestos de trabajo y funciones, realizadas en género masculino deben entenderse efectuadas igualmente al género femenino y viceversa, incluyendo, por tanto, a todas las personas trabajadoras sin distinción de sexo. El uso del masculino genérico en la redacción responde exclusivamente a criterios de simplificación lingüística y no supone, en ningún caso, una limitación, exclusión o discriminación en el acceso al empleo, promoción profesional, clasificación o condiciones de trabajo.

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

A) Grupo Obrero: Especialista de base, Especialista A, Especialista A especial, Especialista B, Especialista C y Oficial de 3.^a (desde Especialista de base, transcurridos cinco años y medio).

B) Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar Técnico-Administrativo de base, Auxiliar Técnico-Administrativo A, Auxiliar Técnico-Administrativo A especial, Auxiliar Técnico-Administrativo B, Auxiliar Técnico-Administrativo C y Oficial de 3.^a Técnico-Administrativo (desde Auxiliar Técnico-Administrativo de base, transcurridos cinco años y medio).

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

En relación con las categorías de entrada (Especialista de base y Auxiliar Técnico-Administrativo de base) o grupos profesionales de entrada, se respetarán las condiciones más beneficiosas del personal en plantilla a fecha 31 de diciembre de 2024, incluidos los derechos de promoción devengados y en proceso de consolidación.

10. El acceso al resto de las categorías o grupos profesionales se efectuará por los procedimientos que se citan en el anexo III.

Artículo 19. *Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.*

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

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

- A) Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.
- B) Antigüedad en la categoría o grupo profesional, en el Servicio o Departamento y en la Empresa.
- C) Conducta observada durante el tiempo de servicio prestado en Horse Powertrain Spain, SL.
- D) Estos puntos serán considerados conjuntamente y no aisladamente en el momento de hacer la cobertura del puesto.

Artículo 20. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

- A) Mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- B) Necesidad derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes.
- C) Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo.
- D) Sanción reglamentaria.
- E) Cambios de puestos de trabajo en circunstancias especiales.

En el caso A) se estará a lo que ambas partes acuerden.

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

Siempre que el cambio de puesto no suponga traslado de residencia del trabajador, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier factoría. En este caso, el trabajador no sufrirá merma alguna de la situación que pudiera tener consolidada ni en su antigüedad, respetándose todos los demás derechos laborales de tipo legal de los trabajadores y dándose conocimiento a la Representación de los Trabajadores de estos traslados.

En el caso de que el traslado sea obligatorio y suponga cambio de residencia, se le abonará al trabajador un plus para ayuda de vivienda, que será, como mínimo de 81,14 euros mensuales, mientras dure esta situación.

En el caso C) la nueva situación del trabajador se regulará por lo que se dispone en el anexo II sobre disminución de aptitud.

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

En el caso E) la situación del trabajador se regulará por lo que se dispone en el anexo VI sobre este tipo de cambios.

Artículo 21. *Opción a puesto más favorable.*

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

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

Artículo 22. *Prendas de trabajo.*

1. A cada trabajador de nuevo ingreso se le entregarán por la Empresa dos toallas y dos prendas de trabajo. Tales prendas, en caso de cambio de puesto a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas de trabajo, serán sustituidas por otras dos de estas últimas.

2. Anualmente se entregará una prenda de trabajo y una toalla a cada trabajador, a partir de la fecha de ingreso, excepto en los casos en que por condiciones determinadas y de mutuo acuerdo entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa se acorte este período.

3. El cómputo del período para la entrega de una prenda de trabajo se hará a partir de la fecha en que se entregó la anterior o debió haberse entregado.

4. La entrega de la prenda o prendas implica la utilización de tal manera que, de no ser utilizada, pudiendo hacerlo, no se facilitará una nueva prenda.

Artículo 23. *Prendas de seguridad.*

1. Los trabajadores que por su puesto de trabajo hayan de utilizar prendas de seguridad se registrará su entrega y para las prendas de seguridad específicas, firmarán un vale con el recibí correspondiente a la entrega material de aquéllas.

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

A) Colaborará con los Departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.

B) Comunicará a éstos las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización para el fin previsto o a notorio incremento de los costes.

C) Colaborará en la utilización, por parte de los trabajadores, de las prendas de protección especificadas, sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento de este objetivo.

Artículo 24. *Salud laboral.*

1. Se constituirá la Comisión Central Paritaria de Salud Laboral para tratar estos temas y los recogidos en el artículo 21 de este convenio.

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

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

La Comisión Central Paritaria de Salud Laboral estará compuesta por 7 miembros por parte de la Representación de los Trabajadores, a designar por cada representación.

Esta Comisión recibirá información de la actuación de los diferentes Comités de seguridad y salud, especialmente en el seguimiento y análisis de los accidentes de trabajo y de las medidas adoptadas para su mejora.

Deberá aportar, con su superior criterio y experiencia, políticas educativas, campañas y otras sugerencias para la mejora de las condiciones de trabajo, proponiendo cursos, seminarios, etc., que ayuden a los objetivos de los Comités de seguridad y salud.

2. Del seno del Comité de seguridad y salud de cada centro de trabajo se nombrará una Comisión integrada por miembros de la Representación de los Trabajadores y del Servicio Médico, para que procedan a estudio y discusión de temas planteados por los trabajadores, referentes a problemas relacionados con la medicina laboral.

Artículo 25. *Ejecución de acuerdos.*

Con independencia de lo tratado en el seno de la Comisión de Salud Laboral, la realización de los acuerdos adoptados en los Comités de seguridad y salud de centro de trabajo, o por la Dirección, en estas materias, se llevarán a cabo por los órganos de la Empresa designados al efecto; no obstante, cada Comité de seguridad y salud podrá crear equipos o Comités de Taller o Brigadas de Seguridad que puedan llevar a cabo, de una manera rápida determinados acuerdos de los aludidos Comités. En la planificación y distribución prioritaria de los trabajos de estas brigadas, participarán los representantes de los trabajadores. Todo ello con independencia de las funciones especificadas en la normativa legal sobre Comités de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO IV

Régimen de personal

Artículo 26. *Ingreso de personal.*

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

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

2. Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora temporalmente, la Dirección de la Empresa, a su elección podrá contratar a personal del exterior o bien cubrir las plazas con trabajadores voluntarios que pertenezcan a la plantilla. En este último caso, se considerará suspendido el contrato de estos trabajadores regulándose las condiciones de trabajo por el contrato que se suscriba a estos efectos, computándose, no obstante, la antigüedad durante el tiempo que permanezca el trabajador de Horse Powertrain Spain, SL en dichas situaciones.

Artículo 27. *Períodos de prueba.*

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso requerirá, en todo caso, pacto expreso por escrito en el contrato de trabajo en el momento de su formalización, la duración del mismo será la que señalen las normas legales vigentes en cada momento. El tiempo señalado para el período de prueba se entenderá siempre

como tiempo efectivamente trabajado, no computándose, por tanto, los días que por cualquier circunstancia el trabajador no haya prestado servicios en la Empresa, si tales días constituyen suspensión del contrato de trabajo y las partes suscriben un acuerdo en este sentido.

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

Artículo 28. *Excedencias.*

A) Excedencias.

I. Modalidades.

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

1. Por tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud, apreciadas por la Empresa.

2. Por otras razones, se concederá excedencia de seis meses. Podrá concederse una prórroga por otros seis meses en casos justificados.

3. Se concederá excedencia a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, a petición propia, y por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidados de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.

5. Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

6. En todo caso, el número de trabajadores en excedencia no podrá ser superior al 2 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo.

7. No obstante, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. Situación del trabajador que solicite excedencia especial para atender al cuidado de los hijos.

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

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

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito o por correo electrónico dirigido a la Dirección, que el trabajador entregará a su jefe inmediato, o al Departamento de RR.HH.

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

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

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

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

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

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

B) Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.

El trabajador que se incorporase a filas con carácter oficial o voluntario (o efectúe la prestación social sustitutoria), por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar (o prestación social sustitutoria), el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar (o prestación social sustitutoria) con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutaban permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar (o del Organismo competente en el caso de prestación social sustitutoria) para poder trabajar. El tiempo así trabajado será computable a efectos del derecho a la vacación complementaria individual en razón de la antigüedad, a que se refiere el artículo 15 de este convenio.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar (o prestación social sustitutoria), al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la Empresa.

Si la sustitución hubiese sido efectuada por un trabajador ajeno a la Empresa en el momento de retorno del fijo cesará sin derecho a indemnización alguna si se le hubiese notificado con el plazo de ocho días de antelación, abonándosele ésta si no se le hubiese comunicado.

La no reincorporación del trabajador fijo en Servicio Militar (o prestación social sustitutoria) dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Artículo 29. *Permisos, licencias y facilidades para estudios.*

A) Licencias y ausencias retribuidas.

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

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

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

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

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

4. Las licencias comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

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

Cuadro de licencias, ausencias y facilidades concedidas a los trabajadores

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir							Justificantes
			Retr. Prim.	Prima	Jefe Equipo	PPC	Antigüedad	PDA	Turno	
1	Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Fallecimiento familiar: 3 días laborables.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Esquela o documento que acredite el parentesco. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seg. Social de la condición de beneficiario del acogido o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
		Fallecimiento familiar provincia limítrofe: 4 días laborables.								
		Fallecimiento familiar provincia no limítrofe: 4 días laborables + 1 día natural.								
2	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días retribuidos.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seg. Social de la condición de beneficiario del acogido o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan. Conviviente: empadronamiento.
		– Posibilidad de elegir los días de licencia mientras dure la gravedad.								
		– 1 día de licencia adicional al ingreso hospitalario por fallecimiento de hijos no nacidos con más de 6 meses de gestación.								
3	Nacimiento y adopción de hijos.	La madre biológica o progenitor distinto, suspenderá el contrato de trabajo durante el periodo legalmente establecido.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	– Certificado del juzgado.
										– Copia escritura pública de adopción y certificado inscripción Registro Civil.
										– O cualquier/a otros/documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
4	Matrimonio del trabajador o pareja de hecho.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado de registro oficial o iglesia.
5	Matrimonio de hijos, hijastros, hermanos, cuñados, padres y suegros.	Un día natural.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado de registro oficial o iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco, o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
		Posibilidad de ampliarlo dos días más, sin derecho a retribución, en caso de desplazamiento superior a 300km.	No	No	No	No	No	No	No	
6	Traslado de domicilio habitual (traslado de enseres).	Un día laborable.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del servicio de empadronamiento.

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir							Justificantes
			Retr. Prim.	Prima	Jefe Equipo	PPC	Antigüedad	PDA	Turno	
7	Acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria, incluidas las urgencias, de padres, suegros, hijos, hijastros, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos y pareja de hecho.	Por el tiempo necesario, máximo de 16 h. Año.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento oficial justificativo de la asistencia sanitaria del familiar. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seg. Social de la condición de beneficiario del acogido o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
		En caso de acompañamiento por enfermedades raras, si se agotan las 16 horas actuales, hasta 16 horas adicionales.								
8	Acompañamiento a asistencia sanitaria para hijos y/o hijastros durante su primer año de vida, incluidas las urgencias.	Por el tiempo imprescindible, máximo de 8 h/año.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento oficial justificativo de la asistencia sanitaria del hijo y/o hijastro. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seg. Social de la condición de beneficiario del acogido o cualquier/a otro/s documento/s acreditativos del parentesco que correspondan.
9	Enfermedad y consulta médica:									
	A) Consulta a especialista, prescrita por médico de familia.	Por el tiempo necesario máximo 4 horas/día.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Copia volante médico de familia y justificante asistencia al médico especialista.
	B) Otras consultas médicas.	Hasta 16 h. Año. Máximo 4 h día.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del médico u otras instituciones sanitarias.
	C) Enfermedad justificada.	Cuatro primeros días/año el 50%.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del médico o de los Servicios Médicos de Empresa.
	D) Consulta a especialista en provincia distinta del domicilio habitual del trabajador.	Día de la citación.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante asistencia al médico especialista.
10	Accidente de trabajo.	Día accidente.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante S.º médico de Horse o de otras instituciones sanitarias confirmado posteriormente por el S.º médico de Horse.
11	Lactancia.	Una hora/día seguida de reducción que puede dividirse en dos fracciones o acumularse en jornadas completas (9 meses desde el nacimiento).	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
		Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.	No	No	No	No	No	No	No	
12	Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir							Justificantes
			Retr. Prim.	Prima	Jefe Equipo	PPC	Antigüedad	PDA	Turno	
13	Deber inexcusable de carácter publico:									
	A) Elecciones.	El tiempo legal.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificación de la mesa electoral.
	B) Tribunales ordinarios:									
	– Testigo.	Por el tiempo necesario.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Citación.
	– Jurado.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Citación.
	– Demandante.	–	No	No	No	No	No	No	No	–
	– Demandado.	–	No	No	No	No	No	No	No	–
	C) Juzgados y tribunales de lo social:									
	– Testigo.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Citación.
	– Demandante (si prospera la reclamación).	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Citación.
	– Demandante (si no prospera la reclamación).	–	No	No	No	No	No	No	No	–
14	Donación de sangre.	Por el tiempo necesario (Máximo 4 h. Día).	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Extracciones factoría V.º B.º S. Médico de Horse. Extracciones en exterior. Certificado en que conste hora y duración de la extracción.
15	Donación de médula.	Por el tiempo imprescindible para la realización de pruebas médicas y donación en su caso.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento/s acreditativos que correspondan.

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir							Justificantes
			Retr. Prim.	Prima	Jefe Equipo	PPC	Antigüedad	PDA	Turno	
16	Facilidades para la promoción social y profesional de los trabajadores.									
	A) Obtención de título académico y concurrencia a oposiciones:									
	1. Permiso para exámenes finales o parciales.	Por el tiempo necesario hasta 10 días al año.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado centro escolar.
	2. Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.	–	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado centro escolar.
	B) Asistencia a cursos de formación profesional específicos:									
	1. Reducción de jornada a cargo de la Empresa.	La mitad de la que se dedique a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a 4 h. Diarias y 270 h. En todo el curso.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado/s asistencia/s, expedido por el centro escolar.
	2. Permiso no retribuido.	El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior.	No	No	No	No	No	No	No	Certificado/s asistencia/s, expedido por el centro escolar.
	Nota importante: Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por ley.									
17	Fuerza Mayor por motivos familiares urgentes.	Por el tiempo necesario. Máximo 4 días.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento oficial justificativo de la enfermedad o accidente de familiares o personas conviviente que ha hecho indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora.
	Ausentarse del puesto de trabajo siempre que el acompañamiento sea indispensable y exista una causa de fuerza mayor.									
18	Permiso parental para el cuidado de menores de 8 años.	Máximo 8 semanas (no retribuido).	No	No	No	No	No	No	No	Libro de familia o copia escritura pública de adopción y certificado inscripción Registro Civil.
19	Realización de exámenes prenatales y estudios idoneidad en casos de adopción.	Tiempo indispensable.								
	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.									

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir							Justificantes
			Retr. Prim.	Prima	Jefe Equipo	PPC	Antigüedad	PDA	Turno	
20	Hospitalización por parto prematuro. Ausentarse del trabajo en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	Una hora en caso de nacimiento prematuro y derecho a la reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional de salario.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	

Notas:

- Retribución: La retribución de estas licencias siempre que el tiempo empleado no supere el máximo estipulado, será con el 100% de los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 11c) «Enfermedad justificada», que se retribuirá al 50% no descontándose en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.
- Vacaciones: Las licencias reglamentarias interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de aquéllas. Se acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.
- Puentes: El disfrute de los días denominados «puente» no se trasladará a otro día cuando el trabajador haya estado enfermo o accidentado.
- Los hijastros/as y padrastrros/madrastras tendrán consideración como familiares de primer grado de afinidad.
- Operación anginas de hijos e hijastros: La licencia por este motivo será de un día laborable, salvo complicaciones que deberán ser justificadas.
- Donación de sangre y consultas médicas: En casos debidamente justificados, podría concederse un tiempo superior al máximo de horas especificado: 4 h.
- La licencia por deber inexcusable de carácter público se recoge sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias por esta causa.
- Posibilidad de coger horas en vez de días completos en la licencia por enfermedad grave para pacientes UCI.

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

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

7. Se establece la posibilidad de solicitar una reducción de jornada con reducción proporcional de salario para personas que hayan padecido enfermedades oncológicas durante el periodo de recuperación de dicha enfermedad. Asimismo, se elimina el límite de horas de médico de cabecera para estos trabajadores durante la recuperación.

B) Permisos para exámenes.

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

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

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

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

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

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

C) Turno más favorable.

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

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).

2. Que esté inscrito en un curso de un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación Formación Profesional y Deportes para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, o que concurra a oposiciones para ingresar en cuerpo de funcionarios públicos.

3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.

4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.

5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador corresponderá a la Empresa, con intervención de la Representación de los Trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción.

6. Que asista efectivamente al curso.

7. No tiene derecho a percibir el plus de turnicidad.

8. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dure el curso.

9. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la Empresa (con intervención de la Representación de los Trabajadores) que procurará acoplar al trabajador que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

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

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

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

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

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

D) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

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

1. Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la Empresa.

2. Que no haya disfrutado de este beneficio (o asistido a cursos similares organizados por la Empresa en horas de trabajo) en los últimos cuatro años.

3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

4. Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa, de acuerdo con la titulación obtenida (pero no para obtener una profesionalidad o un título nuevo, lo que daría derecho a turno fijo en las condiciones legales).

5. Que la asistencia a clases requiera la reducción de jornada, por coincidir ésta en parte o en todo con el horario de clases.

6. Que siga prestando sus servicios sin modificación del régimen de turnos al que esté adscrito.

7. La reducción de jornada se aplicará en los propios términos establecidos en la Ley.

8. Si las clases coincidieran uno o más días con la jornada de trabajo en más de cuatro horas, tendrá derecho a asistir a las clases, pero no a percibir el salario correspondiente al tiempo de ausencia que exceda de las cuatro horas cada día y del máximo legal establecido en todo el curso.

E) Reducción de jornada especial.

Quien por razones de enfermedad oncológica precise de un periodo de recuperación, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución

proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igualmente, las personas en esta situación no se verán afectadas por el límite de horas de visita al médico de atención primaria previstas en el artículo 29 de este convenio durante el tiempo de recuperación de la enfermedad.

F) Donación de sangre.

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

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

G) Licencias o permisos no retribuidos.

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

H) Autorización de salidas.

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

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

I) Solicitud de permisos o licencias.

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

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

J) Finalidad de la concesión de permisos o licencias.

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que, si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el trabajador al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

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

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

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

Artículo 30. *Vía de reclamación.*

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

Las reclamaciones podrán ser: individuales o colectivas.

El procedimiento será el siguiente:

A) La queja o reclamación será hecha en primer lugar ante el jefe inmediato, de forma escrita.

B) Si por el jefe inmediato no fuera resuelta en plazo de dos días laborables, se podrá recurrir en alzada, por escrito, ante el Jefe del Departamento.

C) Si el Jefe del Departamento, en el plazo de cuatro días laborables, no contesta o su contestación no fuera satisfactoria, se podrá recurrir a la Dirección, presentando recurso por escrito en el Departamento de Personal respectivo.

D) Las reclamaciones no susceptibles de espera por la urgencia o gravedad podrán hacerse directamente al jefe del servicio o jefe del Departamento, previo permiso del jefe inmediato, el cual no lo denegará siempre que éste no la resuelva favorablemente.

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

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

E) Todas las reclamaciones serán contestadas por la Empresa por escrito.

F) Las reclamaciones relativas a valoración de puestos de trabajo, rendimientos, etc., que tengan establecido un procedimiento de reclamación, o petición específica ante alguna de las Comisiones establecidas en el presente convenio, se tramitarán con arreglo a las normas específicas que se regulan en tales casos.

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

Artículo 31. *Plantillas y registro de personal.*

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

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

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

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

Artículo 32. *Reconocimiento de antigüedad.*

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable, para el personal incluido en el ámbito de este convenio, el tiempo que los trabajadores hubieran permanecido en las categorías o grupos profesionales de entrada.

Los periodos de suspensión de contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor y lactancia desde el inicio de la relación laboral serán considerados como tiempo efectivo de trabajo para la generación de la antigüedad, a todos los efectos derivados de dicho reconocimiento.

Artículo 33. *Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.*

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

CAPÍTULO V

Servicios sociales

Artículo 34. *Comisiones de asuntos asistenciales.*

1. En cada uno de los centros de trabajo, se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos vocales miembros de la Representación de los Trabajadores, nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

2. Se constituirá también una Comisión Central Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por siete vocales de la Representación de los Trabajadores de las comisiones locales (uno por cada una de ellas) y otros siete nombrados por la Empresa (y sus respectivos suplentes, que en el caso de los trabajadores serán el resto de los miembros de cada Comisión local respectiva).

3. En cada una de las Comisiones cada una de las partes nombrará, de entre los respectivos vocales, un Secretario; ambos Secretarios actuarán conjuntamente.

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

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

6. Las Comisiones de Asistenciales podrán estudiar y hacer propuestas a la Empresa sobre los siguientes temas:

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

7. Los vocales de la Representación de los Trabajadores pertenecientes a las Comisiones de asistenciales, podrán organizarse funcionalmente en subcomités especializados en los diversos temas, previo acuerdo tomado en la Comisión Asistencial Local o Central correspondiente al ámbito del subcomité.

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

9. Reuniones: las reuniones ordinarias se celebrarán con una periodicidad mensual, en el caso de las Comisiones locales, y trimestral, en el de la Comisión Central.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, a través del respectivo secretario, cuando la importancia y urgencia de los asuntos a tratar lo justifiquen, avisando con una antelación mínima de dos días laborables en las reuniones de las Comisiones locales y de cinco días laborables en las de la Comisión Central.

10. Las normas de funcionamiento de la Comisión Central, serán elaboradas mediante acuerdo por la propia Comisión.

Las correspondientes a las Comisiones locales serán elaboradas por ellas mismas y propuestas para su aprobación a la Comisión Central.

Artículo 35. *Venta de piezas sobrantes.*

Ante la imposibilidad de abordar la venta de piezas sobrantes en la situación actual, ambas partes buscarán alternativas para suplir este derecho que venía disfrutando la plantilla.

Artículo 36. *Comedores.*

Con objeto de facilitar la comida en los recintos de los Centros de Trabajo a precio económico, Horse Powertrain Spain, SL mantendrá los comedores y servicios correspondientes actualmente en funcionamiento e implantará otros nuevos, siempre que sea obligatorio o la Empresa lo considere conveniente.

En los centros donde exista comedor se formará una comisión paritaria que vigilará su funcionamiento y efectuará propuestas a la Empresa para ayudarle en la Dirección de los asuntos referentes al servicio y organización del mismo.

Artículo 37. *Fundación.*

La Empresa continuará su política actual de asistencia social (de la que podrán ser beneficiarios también los trabajadores relevistas), respecto a convocatoria de becas de estudios y actividades deportivas y culturales.

En el momento que se cree una fundación en Horse, habrá un vocal-patrono representante de los trabajadores en la Fundación, que será elegido por la Representación de los Trabajadores.

Instalaciones deportivas: La Dirección de la Empresa, a través de la Fundación, proseguirá con su política actual de mantenimiento y desarrollo de las instalaciones deportivas, siempre que las circunstancias lo permitan. La Empresa procederá a realizar las gestiones oportunas a fin de que los distintos Comités Directivos de los Grupos de Empresa permitan el acceso de los relevistas.

Artículo 38. *Aportación de la Empresa.*

La Empresa subvencionará a la Mutua del Personal con una aportación mensual en función al número de trabajadores afiliados a la misma y a la cuantía de las cuotas. La ayuda empresarial se fija en la cantidad mensual de 37 euros por afiliado para el año 2025, y evolucionará de manera paralela a la aportación mínima del trabajador que fije dicha entidad.

Artículo 39. *Créditos.*

La Empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan.

Artículo 40. *Premios.*

Premio de Antigüedad.

Los trabajadores percibirán un pago único de 500 euros brutos al alcanzar una antigüedad en la empresa de 25 años.

Además, se les obsequiará con la insignia de la empresa.

El resto de los premios se regularán por las normas establecidas en el anexo V del presente convenio.

Artículo 41. *Formación.*

Durante la vigencia del presente convenio las partes se comprometen a mantener el siguiente acuerdo sobre formación continua en Horse Powertrain Spain, SL.

Declaración de principios:

1. Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la adecuada aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la Empresa.

2. Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente, por ello todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa.

3. Las partes firmantes asumen los contenidos del Acuerdo Nacional de Formación Continua y se comprometen a desarrollar conjuntamente sus contenidos en la Empresa.

Objetivos:

1. Se potenciarán planes de formación dentro de la Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los trabajadores y a los puestos de trabajo.

2. Los citados planes identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión, teniendo en cuenta los criterios siguientes:

A) Promover el desarrollo personal y profesional y la prosperidad de la Empresa y de los trabajadores en beneficio de todos.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la Empresa y con ello, al mantenimiento del empleo.

C) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.

D) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

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

3. Se adecuará la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

4. Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros.

5. La Empresa promocionará de manera regular cursos de informática y formación profesional, en todos los Centros de Trabajo, en materias aplicables en el entorno de la

misma, para todos los trabajadores, siempre que se demuestre el aprovechamiento académico adecuado.

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

Asimismo, la Empresa se compromete a facilitar la posibilidad de conceder los «Permisos Individuales de Formación» contemplados en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua, siempre que lo permitan sus necesidades organizativas y productivas y de acuerdo con las disposiciones contenidas en el citado acuerdo.

Los supuestos de denegación serán informados a la Comisión Paritaria para su estudio, si procede.

Escuelas de reciclaje:

Se creará una escuela de reciclaje para los trabajadores mayores de 50 años que prestan sus servicios en las líneas de montaje a fin de capacitarles para el desempeño de tareas con menor exigencia ergonómica.

Participación de la representación sindical:

1. La Representación de los Trabajadores dispondrá de conocimiento previo a la aprobación de planes de formación, tanto a nivel de criterios de elaboración, objetivos, necesidades y prioridad de los mismos, así como de presupuestos, y será informada de su desarrollo, sin menoscabo de las demás competencias que establece, para estos asuntos, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Comisión Paritaria de Formación. Para facilitar el trámite previsto en el artículo 11.a) del Acuerdo Nacional de Formación Continua, a efectos de petición de ayudas para los planes de formación de la Empresa, y dar contenido a los derechos establecidos en los artículos 23.3 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, se faculta a la actual Comisión Central de Formación y Clasificación Profesional ya existente en el Convenio de Horse Powertrain Spain, SL., para que se constituya como tal Comisión Paritaria de Formación y cuyas funciones serán:

A) Analizar el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

B) Recibir información sobre las orientaciones generales del contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.) Y presentar las sugerencias que considere oportunas.

C) Recibir información sobre los calendarios de ejecución.

D) Analizar los colectivos afectados en las distintas categorías y grupos profesionales.

E) Conocer los medios pedagógicos y lugares de impartición.

F) Conocer los presupuestos de formación de la Empresa, especificando las partidas económicas que soportan las acciones formativas que se realizan al amparo del Acuerdo sobre Formación Continua.

G) Tener a su disposición la información para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los Planes de Formación.

H) Emitir informe de los resultados de los planes de formación realizados por la Empresa.

I) La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de su puesto de trabajo.

J) La Comisión podrá proponer a la Empresa las acciones formativas que crea procedentes.

3. En caso de desacuerdo, las partes se someterán a la normativa vigente en cada momento. Ambas partes se comprometen a agotar la vía del diálogo y la negociación como mejor sistema para resolver las diferencias que puedan surgir.

4. La Empresa presentará a la Representación de los Trabajadores la lista de participantes previstos en las acciones formativas con la suficiente antelación al inicio de los cursos correspondientes.

5. Los secretarios de esta Comisión se reunirán mensualmente para analizar el seguimiento del plan aprobado. La Comisión en pleno se reunirá trimestralmente. Con independencia de las reuniones establecidas, la Comisión podrá ser convocada, a instancias de uno de los secretarios, si se considera necesario. Dentro de las competencias de esta Comisión se encuentran las de recibir información, efectuar el seguimiento del plan y evaluar el plan ejecutado.

6. En los casos en que la Empresa funcione como entidad colaboradora del SEPE o del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes para estos fines (impartición de módulos de formación y/o prácticas en alternancia en la Empresa), la Representación de los Trabajadores recibirá, al menos semestralmente, un informe sobre su gestión, incluyendo acciones formativas dirigidas a personas que no formen parte de la plantilla de la Empresa, así como un informe económico sobre dichas actividades.

7. En el caso que Horse Powertrain Spain, SL. participe en planes de formación agrupados que, para el desarrollo de los mismos facilite el uso de sus instalaciones, medios humanos y técnicos, la Comisión central de formación tendrá que ser informada y participará, en la medida de lo posible, sin colisionar con los derechos de representación de otros organismos competentes.

Asistencia a los cursos de formación:

1. La asistencia a cursos de formación fuera de horas de trabajo es de carácter voluntario. La Comisión paritaria participará en la difusión de las acciones formativas que se promuevan.

2. Siempre que sea posible se sufragarán los gastos que comporten los cursos de formación, mediante el aprovechamiento de las subvenciones que, a tal efecto, haya establecidas en los organismos oficiales.

3. A través de la Comisión central se canalizará la participación de la Representación de los Trabajadores en las distintas acciones formativas a efectos de la formación continua de los integrantes de la mencionada representación.

Aplicación:

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

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

Artículo 42. *Cheque guardería, ayuda escolar y ayuda a hijos con discapacidad.*

La Empresa realizará una aportación mensual por cada trabajador e hijo que esté utilizando el denominado sistema de Cheques Guardería. Dicha aportación se fija 60 euros/mes.

Además, se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será, para los años 2025 y 2026, la siguiente:

– 16 euros/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre tres y dieciséis años, ambos inclusive).

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 160 euros, se abonará en la nómina del mes de agosto, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo.

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

Independientemente de la ayuda anterior, se concede una ayuda específica de 119,94 euros mensuales, para los hijos con discapacidad del antedicho grado del 33% durante los 12 meses del año, desde el momento en que sea declarada tal discapacidad hasta los 40 años de edad inclusive.

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

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

En caso de que el padre y la madre presten sus servicios en Horse Powertrain Spain, SL, solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

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

También se concederá una ayuda mensual de 119,94 euros a quien tenga familiares a su cargo en situación de dependencia y asuma la condición de cuidador del mismo. Los trabajadores deberán acreditar anualmente que el familiar se encuentra en situación de dependencia declarada en resolución administrativa y que es cuidador del mismo y lo tiene a su cargo. A esto efectos se entiende por familiar del trabajador: su cónyuge y sus parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco y personas asimiladas a la situación familiar, como parejas de hecho, tutores y personas designadas con funciones de acogimiento.

En caso de que existan varios trabajadores prestando servicios en Horse Powertrain Spain, SL, y que declaren la situación de dependencia de la misma persona/familiar solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

Artículo 43. *Seguros complementarios de la Seguridad Social.*

A) De accidente de trabajo y enfermedad profesional.

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo e incapacidad permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la Empresa, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. Tal seguro consistirá en el abono de la suma de 18.000 euros durante la vigencia del presente convenio colectivo.

B) De accidente no laboral y enfermedad común.

Con independencia del seguro complementario de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el apartado A) de este artículo, e incompatible con el mismo, se establece un seguro de vida e incapacidad, consistente en el abono del mismo importe expresado en el apartado A de este artículo, por una sola vez, en caso de muerte natural, gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, e incapacidad permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la Empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

C) Normas comunes para ambos seguros.

1. Tendrán derecho, en su caso, a estos seguros, los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio que pertenezcan a la plantilla de la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.

2. A estos efectos, se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito para los casos de muerte y para los restantes la fecha de la resolución o sentencia en la que se haya realizado, por órganos competentes, la primera declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, o incapacidad permanente total para la profesión habitual. El capital garantizado será en todo caso el asegurado en el momento del hecho causante.

3. Los trabajadores que por el transcurso de los plazos de IT hayan sido dados de baja en la Seguridad Social, conforme a la normativa de aplicación, aun no perteneciendo a la plantilla de la Empresa, atendiendo a que su contrato se encuentra temporalmente suspendido, excepcionalmente y a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la misma.

4. En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la aseguradora abonará el capital garantizado en función del siguiente orden de prelación, en forma excluyente a:

1.º Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.

2.º Ascendientes, por partes iguales entre ellos.

3.º En defecto de los anteriores, los demás herederos legales en la misma proporción que los anteriores.

Dichos beneficiarios y orden de prelación no serán tenidos en cuenta si el trabajador asegurado hubiera realizado, en tiempo y forma, designación expresa de beneficiarios, mediante comunicación por carta certificada a la Aseguradora.

Respecto a los beneficiarios antes detallados, se entiende por ascendientes los de primer grado y por descendientes, tanto los de primer grado como los descendientes de los mismos, y en su parte, cuando éstos últimos hubieran fallecido.

Respecto del cónyuge, en los supuestos de divorcio, se aplicará lo dispuesto sobre percibo de pensión de viudedad en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causante.

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros por cualquiera de los riesgos que cubren es excluyente de la de los demás, de tal manera que, un accidente o una enfermedad únicamente pueden dar lugar a la percepción por una sola vez, de la cantidad a tanto alzado que en uno y otro caso se establece, cualquiera que sea la consecuencia, incapacidad o muerte, que haya originado, y, aunque una y otra se produzcan sucesivamente.

6. El importe de uno u otro seguro se abonará a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de las contingencias referidas. En cualquier caso habrá de acreditarse fehacientemente ante la Empresa, la contingencia originadora de la percepción y el resultado que de ella se haya derivado.

Artículo 44. Prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

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

1.º Los conceptos de retribución primaria, prima de productividad o percepción suplementaria, antigüedad y turnicidad, en su caso, tendrán los importes mes por categoría o grupo profesional y nivel o clave en el momento de la baja que figuren en las tablas de retribución y que se confeccionen como desarrollo del presente convenio.

2.º Por el resto de los conceptos, tales como pluses de nocturnidad, festivo, guardería y otros, se abonará una cantidad que será siempre la misma durante el período en que se perciba el complemento objeto de esta regulación, y cuyo importe será equivalente al promedio correspondiente por estos conceptos, durante los tres meses de calendario inmediatamente anteriores a la baja, excluyendo para este cálculo los devengos correspondientes a los meses en los que el trabajador haya disfrutado sus vacaciones colectivas (de verano y de navidad).

3.º Solamente se incluyen para este cálculo las jornadas normales y no las horas ni los trabajos extraordinarios.

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

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

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

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

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

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

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

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

Este seguimiento y comprobación podrán ser efectuados por la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$\text{Índice de absentismo} = \frac{\text{Número de horas perdidas} \times 100}{\text{Número de horas teóricas}}$$

Número
Horas
Teóricas

{

Vacaciones
y días
descanso

}

—

{

Reducción
cuatro horas
turno de noche

}

En dicha fórmula el número de horas perdidas viene referido al concepto de enfermedad común o accidente no laboral en los casos del índice que afecta a la

prestación complementaria derivada de tales causas y al concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional en los relativos al índice que condiciona el complemento devenido de estas últimas contingencias.

I) Serán tenidos en cuenta los procesos de accidente de trabajo o enfermedad profesional iniciados con anterioridad a 1 de enero de 2025 si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero 2025.

CAPÍTULO VI

Trabajo y retribución

Artículo 45. *Rendimientos.*

El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, en calidad y cantidad, supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores.

La Empresa establecerá cuantos controles estime necesarios para lograr los tiempos y rendimientos exigidos.

Puesto que, en Horse Powertrain Spain, SL se trabaja por unidades de tiempo y no a tarea fija ni a destajo:

A) La saturación o carga de trabajo de un puesto, medida a la actividad media exigida y con calidad aceptable, no superará en el período computable de un mes los minutos de jornada acordada por el número de días trabajados en el mes.

B) La falta de saturación, en caso de que exista, queda a libre disposición de la Empresa para realizar los trabajos que en cada caso sean necesarios.

En cada puesto de trabajo se colocará la hoja de operaciones a realizar con sus tiempos.

Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje y valoración empleados hasta la fecha por los servicios técnicos de la Empresa, pudiendo ser: definitivos, provisionales y estimados.

Al ponerse en marcha una nueva operación o una modificación del puesto, y hasta que sea posible realizar el primer cronometraje, se emplearán tiempos estimados, que serán obtenidos por apreciación.

Se considerarán como tiempos provisionales los obtenidos en el primer cronometraje de un trabajo nuevo o modificado, que se producirá inmediatamente que los servicios técnicos consideren de una garantía mínima la estabilización del método y la práctica del operario.

Se considerarán tiempos definitivos los asignados a cada trabajo en el segundo cronometraje que se realizará en cuanto las condiciones mecánicas y operatorias se encuentren totalmente estabilizadas, no debiendo normalmente producirse después de nueve meses del primer cronometraje para los puestos individuales, ni de quince meses para las cadenas y trabajos colectivos.

Se podrá realizar un tercer cronometraje antes de transcurridos cuatro años desde el lanzamiento de los trabajos nuevos o modificados.

Los tiempos definitivos no podrán ser modificados excepto en los casos siguientes:

- A) Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas.
- B) Por mejoras del proceso operatorio o de proyectos, cualquiera que sea el origen del cambio o la mejora.
- C) Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.
- D) Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis, errores de cronometraje, de factor de actuación o transcripción.

E) En los puestos considerados como de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como de retoques, por transporte, recuperación de piezas porosas, etc. En estos puestos los tiempos serán revisados periódica y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos.

La Comisión Paritaria entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema de rendimientos establecidos, así como las discrepancias que puedan surgir respecto a los períodos de adaptación del trabajador al rendimiento establecido.

Las reclamaciones se interpondrán mediante escrito individual en un plazo de quince días a partir del hecho que las motive y transcurrido aquél se notificará el acuerdo al reclamante y a la Empresa en un plazo de diez días.

Con independencia de dichas Comisiones paritarias, se constituirá una Comisión Central de Ritmos cuyas funciones se concretarán de mutuo acuerdo.

Artículo 46. *Clasificación profesional.*

En función de la sucesiva formación, conocimiento, mejor aprovechamiento de las aptitudes y adaptación a distintos puestos de trabajo, así como adecuado desenvolvimiento en el medio, que sólo se adquieren al cabo de los primeros años, se establecen las siguientes categorías y agrupaciones económicas a efectos de retribución (de las recogidas en el anexo IV).

Durante el primer año y seis meses: «Especialista de Base» en la agrupación 37.

Desde el primer año y seis meses y durante un año: «Especialista A» en la agrupación 40.

Desde el segundo año y seis meses y durante un año: «Especialista A especial» en la agrupación 43.

Desde el tercer año y seis meses y durante un año: «Especialista B» en la agrupación 45.

Desde el cuarto año y seis meses y durante un año: «Especialista C» en la agrupación 50.

Durante el primer año y seis meses: «Auxiliar técnico-administrativo de Base» en la agrupación 01.

Desde el primer año y seis meses y durante un año: «Auxiliar técnico-administrativo A» en la agrupación 02.

Desde el segundo año y seis meses y durante un año: «Auxiliar técnico-administrativo A especial» en la agrupación 2A.

Desde el tercer año y seis meses y durante un año: «Auxiliar técnico-administrativo B» en la agrupación 03.

Desde el cuarto año y seis meses y durante un año: «Auxiliar técnico-administrativo C» en la agrupación 04.

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

1. Grupo Obrero.

Jefe de Equipo (como se define en el artículo 50 K).

Oficial Especial.

Oficial de Primera.

Oficial de Segunda.

Oficial de Tercera.

Especialista de Base.

Especialista A.
Especialista A especial.
Especialista B.
Especialista C.

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

2. Grupo Técnico Administrativo.

Auxiliar técnico-administrativo de Base.
Auxiliar técnico-administrativo A.
Auxiliar técnico-administrativo A especial.
Auxiliar técnico-administrativo B.
Auxiliar técnico-administrativo C.
Oficial técnico-administrativo de tercera.
Verificador de tercera.
Oficial técnico-administrativo de segunda.
Oficial técnico-administrativo de primera.
Agente técnico-administrativo de tercera.
Jefe técnico-administrativo de tercera.
Encargado.
Agente técnico-administrativo de segunda.
Jefe de Unidad.
Jefe técnico-administrativo de segunda.
Agente técnico-administrativo de primera.
Jefe de Unidad de primera.
Jefe técnico-administrativo de primera.
Jefe de Taller.
Ayudante Técnico Sanitario.
Perito e Ingeniero técnico.
Asistente y Graduado social.
Ingeniero y Licenciado.
Graduado Universitario.
Médico de Empresa.

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

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

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

Artículo 47. *Valoración de puestos de trabajo.*

En las factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo, se efectuará por la Empresa mediante el Manual Único de Valoración de Horse Powertrain Spain, SL.

Como normas de valoración, se seguirán las contenidas en el anexo I, «Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo», cuyo texto forma parte de este convenio.

Artículo 48. *Conceptos retributivos para los centros de Valladolid y Sevilla.*

1. Retribución por jornada ordinaria. Estará formada por:

A) Retribución primaria: es la que corresponde a la categoría o grupo profesional del trabajador y nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría o grupo profesional y nivel figuran en el anexo nº IV de este convenio.

B) Prima de incentivo a la productividad: se aplicará una Prima de incentivo a la productividad colectiva del personal, cuyo abono se efectuará según las tablas núms. 18 y 19 del anexo IV. Se acuerda establecer un importe fijo de la prima en la cuantía y condiciones que figuran a continuación. Este acuerdo supone la inoperatividad, en buena parte, del estatuto de la prima regulado en convenios precedentes, por lo que se aplicará supletoriamente estando en todo caso, a los principios que lo informaron en cuanto a la naturaleza de la prima, su carácter colectivo, pero preciso ligado a su trabajo real, la actividad media de la empresa, etc.

2. Retribuciones especiales:

A) Gratificaciones extraordinarias: las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas a razón de treinta días de Retribución Primaria.

B) Gratificaciones de Marzo y Septiembre: estas gratificaciones se satisfarán con arreglo a lo dispuesto en el anexo IV de forma que su importe bruto suponga el 50% de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

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

C) Pluses:

1. Plus de turnicidad: para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se abonará al personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad, en la cuantía que se expresa en el anexo IV. Tablas de retribuciones, del presente convenio. Tablas núms. 20 y 21 anexo IV. El personal a turnos será el que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

2. Plus de trabajo en domingo y festivo: se abonará para el trabajo en tales días un plus, cuya cuantía se cifrará en la tabla número 38 del anexo IV.

3. Plus de Guardería: se abonará para el trabajo realizado con la denominación de «trabajo de guardería», un plus cuya cuantía se cifra en el 140 por 100 de la Retribución Primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en los períodos que se determinen para el derecho a este plus.

4. Plus de nocturnidad: se abonará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas, salvo su importe que será del 40 por 100 de la Retribución Primaria.

5. Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche: con independencia del plus ordinario de nocturnidad establecido en el número anterior y del beneficio de reducción de la jornada del turno de noche, se establece este plus, cuyo importe seguirá las evoluciones salariales pactadas en el presente convenio respecto a los años siguientes. Para tener derecho a la percepción de este plus, se requerirá que el trabajador preste sus servicios en horario fijo de noche durante al menos un mes, contado de fecha a fecha.

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

6. Pluses Turno Fijo de Noche Normal y Festivo. Los trabajadores en turno fijo de noche percibirán estos pluses con los valores de las tablas que en el anexo IV se incluyen, y que son incompatibles con los Pluses ordinario de Nocturnidad, Especial de Nocturnidad por jornada fija de noche y cualquier otro.

7. Plus Aprovechamiento Instalaciones. Los trabajadores que presten servicio con este sistema percibirán los pluses con los valores de las tablas que en el anexo IV se incluyen, bien por cada sábado de trabajo en turno de mañana o en el de tarde (incompatible con cualquier compensación por trabajo en días de descanso), bien por cada noche del domingo al lunes (incompatible con cualquier compensación por trabajo en horario nocturno o días de descanso).

8. Plus Trabajo de Modificación de la Demanda. Los trabajadores que presten servicio en los sábados (o domingos noche) con el sistema previsto en el anexo VIII.7, percibirán este plus tal y como figura en las tablas que en el anexo IV se incluyen (abonándose, cuando el trabajo se realice en la noche del domingo al lunes, además de dicho Plus, lo que se hubiera percibido por el trabajo en noche no festiva) que será incompatible con cualquier compensación por trabajo en días de descanso.

9. Plus adscripción turno voluntario fijo de tarde. Los trabajadores que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, voluntariamente presten servicios en dicho turno, percibirán mensualmente la cantidad que se establece en la tabla 34 y 35 del convenio. Dicha cantidad es incompatible con el percibo del plus de turnicidad recogido en el presente artículo, teniendo que estar adscrito el trabajador al menos dos semanas al mes al turno voluntario fijo de tarde.

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

11. Plus superfestivo (acuerdo).

12. Trabajo en sábados sensibles (acuerdo).

D) Licencias y ausencias retribuidas:

Las licencias y ausencias retribuidas legalmente establecidas serán abonadas de conformidad a lo establecido en el cuadro-resumen que se incluye en el presente convenio en el artículo 29.

Artículo 49. Conceptos retributivos para el centro de trabajo de Madrid.

1. Retribución por jornada ordinaria. Estará formada por:

A) Retribución primaria: corresponderá a la categoría o grupo profesional y clave del trabajador. Su cuantía viene determinada en tabla que figura en el anexo número IV.

B) Percepción suplementaria: Establecida en su momento en sustitución del incentivo a la productividad por ser las tareas que se realizan en este Centro de Trabajo poco adecuadas para la implantación de incentivos que respondieran a una medida científica de la productividad, se mantiene en las condiciones tradicionales esta percepción suplementaria, cuya cuantía vendrá determinada por claves dentro de cada categoría o grupo profesional, según se indica en las tablas que se insertan en el anexo IV (Tablas 10 y 11).

2. Retribuciones especiales:

A) Gratificaciones extraordinarias: las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se satisfarán, cada una de ellas, a razón de treinta días de Retribución Primaria.

B) Gratificaciones de Marzo y Septiembre: estas gratificaciones se satisfarán con arreglo a lo dispuesto en el anexo IV de forma que su importe bruto suponga el 50% de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

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

C) Pluses.

1. Se devengarán en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su naturaleza puedan absorberse legalmente por las mejoras que se establecen en este convenio.

2. A los pluses de nocturnidad, de trabajo en domingo y festivo, de guardería y especial de nocturnidad por jornada fija de noche, se aplicarán las normas establecidas en el artículo 48, apartado c), números 2, 3, 4 y 5.

3. Licencias y ausencias retribuidas.

Serán abonadas como se dispone en el artículo anterior.

Artículo 50. *Aplicación de los conceptos retributivos.*

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

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

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

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

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

Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la Empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda. El cómputo se hará por meses completos; la fracción de mes se considerará como un mes completo, distribuyéndose el cálculo haciendo corresponder el primer semestre a la de julio y el segundo semestre a la de Navidad.

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

C) Prima de incentivo a la productividad (Valladolid y Sevilla) o percepción suplementaria (Madrid): Se devengará en los mismos casos que la retribución primaria excepto las licencias reglamentarias que se regirán por el cuadro del artículo 29.º.

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

1. Por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo.
2. Domingos y festivos en proporción a los días trabajados.
3. Durante las vacaciones proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante el periodo anterior, computado de vacación a vacación.

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

1. Personal que trabaja en turnos preestablecidos por la Dirección (personal en régimen de trabajo a turnos), de mañana, tarde y noche, o dos cualesquiera de éstos:

A) Los turnos habituales vendrán preestablecidos en alguna de las siguientes modalidades: cambios de turnos semanales, quincenales, mensuales o de una semana como mínimo dentro de un mes. Los trabajadores incluidos en estos turnos tendrán derecho al abono de la turnicidad durante todo el tiempo que en el mes trabajen a prima, como se dispone en este convenio, mientras vengan efectuando los cambios de turno.

B) Casos especiales en que la rotación (cambio de turno) se produce en un período superior al mes (una semana cada dos meses, dos semanas cada dos meses, etc.). Los trabajadores incluidos en régimen de turnos de estas características tendrán derecho al abono de la turnicidad durante el tiempo del turno que dentro del periodo total tiene un menor número de días y asimismo durante otro número de días consecutivos igual al anterior, es decir, que la turnicidad se abonará por un número de días doble de aquéllos en que se haya cambiado de turno.

C) No se considerará en régimen de trabajo a turnos el trabajador que, aun teniendo un horario coincidente con uno cualquiera de los turnos, por haberlo solicitado voluntariamente o por cualquier otra causa, no efectúe rotación normal de horario.

D) En el caso de que un trabajador comience o cese en el régimen de trabajo a turnos, comenzará o cesará, respectivamente, su devengo del plus de turnicidad, coincidiendo con el primero o el último día de su inclusión en este régimen de trabajo.

2. Trabajadores con horario fijo que, por necesidades del servicio, hayan de ser cambiados de turno de forma temporal.

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

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

F) Plus de Trabajo en Domingo y Festivo: los trabajadores que, con desplazamiento de su descanso semanal reglamentario, trabajen en domingo, y los que trabajen en festivos, sin que reúnan conjuntamente las circunstancias de obligatoriedad y habitualidad o periodicidad requeridas para el derecho al «Plus de Guardería», percibirán independientemente de los demás conceptos salariales a que tuviere derecho, un «Plus de Festivos» de cuantía señalada en el artículo 48 por el tiempo de presencia del trabajador, que esté comprendido en los horarios que rijan en cada momento, correspondientes:

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

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

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

– Para el domingo:

En Valladolid: desde las seis horas del sábado hasta las seis horas del lunes.

En Sevilla: desde las siete horas del sábado hasta las siete horas del lunes.

– Para el festivo:

En Valladolid: desde las veintidós horas del día inmediato anterior al festivo hasta las seis horas del día siguiente al festivo.

En Sevilla: desde las veintitrés horas del día inmediato anterior al festivo hasta las siete horas del día siguiente al festivo.

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

El «Plus de Festivos» es incompatible con el «Plus de Guardería».

G) Plus de Guardería: los trabajadores que, por desempeñar puesto de trabajo de especiales características, tales como de actividad continuada, vigilancia, guardería médica, etc., tengan obligación de trabajar de forma habitual o periódica en domingo o festivo y, en consecuencia, tengan su descanso semanal o festivo en otro día, percibirán como compensación de esta exigencia especial un «Plus de Guardería» de cuantía señalada en el artículo 48 de este convenio.

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

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

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

Este «Plus de Guardería» es incompatible con el de domingos y festivos.

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

1.º Que el trabajador tenga obligación de trabajar en dicho puesto domingos o festivos. Se considera obligatorio cuando su falta al trabajo en dichos días, sin causa justificada, pueda ser constitutivo de falta laboral y ser sancionado como ausencia injustificada al trabajo.

2.º Que la obligación de trabajar en domingo o festivo tenga carácter habitual o periódico. Se entiende por habitual el trabajo que, respondiendo a los planes de organización previstos por la Empresa, para el puesto en cuestión, se realice de forma continua o periódica.

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

3.º Que los requisitos de obligatoriedad, habitualidad o periodicidad se den conjuntamente. La falta de cualquiera de estos requisitos supondrá la inexistencia del derecho al plus, y, por tanto, la no percepción del mismo.

4.º Que el trabajo en domingo o festivo comporte un descanso semanal compensatorio.

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

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

I) Reducción del tiempo de trabajo real al año: las reducciones en el tiempo de trabajo real anual, tanto las concedidas antes de la firma del presente convenio como las

producidas por otras causas, hasta llegar a la jornada que figura en este convenio, no implicarán merma de retribución alguna.

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

K) Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría o grupo de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría o grupo profesional que el suyo. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso o superior grupo profesional o categoría quede aquélla superada.

El Plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base de su categoría o grupo profesional, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 51. *Conceptos retributivos a efectos legales.*

I. Clasificación.

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

Salario base: se fija como salario base el importe de la retribución primaria y la prima de incentivo a la productividad para Valladolid, Sevilla y percepción suplementaria para Madrid.

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

– Personales:

Plus de disminución de aptitud.

Premios por título.

Antigüedad.

– De puesto de trabajo:

Turnicidad.

Nocturnidad.

Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.

Plus de trabajo en domingos y festivos.

Plus de jefe de equipo.

Ayuda para vivienda en caso de traslado.

Plus de guardería.

Plus de guardia.

Plus de Modificación de la Demanda.

Plus de Aprovechamiento de Instalaciones.

Plus superfestivo.

Plus sábado sensible.

– Por calidad y cantidad de trabajo:

Prima ligada a los resultados de las fábricas, para Valladolid, Sevilla y Madrid.

Horas extraordinarias.

– Vencimiento periódico superior al mes:

Gratificación de julio.

Gratificación de navidad.

Gratificación de marzo.
Gratificación de septiembre.
Prima de beneficios.

II. Principios generales sobre retribución:

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

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

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

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

Artículo 52. *Garantías personales.*

1. Se respetarán las siguientes garantías económicas de carácter personal ya establecidas en convenios anteriores:

- Plus de percepciones consolidadas (PPC). Se respetará a título personal en su misma cuantía actual, siendo únicamente absorbible por aumento de categoría o grupo profesional, nivel o clave.
- Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF).
- Plus de premio por título.
- Plus de economato (antiguo artículo 43).

También se mantendrán con carácter excepcional, en las mismas condiciones de devengo y sujetos a las mismas normas que vienen aplicándose, los pluses creados antes de 1966, no recogidos en convenio ni establecidos por norma legal alguna.

2. Como garantía a título personal, quienes el 4 de junio de 1997 pertenecían a la plantilla de la Empresa, seguirán percibiendo el complemento personal de antigüedad, y devengando premios superiores, conforme a la normativa de convenios anteriores, y con los importes que figuran en la tabla núm. 3 del anexo IV de este convenio.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 53. *Faltas y sanciones.*

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

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

A) Faltas leves.

1.º De una a tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo o limpieza personal.

6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

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

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

10.º La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

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

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.º La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la misma.

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

12.º El acoso sexual.

13.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15.º La disminución continuada y voluntaria no justificada en el rendimiento del trabajo.

16.º Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

17.º Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado B).

18.º La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

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

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

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

B) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría o grupo profesional.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales.

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

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

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

5. Normas de procedimiento.

A) Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad, con conocimiento del Comité de Empresa en los casos legalmente previstos, de corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

B) Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días hábiles, a partir de la fecha en que la sanción sea firme. A estos efectos no se computarán como días hábiles los de disfrute de vacaciones colectivas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores y aspectos sindicales

Artículo 57. *Facilidades para la Representación de los Trabajadores.*

Se reconocen las facilidades que para el desempeño de su misión representativa se pactaron entre las representaciones centrales de la Empresa y de los trabajadores en las reuniones del Comité Intercentros de fechas 29 de julio de 1980, 4 de septiembre de 1980 y 25 de septiembre de 1980 (Actas n.º 3, 4 y 5 respectivamente) en sus propios términos.

Artículo 58. *Comité Intercentros.*

Las características especiales de Horse Powertrain Spain, SL (unidad de Dirección, existencia de un solo convenio colectivo interprovincial, centros de trabajo en distintas provincias, concurrencia de varios Comités de Empresa, imprescindible concatenación del proceso productivo, etc.), hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, aglutine y represente al colectivo general de los trabajadores, y, por otra parte, pueda asumir la negociación con la Dirección de la Empresa en temas generales o que puedan afectar a varios centros de trabajo, excepto en la negociación del convenio colectivo que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros, que asume la representación del conjunto de los trabajadores de Horse Powertrain Spain, SL.

En consecuencia:

1.º Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que tendrá como funciones las de ser informado, informar, tratar y negociar con la representación de la Dirección de la Empresa las cuestiones incluidas en las competencias que se señalan en este convenio.

El número total de miembros del Comité Intercentros será de trece.

2.º

2.1 Los puestos del Comité Intercentros serán repartidos proporcionalmente dentro de la Empresa, al número de trabajadores que integran cada uno de los dos Colegios de Especialistas y No Cualificados por un lado, y Técnicos y Administrativos por otro.

Si en la división resultasen cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que corresponda la fracción más alta; si fuesen iguales, la adjudicación será por sorteo.

2.2 Del número de puestos correspondientes a cada Colegio, según el apartado anterior, se atribuirá a cada candidatura de las presentadas en cada Colegio en las últimas elecciones a miembros de los Comités de Empresa, mediante el sistema de representación proporcional, el que resulte del cociente de dividir el número de sus votos por el de puestos a cubrir.

Si hubiese puestos sobrantes, se atribuirán a la candidatura o candidaturas que tengan un mayor resto de votos.

2.3 Reparto de los puestos del Comité Intercentros entre los centros de trabajo.

Los puestos se distribuirán procurando que estén representados proporcionalmente todos los centros de trabajo.

2.4 El reparto proporcional a que aluden las normas anteriores se efectuará, ante una eventual incompatibilidad, aplicando rigurosamente la norma 2.2.

2.5 Respetando lo establecido por la aplicación del apartado 2.1., en el caso del Colegio de Técnicos y Administrativos podrá haber un mayor número de representantes de dicho colegio, que el resultante de la aplicación del mencionado apartado 2.1., con la reducción correspondiente en el del colegio de especialistas y no cualificados, todo ello dentro de la misma candidatura.

3.º El Comité Intercentros ostentará por propio derecho reconocido en el presente convenio la representación del conjunto de los trabajadores.

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo, y por razón de la materia, entre otras, ostentar la Representación de los Trabajadores en:

1. Calendarios laborales, vacaciones colectivas y horarios generales.
2. Modificación de las condiciones de trabajo que afecten a más de un centro de trabajo.
3. Cualquier tema que afecte a personal de más de un centro de trabajo.

4. Aquellos temas que por su trascendencia se estime conveniente abordar y negociar en este Comité Intercentros.

Artículo 59. *Secciones sindicales.*

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

2. Delegados sindicales para toda la Empresa. El nombramiento por parte de cada organización sindical de un delegado sindical para toda la Empresa, tendrá como requisito imprescindible que aquélla haya obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas, como mínimo, el 15 por 100 de los votos válidos de cada colegio electoral en toda la Empresa.

CAPÍTULO IX

Condiciones económicas para los años 2025-2026

Artículo 60. *Condiciones económicas para los años 2025 y 2026.*

I. Condiciones económicas para 2025.

Para el año 2025, se actualizarán las tablas salariales con un incremento del 1% sobre el IPC.

II. Cláusula de revisión salarial para 2025.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) del mes de diciembre 2025, respecto del referido al mes de diciembre de 2024, registrara un aumento superior a la previsión hecha por el Banco de España y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada al 1 de enero de 2025, se efectuará, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión salarial referida únicamente a los meses concretos en los que efectivamente se supere la previsión del Banco de España, por la diferencia entre la previsión oficial y el I.P.C. real.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará referido únicamente a los meses del año 2025 en que el I.P.C. acumulado de dicho año haya sobrepasado la previsión oficial del Banco de España y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 2024 que resultaran una vez realizadas las revisiones salariales a que hubiera habido lugar.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 2025.

III. Condiciones económicas para 2026.

Para el año 2026, se actualizarán las tablas salariales con un incremento del 1% sobre el IPC.

IV. Cláusula de revisión salarial para 2026.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) del mes de diciembre 2026, respecto del referido al mes de diciembre de 2025 registrara un aumento superior a la previsión hecha por el Banco de España y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada al 1 de enero de 2026 se efectuará, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión salarial referida únicamente a los meses concretos en los que efectivamente se supere la previsión del Banco de España, por la diferencia entre la previsión oficial y el I.P.C. real.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará referido únicamente a los meses del año 2026 en que el I.P.C. acumulado de dicho año haya sobrepasado la previsión oficial del Banco de España y para llevarla a cabo se tomarán como referencia

las tablas salariales de 2025 que resultaran una vez realizadas las revisiones salariales a que hubiera habido lugar.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 2026.

CAPÍTULO X

Artículo 61.

Las partes manifiestan expresamente someterse íntegramente al presente convenio y que, por tanto, no se verá afectado por ningún otro acuerdo o convenio vigente o que pueda pactarse en el futuro, de ámbito estatal o sectorial, durante su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

ANEXO I

Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo

1. **Ámbito del reglamento.** El presente reglamento completa lo dispuesto en los artículos 47 y otros de este convenio, en relación con la valoración de puestos de trabajo y su aplicación.

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

3. **Valoración de los puestos:**

3.1 Será realizada por la Empresa en los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla, de acuerdo con el artículo 49 de este convenio y las normas contenidas en este reglamento.

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

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

3.4 A efectos informativos, en la sede de cada Representación de los Trabajadores de cada centro de trabajo, existirá un ejemplar del manual de valoración, a disposición de los trabajadores, para su consulta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En ningún caso serán consolidables los niveles provisionales.

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

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

Se comunicará por escrito:

A) El nivel provisional en los casos en que proceda, haciendo constar de forma expresa este carácter de «provisional».

B) El nivel resultante de una revisión efectuada, tanto por iniciativa de la Empresa como por reclamación del titular del puesto.

C) La ocupación de un puesto con carácter temporal cuando éste sea de superior nivel.

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

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

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

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

8. Revisiones de la valoración:

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

Para ello:

A) El Departamento petionario remitirá al Departamento de Valoración y Estudio de Puestos el cuestionario debidamente diligenciado.

B) El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos efectuará el estudio del mismo y comunicará el nivel resultante al Departamento peticionario.

C) La Empresa comunicará el resultado al trabajador cuando éste sea favorable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al Comité Mixto de Valoración del centro de trabajo correspondiente (secretaría de la Representación de los Trabajadores), un ejemplar de la reclamación y copia de las observaciones anteriores, si las hubiera.

D) El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos efectuará su estudio en un plazo de cuarenta y cinco días naturales desde la fecha de recepción de la documentación correspondiente.

E) Contestación de la Empresa. La Empresa dispondrá de un plazo de quince días naturales para contestar por escrito al reclamante, contados desde la fecha de la comunicación del Departamento de Valoración y Estudio de Puestos al Departamento a que pertenezca el titular.

F) En el caso de que la acumulación de reclamaciones hiciera muy difícil o prácticamente imposible el cumplimiento de estos plazos, la Empresa comunicará a la Representación de los Trabajadores del Comité Mixto de Valoración tal circunstancia.

G) En todo caso se considerará comunicado al trabajador el nivel resultante, transcurridos setenta y cinco días naturales desde que éste entregó las hojas de reclamación y el cuestionario a su jefe inmediato.

H) A estos efectos no serán computables los períodos de vacaciones que se establezcan.

I) Disconformidad del reclamante con la contestación de la Empresa. Recibida por el reclamante la contestación de la Empresa, podrá expresar por escrito su «disconformidad» con el resultado en impreso establecido al efecto, del que se remitirá copia al Departamento de Valoración y Estudio de Puestos y a la Representación de los Trabajadores del Comité Mixto de Valoración; en este caso, la reclamación pasará a disposición del comité mixto del centro de trabajo para su estudio. La decisión de dicho Comité será aplicable con carácter retroactivo desde la fecha de reclamación.

J) Tramitación por el Comité Mixto de Valoración. Las reclamaciones cuya contestación hayan dado lugar a disconformidad, según lo anterior, quedarán a disposición de las representaciones de los trabajadores y empresarial del Comité Mixto para su decisión en reunión oficial.

K) Retroactividad de las reclamaciones. Los efectos económicos de una reclamación tendrán retroactividad a partir de la fecha de presentación de la reclamación y del cuestionario por el trabajador al jefe inmediato.

L) A los trabajadores reclamantes que expresamente lo soliciten a través de su línea jerárquica, se les facilitará por el mismo conducto copia del cuestionario que se ha utilizado para la valoración de las funciones del puesto objeto de la reclamación.

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

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

10. Constitución del Comité Mixto de Valoración y sus atribuciones:

A) En los centros de trabajo donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo existirá un Comité Mixto de valoración integrado por ocho vocales, cuatro de ellos elegidos por la Empresa y los otros cuatro por la Representación de los Trabajadores, con sus correspondientes suplentes.

B) Cada una de las Representaciones, Empresarial y de los Trabajadores, nombrará un Delegado; los Delegados actuarán como Secretarios del Comité, debiendo asistir a todas sus reuniones donde tendrán voz, pero no voto.

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

C) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría simple; en caso de ausencia de algún miembro, su voto podrá ser emitido por otro miembro en el cual haya delegado su facultad, o, si no lo hubiera hecho, por el miembro de su Representación de más edad.

D) La presidencia de las reuniones corresponderá alternativamente a un miembro de la representación empresarial y otro de la Representación de los Trabajadores.

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

E) Será competencia del Comité decidir sobre el nivel de los puestos que hayan dado lugar a reclamaciones sobre las que se haya expresado disconformidad por parte del reclamante y comunicar el nivel decidido al Departamento de Personal, al Jefe de Taller a que pertenezca el puesto, así como al reclamante.

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

F) El estudio de los puestos sobre los que haya mediado reclamación, será hecho independientemente por las Representaciones Empresarial y de los Trabajadores, y sus criterios, contrastados en reuniones formales del Comité o en reuniones previas.

G) Trámite en el Comité Mixto de Valoración. Cuando el nivel de un puesto de trabajo haya sido objeto de votación en dos reuniones de Comité sin llegar a un acuerdo,

podrá continuarse su estudio, o bien, a petición de una de las dos Representaciones, estando de acuerdo la otra, remitir la reclamación para su decisión definitiva al Director de la Factoría correspondiente, quien recibirá de ambas representaciones los informes respectivos.

El Director de la Factoría transmitirá por escrito su contestación al Comité mixto en un plazo de un mes, a contar desde la fecha en que aquél le remitió el caso. El Comité mixto trasladará la decisión al Departamento de Personal, al Jefe de Taller a que pertenezca el puesto, así como al reclamante.

Contra las decisiones del Comité Mixto de Valoración, y en su defecto del Director de la Factoría, no cabrá reclamación posterior referida al mismo puesto de trabajo.

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

En las decisiones del director de factoría se considerará comunicado desde la fecha de contestación de éste al Comité Mixto de Valoración.

I) Otras atribuciones del Comité Mixto de Valoración. Cada una de las representaciones podrá solicitar en el seno del Comité mixto la revisión de cualquier puesto de trabajo cuando consideren que existe causa suficiente para ello.

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

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

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

J) Caducidad. Todas aquellas reclamaciones que estando, según lo anterior, a disposición del Comité Mixto de Valoración de cada centro de trabajo no hubieran sido resueltas en el plazo de un año, a contar desde la fecha en que fue expresada la «disconformidad» del reclamante con el resultado comunicado, se considerarán definitivamente resueltas a todos los efectos.

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

11. Aplicación de las garantías económicas personales.

1.º La entrada en vigor del presente convenio entraña la confirmación de los niveles ya asignados y comunicados a cada trabajador, bien definitivos o provisionales, sin que esta confirmación presuponga la consolidación en plazo distinto del previsto en el apartado cinco del presente anexo. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueden formular con arreglo al procedimiento establecido en este Reglamento.

No obstante, se garantizarán las condiciones económicas consolidadas a título personal cuando fueran superiores a las que pudieran corresponder por el nivel asignado a su puesto de trabajo.

2.º Siempre deberá entenderse que la garantía a que se refiere la norma anterior, sólo se disfrutará mientras la Empresa no ofrezca al trabajador un puesto de nivel acorde con su situación económica y profesional consolidada.

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

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

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

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

ANEXO II

Reglamento sobre disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo

I. Introducción

1. Causas.

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

2. Órgano definidor de la situación.

El Servicio Médico de Empresa, con el asesoramiento de los Representantes de los Trabajadores, del Comité de Seguridad y Salud y de la propia Empresa (Departamento de Condiciones de Trabajo y otros), será el único órgano encargado de definir esta situación, fijando el grado de inaptitud del trabajador, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación.

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

3. Trámite.

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

- A) De los jefes componentes de la línea jerárquica del Departamento.
- B) De los miembros de la Comisión de Disminución de Aptitud representantes de los trabajadores.
- C) Por el propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancia del interesado.
- D) Por el Comité de Seguridad y Salud.

4. Régimen de aplicación.

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

A) Le será encomendado el desempeño de un puesto de trabajo compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la Empresa y siguiendo las recomendaciones formuladas por el Servicio Médico. A estos efectos, y en igualdad de condiciones, se dará preferencia a la antigüedad en la Empresa.

B) Le será atribuida la categoría o grupo profesional y nivel real correspondiente al puesto que vaya a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

C) Su retribución será la correspondiente a la categoría o grupo profesional y nivel del nuevo puesto de trabajo incrementado con un plus de garantía (PDA), que será la diferencia entre las percepciones correspondientes a la categoría o grupo profesional y

nivel consolidados anteriores a la disminución y las percepciones de la situación profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo, que ocupe en cada momento.

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

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

5. Pérdida de la garantía económica.

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

A) Por no seguir el trabajador tratamiento médico adecuado, que será vigilado por el Servicio Médico de Empresa.

B) Por no aceptar los puestos ofrecidos por la Empresa, adecuados a sus condiciones físicas y/o psíquicas.

C) Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la Empresa.

D) A partir de la vigencia de este convenio, antes de la declaración definitiva de «disminución de aptitud» por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador en cuestión deberá solicitar la declaración de persona con discapacidad ante la unidad provincial de valoración de discapacidades, sometiéndose a las pruebas y demás requisitos que por dicho organismo le fueran exigidos.

La negativa del trabajador a someterse a estos trámites dará lugar a la interrupción del expediente de declaración de «disminuido de aptitud».

El diagnóstico y decisión de la unidad provincial de valoración de persona con discapacidad tendrá carácter orientativo, pero no vinculante para el Servicio Médico de Empresa, que es el único órgano definidor de la situación de «disminuido de aptitud» a los efectos de la presente normativa.

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

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

II. Regulación y funciones de la comisión de disminución de aptitud

1. Definición de disminuidos de aptitud.

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

Esta disminución de aptitud habrá de ser equivalente a la contemplada en las normas de la legislación vigente que regule el régimen de las personas con discapacidad. Si por cualquier circunstancia se modificara este criterio legal, prevalecería el que aquí se establece.

El órgano encargado de definir esta situación es el Servicio Médico de Empresa en la forma establecida en estas normas.

El Departamento de RRHH correspondiente, asesorado por el Servicio Médico, efectuará los trámites administrativos pertinentes para que el trabajador pueda obtener de la unidad provincial de valoración de discapacidad la declaración oficial de persona con discapacidad, con un doble objeto:

A) Adquirir los derechos establecidos legalmente para las personas con discapacidad.

B) Registrar oficialmente dicho caso en la plantilla de la Empresa, a efectos legales.

2. Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.

A) Decidir si un trabajador declarado «disminuido de aptitud» ha de considerarse o no incluido en la garantía a que se refiere el apartado cuarto, letra c), y por tanto, le corresponde o no percibir el plus de disminución de aptitud (PDA), atendiendo al origen de las causas que hayan producido la disminución, apreciadas por la Comisión.

B) Asesorar sobre puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el disminuido de aptitud, en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

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

2.1 Un puesto de trabajo de igual o superior nivel de valoración de los desarrollados por categorías o grupos profesionales iguales a las del trabajador disminuido.

2.2 Un puesto de trabajo de inferior nivel y categoría o grupo profesional similar.

2.3 Un puesto de trabajo de inferior nivel y distinta categoría o grupo profesional.

C) Todo lo anterior, y para cumplir con el deseo antes expresado, en las siguientes unidades orgánicas:

C.1. Dentro de la propia sección.

C.2. Dentro del Servicio.

C.3. Dentro del Departamento.

C.4. Dentro de su Centro de Trabajo.

Los cambios de puesto a centros de trabajo de distinta provincia se tramitarán por peticiones de traslado.

D) Vigilar el correcto cumplimiento de las decisiones adoptadas por la Comisión, así como llevar a la práctica las diligencias que a los miembros se les encomienden para cumplir con los asesoramientos realizados.

E) Vigilar y denunciar, en su caso, las modificaciones introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación de un disminuido para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto la realización normal de las tareas por el disminuido.

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

3. Comisión de Disminución de Aptitud. Su composición.

Se crea una Comisión de Disminución de Aptitud en cada localidad que estará constituida por los siguientes miembros:

– Presidente: la persona que Dirección Industrial designe en los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla y la que designe el Director de Asuntos Sociales para el centro de trabajo de Madrid.

– Vocales:

- Responsable de los Servicios Médicos de Empresa y Médico de Empresa respectivo.
- Responsable de H&S.
- Responsable de RRHH.
- Responsables de Formación.

Estos vocales podrán delegar en personas de su unidad orgánica.

– Vocales de los Representantes de los Trabajadores:

- Un miembro por organización sindical con representación en la empresa.

En caso de ausencia de vocales, su voto podrá ser emitido por cualquier otro vocal de su representación.

– Asesores:

- Jefes de los Departamentos relacionados con las personas con disminución de aptitud (de donde procede y adonde podrá ir destinado).

Esta Comisión se reunirá una vez al mes en las fechas indicadas por el Presidente.

4. Vía de reclamación:

Los trabajadores disconformes podrán reclamar:

A) Contra su calificación de no ser disminuido de aptitud. Será necesario en este caso, que haya sido declarado persona con discapacidad por la Unidad Provincial de Valoración para poder presentar su reclamación ante la Comisión, la cual la trasladará al Servicio Médico para que dictamine.

B) Contra la denegación del plus de disminución de aptitud (PDA). La presentará ante la Comisión, la cual resolverá lo que, a su criterio, proceda.

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

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

III. Actualización del importe del plus de disminución de aptitud (PDA)

1. Actualización a la fecha de entrada en vigor de este convenio:

Se efectuará para aquellos trabajadores que en la fecha citada estuvieran declarados con «disminución de aptitud» por la Empresa.

La actualización se efectuará tomando como situaciones profesionales, cuyas percepciones han de compararse:

- Por un lado, la categoría o grupo profesional y el nivel consolidados que tenía el trabajador, cuando pasó al régimen de disminuido de aptitud.
- Por otro lado, la categoría o grupo profesional y el nivel que por el puesto ocupado tuviera en la fecha de entrada en vigor de este convenio.

El cálculo se efectuará hallando la diferencia que, con las tablas salariales de la citada fecha de entrada en vigor exista entre la retribución primaria y prima correspondientes a la primera situación y los importes de los mismos conceptos retributivos correspondientes a la segunda situación, de las dos citadas.

2. Actualizaciones futuras:

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

3. Requisitos para la actualización:

Para que a los trabajadores declarados «disminuidos de aptitud» les sean aplicables las actualizaciones señaladas en los dos apartados anteriores, es indispensable que el trabajador haya solicitado la declaración de persona con discapacidad ante los Centros de Valoración y Orientación de Personas (si antes no lo hubiera hecho) y seguir la tramitación necesaria de dicho procedimiento hasta que por la mencionada unidad provincial se emita la decisión que proceda.

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

ANEXO III

Reglamento de ascensos

Parte primera

1. Órganos que intervienen en la promoción

1.1 Introducción:

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

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

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

- Comisión de ascensos.
- Tribunales.
- Departamento Formación y Promoción (D. Servicios Centrales D.F.).
- Departamento afectado.
- Comité de Promoción (en Representación de los Trabajadores).

1.2 Comisión de ascensos:

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

1.2.1 Cometidos:

- Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.
- Realización de las acciones necesarias que tiendan a la adecuación de los programas específicos a las necesidades de las plazas convocadas.

- Mantener un nivel uniforme de exigencia en las pruebas.
- Comprobación y control trimestral, a nivel general de Empresa del cumplimiento del porcentaje de ascenso por libre designación en la categoría o grupo profesional de no mando a mando, según lo establecido en el presente reglamento.
- Disponer de información trimestral a nivel general de Empresa de los datos relacionados con los ascensos por libre designación, tanto de mando a mando como de secretaría, los ascensos efectuados por concurso de méritos y concurso examen.
- Realizar estudios y analizar los factores que deben considerarse en la valoración por el mérito, estableciendo a su vez los criterios adecuados que permitan garantizar la mayor objetividad posible.
- Y, en general, realizar estudios y análisis del actual sistema que conduzcan a la posible introducción de aquellas mejoras o innovaciones que la experiencia vaya aconsejando.

1.2.2 Composición:

La composición de la Comisión de ascensos será paritaria y estará constituida de la siguiente forma:

- Coordinador: En cada reunión actuará como coordinador, en forma rotatoria, uno de los vocales, tanto de la representación de la Empresa como del Comité de Promoción.
- Vocales: El número total de vocales será de catorce, repartidos del siguiente modo:
 - Siete por parte de la representación de la Empresa.
 - Siete por parte de la Representación de los Trabajadores (cuatro pertenecientes a Valladolid y tres pertenecientes a Sevilla).
- Secretarios: actuarán dos secretarios, designados, uno por la Dirección de la Empresa y otro por la Representación de los Trabajadores.

1.2.3 Funcionamiento:

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

En caso de desacuerdo entre los miembros de esta Comisión, decidirá el director de recursos humanos.

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

1.3 Tribunales.

1.3.1 Cometidos:

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

1.3.2 Composición:

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

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

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

– Dos miembros por parte de la Representación de los Trabajadores designados por el Comité de Promoción.

Secretario: actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el Responsable de Formación y Promoción o persona en quien delegue.

Cuando el concurso sea para cubrir plazas en algunos de los Departamentos Centrales de Valladolid, el Comité de Promoción podrá nombrar un vocal más, y en este caso también lo hará la representación de la Empresa, nombrando otro vocal.

El Comité de Promoción, en aquellos casos en que lo estime oportuno, podrá designar un técnico de entre el personal de la provincia correspondiente, que asistirá a las reuniones, con voz, pero sin voto.

Durante la jornada normal de trabajo no se hará al asesor técnico deducción alguna del tiempo empleado durante la misma a tal labor de asesoramiento. Fuera de la jornada normal de trabajo, el tiempo empleado como asesor técnico de los tribunales le será abonado a prorrata de su salario.

1.3.3 Funcionamiento:

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

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

1.4 Departamento formación y promoción.

1.4.1 Cometidos.

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

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

1.5 Departamento afectado.

1.5.1 Cometidos.

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

1.6 Comité de Promoción, en Representación de los Trabajadores.

1.6.1 Cometidos.

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

2. Unidad promocional

2.1 Definición.

Se denomina unidad promocional de un concurso al campo al que se extenderá la convocatoria y que podrá comprender uno o varios departamentos, uno o varios

servicios o secciones y referirse, cuando así se crea conveniente, a una o varias categorías o grupos profesionales, profesiones y especialidades.

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

3. Pruebas

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

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

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

3.1 Pruebas básicas.

Tienen por finalidad el comprobar en los aspirantes el nivel de formación básica estimada conveniente para ocupar una categoría o grupo profesional determinado.

3.1.1 Ámbito de aplicación.

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

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

3.1.2 Convocatorias.

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

Se convocarán conjuntamente con las demás pruebas del concurso convocado.

3.1.3 Calificación.

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

3.1.4 Validez.

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

3.1.5 Responsabilidad.

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

3.2 Pruebas psicotécnicas.

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

3.2.1 Ámbito de aplicación.

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

3.2.2 Calificación.

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

3.2.3 Responsabilidad.

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

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

3.3 Pruebas teórico-prácticas.

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

3.3.1 Ámbito de aplicación.

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

Estas pruebas son convalidadas por el sistema previsto en el apartado I.-4.1.4. Para quienes estén en posesión de los títulos o realizado los cursos incluidos en la «Escala de Convalidaciones» (ver I.-4.1.1).

3.3.2 Calificación.

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

3.3.3 Validez.

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

3.3.4 Responsabilidad.

La responsabilidad de estas pruebas será del Departamento de Formación y Promoción y se realizarán con la colaboración de la Línea Jerárquica del dpto. Que solicita el concurso.

3.4 Pruebas específicas.

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

3.4.1 Ámbito de aplicación.

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

3.4.2 Calificación.

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

Tendrá carácter eliminatorio.

3.4.3 Validez.

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

3.4.4 Responsabilidad.

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

3.5 Pruebas prácticas.

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

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

3.5.1 Ámbito de aplicación.

– Grupo Obrero: se realizará en todos los casos, salvo que el tribunal no lo considere necesario.

– Resto de personal: se realizará en aquellos casos que el tribunal lo considere necesario.

3.5.2 Calificación.

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

Tendrán carácter eliminatorio.

3.5.3 Validez.

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

3.5.4 Responsabilidad.

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

4. Programas

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

4.1 Programas para pruebas básicas y teórico prácticas.

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

4.1.1 Escalas de convalidaciones:

Relación de escalas de convalidaciones por categorías profesionales, a efecto de convalidar los conocimientos básicos y teórico-prácticos, en los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla.

Escala I:

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

Escala II:

- Agente técnico-administrativo 1.^a
- Jefe técnico-administrativo 2.^a

Escala III:

- Agente técnico-administrativo 2.^a
- Jefe técnico-administrativo 3.^a
- Encargado.

Escala IV:

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

Escala V:

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

Escala VI:

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

Para el caso de Madrid, por ser esencialmente distinto el tipo de trabajo que en general allí se realiza, se han establecido las agrupaciones y programas adaptados a las características y necesidades de este centro.

4.1.2 Convalidaciones.

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

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

4.1.3 Excepciones.

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

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

Escalas convalidadas	Titulaciones necesarias
I	– De grado superior e ingeniería técnica.
II	– Diplomaturas: técnicas, administrativas y empresariales. – Enfermería y relaciones laborales. – Grados universitarios. – Maestro.
III	– Ciclos formativos de grado superior y FP2, especialidades: técnicas, administrativas y mando. – Maestría industrial.
IV	– COU, bachillerato.
V	– Ciclos formativos de grado medio y FP1, oficialía industrial, especialidades: técnicas y administrativas.
VI	– EGB, BUP y ESO.

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

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

4.2 Programas para pruebas específicas.

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

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

4.3 Programas para pruebas teórico-prácticas.

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

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

5. Plazos

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

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

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

6. Baremo de calificación

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

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

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

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

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

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

A) Antigüedad: de acuerdo con el baremo.

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

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

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

B) Experiencia en funciones idénticas o análogas:

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

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

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

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

7. Convocatorias

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

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

– De oficial de 2.^a a oficial de 1.^a en los grupos obrero y téc-adtvos.

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

El dpto. Afectado podrá solicitar se realice concurso-examen en lugar de concurso de méritos, pero al menos deberán realizarse por concurso de méritos, anualmente, el 50% de concursos para el acceso a estas categorías o grupos profesionales.

7.2 Concurso-examen: Para las categorías o grupos profesionales especificados en el apartado anterior, si el dpto. Afectado decide no solicitar el concurso de méritos, y en todo caso para el resto de categorías o grupos profesionales, los ascensos se realizarán por concurso-examen.

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

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

7.2.2. Convocatorias.

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

7.3 Ingresos del exterior.

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

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

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

El Departamento de Talento y Desarrollo informará al Comité de Promoción de forma que éstos tengan la garantía de que a la persona admitida se le ha exigido como mínimo, igual nivel profesional que en las anteriores convocatorias.

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

8. Personal de libre designación

8.1 Mandos.

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

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

8.2 Personal de secretaría.

8.2.1 Definición.

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

8.2.2 Nombramiento.

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

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

8.3 Puestos de carácter especial.

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

8.3.1 Nombramiento.

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

Parte segunda

Proceso de concurso-examen por categorías y grupos profesionales.

1. Categorías de mando.

Se considerarán categorías de mando las siguientes:

Jefe técnico-administrativo 1.^a

Jefe técnico-administrativo 2.^a

Jefe de taller.

Agente técnico-administrativo 1.^a

Agente técnico-administrativo 2.^a

Jefe técnico-administrativo 3.^a

Encargado.
Ayudante técnico sanitario.
Perito e ingeniero técnico.
Asistente y graduado social.
Ingeniero y licenciado.
Médico de Empresa.

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

De mando a mando, con carácter general todas por libre designación de la Empresa.
El ascenso de resto de personal a mando:

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

1.1 Convocatoria.

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

1.2 Pruebas:

Las pruebas que deberán superarse serán las siguientes:

Básicas.
Específicas.
Psicotécnicas.

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

2. Grupo obrero.

2.1 Convocatorias: Única.

Podrán presentarse todos los trabajadores que determine la Unidad Promocional.

2.2 Pruebas:

Para este grupo profesional deberán superarse las siguientes pruebas:

Teórico-prácticas.

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

Prácticas.

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

3. Restantes grupos profesionales.

3.1 Convocatorias: Única.

Podrán presentarse todos los trabajadores que determine la unidad promocional.

3.2 Pruebas:

– De conocimientos básicos.

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

- Específicas.
- Prácticas.
- Psicotécnicas.

Parte tercera

1. Notas aclaratorias.

1.1 Plazas en otros centros de trabajo.

Los casos en que un trabajador obtenga una plaza en centro de trabajo distinto al de su destino, serán considerados como traslado voluntario a todos los efectos.

En ningún caso, salvo que la Empresa lo autorice expresamente, se admitirá el desplazamiento para optar a un concurso; a fin de evitarlo, el Departamento de Formación y Promoción organizará los concursos de tal forma que aquél no sea necesario.

1.2 Categoría o grupo profesional de los concursantes.

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

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

1.4 Disposición transitoria.

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

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

Cláusula de excepción.

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

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

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

ANEXO IV

Tablas de retribuciones

Contiene este anexo.

– Cuadros números 1 y 2: Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.
Las tablas de retribución corresponden a los siguientes conceptos:

Retribución primaria.

Antigüedad.

Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Gratificaciones de marzo y septiembre.

Horas extraordinarias.

Remuneración anual.

Plus de trabajo de modificación de la demanda (anexo VIII).

Complemento de Mando Intermedio.

Prima ligada a los resultados de las fábricas.

Prima de beneficios.

Pluses.

Cuadro número 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
<i>Obreros</i>	
37	Especialista de Base.
40	Especialista A.
43	Especialista A especial.
45	Especialista B.
50	Especialista C.
55	Oficial de tercera.
60	Oficial de segunda.
65	Oficial de primera.
70	Oficial especial.

Cuadro número 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
<i>Empleados</i>	
01	Auxiliar técnico administrativo de Base.
02	Auxiliar técnico administrativo A.
2A	Auxiliar técnico administrativo A especial.
03	Auxiliar técnico administrativo B.
04	Auxiliar técnico administrativo C.

Agrupación	Categorías
07	Oficial de tercera técnico administrativo. Almacenero.
11	Oficial técnico-administrativo de segunda.
13	Oficial técnico-administrativo de primera.
15	Agente técnico-administrativo de tercera.
17	Agente técnico-administrativo de segunda. Jefe técnico-administrativo de tercera. Encargado.
19	Agente técnico-administrativo de primera. Jefe técnico-administrativo de segunda.
21	Jefe técnico-administrativo de primera. Jefe de taller. Ayudante técnico sanitario. Asistente y graduado social. Perito e ingeniero técnico.
23	Ingeniero y licenciado. Médico de Empresa. Graduado universitario.

TABLAS DE RETRIBUCIÓN

Nota: Las presentes tablas retributivas tienen valores de Enero de 2025. Por tanto, los importes recogidos en el presente anexo IV se actualizarán/revalorizarán aplicando lo pactado en el artículo 60 del Convenio Colectivo 2025-2026 para lo cual se notificarán al Secretario de la COMVI.

Tabla número 1. Retribución primaria para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Obreros).

Tabla número 2. Retribución primaria para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Empleados).

Tabla número 3. Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo.

Tabla número 3 bis. Plus asistencial para los trabajadores en plantilla a fecha 26 de julio de 2000.

Tabla número 4. Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Obreros).

Tabla número 5. Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Empleados).

Tabla número 6. Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Obreros).

Tabla número 7. Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. (Empleados).

Tabla número 8. Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid. (Obreros).

Tabla número 9. Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid. (Empleados).

Tabla número 10. Retribución suplementaria para el centro de trabajo de Madrid. (Obreros).

Tabla número 11. Retribución suplementaria para el centro de trabajo de Madrid. (Empleados).

Tabla número 12. Gratificación Marzo y Septiembre para el centro de trabajo de Madrid. (Obreros).

Tabla número 13. Gratificación Marzo y Septiembre para el centro de trabajo de Madrid. (Empleados).

Tabla número 14. Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid. (Obreros).

Tabla número 15. Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid. (Empleados).

Tabla número 16. Remuneración anual bruta para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. (Obreros y Empleados).

Tabla número 17. Remuneración anual bruta para el centro de trabajo de Madrid. (Obreros y Empleados).

Tabla número 18. Retribución por prima para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. (Obreros).

Tabla número 19. Retribución por prima para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Empleados).

Tabla número 20. Turnicidad para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Obreros).

Tabla número 21. Turnicidad para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Empleados).

Tabla número 22. Plus de trabajo de modificación de la demanda (Obreros y Empleados).

Tabla número 23. Valor por punto prima de resultados para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Obreros y Empleados).

Tabla número 24. Valor por punto prima de resultados para el centro de trabajo de Madrid (Obreros y Empleados).

Tabla número 25. Valor máximo prima de resultados para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Obreros y Empleados).

Tabla número 26. Valor máximo prima de resultados para el centro de trabajo de Madrid (Obreros y Empleados).

Tabla número 27. Valor mínimo prima de resultados para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla (Obreros y Empleados).

Tabla número 28. Valor mínimo prima de resultados para el centro de trabajo de Madrid (Obreros y Empleados).

Tabla número 29. Compensación por cambio de régimen de turnos a turno especial de fin de semana y festivos.

Tabla número 30. Plus Turno fijo de noche normal (Obreros y Empleados).

Tabla número 31. Plus Turno fijo de noche festivo (Obreros y Empleados).

Tabla número 32. 6x3x8 Plus Aprovechamiento Instalaciones (sábados mañana-tarde) (Obreros y Empleados).

Tabla número 33. 6x3x8 Plus Aprovechamiento Instalaciones (domingo noche) (Obreros y Empleados).

Tabla número 34. Plus turno fijo tarde para los Centros de Trabajo de Valladolid y Sevilla (Obreros).

Tabla número 35. Plus turno fijo tarde para los Centros de Trabajo de Valladolid y Sevilla (Empleados).

Tabla número 36. Complemento Mandos Intermedios Máximo Año 2024 Valladolid y Sevilla.

Tabla número 37. Complemento Mandos Intermedios Máximo Año 2024 Madrid.

Tabla número 38. Plus Festivo (Obreros y Empleados).

Tabla número 39. Paga de beneficios.

Año 2025

Tabla número 1

Retribución Primaria para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. Obreros

(Euros por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agr.	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	38,09	38,52	38,91	39,67	40,66	41,99	42,95	43,79	44,39	44,82	45,09
40	39,37	39,82	40,26	41,06	42,08	43,42	44,46	45,29	45,89	46,38	46,61
43	40,69	41,15	41,61	42,40	43,50	44,88	45,94	46,83	47,43	47,90	48,19
45	42,02	42,47	42,93	43,79	44,88	46,33	47,43	48,29	48,95	49,45	49,68
50	44,67	45,15	45,64	46,54	47,69	49,23	50,35	51,31	51,99	52,53	52,85
55	52,51	53,11	53,70	54,72	56,10	57,90	59,26	60,39	61,20	61,79	62,18
60	53,93	54,63	55,34	56,58	57,90	59,47	60,93	61,84	62,77	63,28	63,74
65	56,90	57,54	58,18	59,26	60,50	62,03	63,29	64,28	65,04	65,62	65,97
70	59,78	60,35	60,95	62,03	63,33	64,84	66,16	67,12	67,91	68,22	68,81

Tabla número 2

Retribución Primaria para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. Empleados

(Euros mensuales. Importes brutos)

Agr.	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	1.155,40	1.168,44	1.180,27	1.203,32	1.233,35	1.273,70	1.302,82	1.328,30	1.346,50	1.359,54	1.367,73
02	1.194,22	1.207,87	1.221,22	1.245,49	1.276,43	1.317,07	1.348,62	1.373,80	1.392,00	1.406,86	1.413,84
2A	1.234,26	1.248,22	1.262,17	1.286,13	1.319,50	1.361,36	1.393,51	1.420,51	1.438,71	1.452,97	1.461,76
03	1.274,61	1.288,26	1.302,21	1.328,30	1.361,36	1.405,34	1.438,71	1.464,80	1.484,82	1.499,98	1.506,96
04	1.354,99	1.369,55	1.384,41	1.411,71	1.446,60	1.493,31	1.527,28	1.556,40	1.577,03	1.593,41	1.603,12
05	1.526,64	1.540,16	1.553,67	1.577,63	1.615,06	1.661,57	1.700,71	1.729,81	1.753,15	1.770,44	1.781,13
07	1.592,80	1.611,00	1.628,90	1.659,84	1.701,70	1.756,30	1.797,55	1.831,83	1.856,40	1.874,30	1.886,13
09	1.600,82	1.617,20	1.633,59	1.667,39	1.703,87	1.750,36	1.789,36	1.817,74	1.841,90	1.859,08	1.869,82
11	1.635,88	1.657,11	1.678,65	1.716,26	1.756,30	1.803,92	1.848,21	1.875,81	1.904,02	1.919,49	1.933,45
13	1.726,02	1.745,42	1.764,85	1.797,50	1.835,12	1.881,46	1.919,93	1.949,84	1.973,03	1.990,41	2.001,01
15	1.793,56	1.811,25	1.828,90	1.861,67	1.899,31	1.945,68	1.984,02	2.013,86	2.037,23	2.046,82	2.064,77
17	1.861,09	1.877,05	1.893,00	1.925,81	1.963,24	2.009,88	2.048,17	2.077,90	2.101,32	2.118,00	2.128,60
19	1.952,63	1.972,33	1.992,03	2.024,72	2.062,19	2.108,11	2.147,14	2.176,37	2.200,20	2.216,88	2.227,54
21	2.111,76	2.131,09	2.150,45	2.183,18	2.220,52	2.268,05	2.306,13	2.335,41	2.358,69	2.375,96	2.386,63
23	2.202,50	2.221,53	2.240,51	2.274,10	2.311,66	2.358,06	2.397,17	2.426,32	2.449,61	2.466,86	2.477,49

Tabla número 3

Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo
(Euros anuales. Importes brutos)

1.º Trienios	Importes	
	Unitario	Acumulado
1.º	257,79	257,79
2.º	257,79	515,58
3.º	426,78	942,36
4.º	595,72	1.538,08
5.º	764,65	2.302,73

2.º Premio especial:

Más de dieciocho años: 2.608,09.

Tabla número 3 bis

Plus asistencial para los trabajadores en plantilla a fecha 26 de julio de 2000

Acuerdo de modificación del antiguo artículo 43 del convenio colectivo de fecha 26 de julio de 2000 (plus economato), suscrito entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.	
Valor año 2025.	78,59 Euros.

Tabla número 4

Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla.
Obreros

(Euros por cada gratificación. Importes brutos)

Agr.	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	571,35	577,80	583,65	595,05	609,90	629,85	644,25	656,85	665,85	672,30	676,35
40	590,55	597,30	603,90	615,90	631,20	651,30	666,90	679,35	688,35	695,70	699,15
43	610,35	617,25	624,15	636,00	652,50	673,20	689,10	702,45	711,45	718,50	722,85
45	630,30	637,05	643,95	656,85	673,20	694,95	711,45	724,35	734,25	741,75	745,20
50	670,05	677,25	684,60	698,10	715,35	738,45	755,25	769,65	779,85	787,95	792,75
55	787,65	796,65	805,50	820,80	841,50	868,50	888,90	905,85	918,00	926,85	932,70
60	808,95	819,45	830,10	848,70	868,50	892,05	913,95	927,60	941,55	949,20	956,10
65	853,50	863,10	872,70	888,90	907,50	930,45	949,35	964,20	975,60	984,30	989,55
70	896,70	905,25	914,25	930,45	949,95	972,60	992,40	1.006,80	1.018,65	1.023,30	1.032,15

Tabla número 5

Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla.
Empleados

(Euros por cada gratificación. Importes brutos)

Agr.	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	577,70	584,22	590,14	601,66	616,68	636,85	651,41	664,15	673,25	679,77	683,87
02	597,11	603,94	610,61	622,75	638,22	658,54	674,31	686,90	696,00	703,43	706,92
2A	617,13	624,11	631,09	643,07	659,75	680,68	696,76	710,26	719,36	726,49	730,88
03	637,31	644,13	651,11	664,15	680,68	702,67	719,36	732,40	742,41	749,99	753,48
04	677,50	684,78	692,21	705,86	723,30	746,66	763,64	778,20	788,52	796,71	801,56
05	763,32	770,08	776,84	788,82	807,53	830,79	850,36	864,91	876,58	885,22	890,57
07	796,40	805,50	814,45	829,92	850,85	878,15	898,78	915,92	928,20	937,15	943,07
09	800,41	808,60	816,80	833,70	851,94	875,18	894,68	908,87	920,95	929,54	934,91
11	817,94	828,56	839,33	858,13	878,15	901,96	924,11	937,91	952,01	959,75	966,73
13	863,01	872,71	882,43	898,75	917,56	940,73	959,97	974,92	986,52	995,21	1.000,51
15	896,78	905,63	914,45	930,84	949,66	972,84	992,01	1.006,93	1.018,62	1.023,41	1.032,39
17	930,55	938,53	946,50	962,91	981,62	1.004,94	1.024,09	1.038,95	1.050,66	1.059,00	1.064,30
19	976,32	986,17	996,02	1.012,36	1.031,10	1.054,06	1.073,57	1.088,19	1.100,10	1.108,44	1.113,77
21	1.055,88	1.065,55	1.075,23	1.091,59	1.110,26	1.134,03	1.153,07	1.167,71	1.179,35	1.187,98	1.193,32
23	1.101,25	1.110,77	1.120,26	1.137,05	1.155,83	1.179,03	1.198,59	1.213,16	1.224,81	1.233,43	1.238,75

Tabla número 6

Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla.
Obreros

(Importes brutos por hora)

Agr.	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	10,73	10,9	11,09	11,41	11,75	12,21	12,57	12,86	13,08	13,26	13,36
40	11,11	11,29	11,47	11,80	12,16	12,64	13,01	13,31	13,52	13,71	13,82
43	11,47	11,66	11,85	12,19	12,56	13,05	13,43	13,74	13,97	14,17	14,28
45	11,85	12,04	12,24	12,58	12,96	13,48	13,87	14,19	14,42	14,63	14,75
50	12,58	12,79	13,00	13,37	13,78	14,32	14,73	15,08	15,33	15,54	15,66
55	14,80	15,04	15,28	15,73	16,20	16,85	17,33	17,73	18,03	18,29	18,43
60	15,13	15,41	15,69	16,15	16,62	17,19	17,73	18,08	18,40	18,61	18,79
65	15,51	15,79	16,05	16,55	17,02	17,61	18,12	18,49	18,79	19,06	19,21
70	16,33	16,57	16,81	17,25	17,70	18,29	18,77	19,12	19,41	19,58	19,79

Tabla número 7

Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla.
Empleados

(Importes brutos por hora)

Agr.	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	10,61	10,78	10,93	11,25	11,57	11,99	12,34	12,59	12,81	12,96	13,09
02	10,98	11,14	11,30	11,64	11,98	12,41	12,77	13,03	13,25	13,42	13,54
2A	11,35	11,51	11,67	12,02	12,37	12,82	13,19	13,46	13,69	13,86	13,98
03	11,71	11,88	12,05	12,41	12,78	13,24	13,62	13,89	14,13	14,31	14,44
04	12,44	12,63	12,81	13,18	13,57	14,06	14,48	14,77	15,02	15,20	15,34
05	14,29	14,51	14,72	15,10	15,56	16,15	16,62	16,99	17,17	17,49	17,64
07	14,64	14,86	15,07	15,51	15,96	16,55	17,02	17,37	17,66	17,88	18,04
09	14,87	15,10	15,33	15,79	16,23	16,81	17,30	17,64	17,93	18,15	18,31
11	15,17	15,43	15,69	16,12	16,56	17,12	17,62	17,97	18,27	18,50	18,66
13	15,82	16,08	16,33	16,77	17,22	17,80	18,29	18,64	18,93	19,15	19,31
15	16,33	16,57	16,81	17,25	17,70	18,29	18,77	19,12	19,41	19,58	19,79
17	16,84	17,07	17,30	17,73	18,17	18,77	19,25	19,61	19,91	20,13	20,26
19	17,53	17,79	18,04	18,49	18,94	19,52	20,00	20,34	20,64	20,85	21,02
21	18,73	18,99	19,24	19,68	20,14	20,71	21,21	21,55	21,84	22,13	22,22
23	19,41	19,68	19,93	20,38	20,82	21,40	21,88	22,23	22,53	22,76	22,91

Tabla número 8

Retribución Primaria para el centro de trabajo de Madrid. Obreros

(Euros por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
37	35,04	35,92	36,88	37,35	38,48	39,89
40	36,24	37,14	38,15	38,64	39,80	41,26
43	37,47	38,37	39,42	39,92	41,13	42,64
45	38,66	39,63	40,69	41,21	42,46	44,01
50	41,07	42,08	43,24	43,79	45,11	46,77
55	48,31	49,53	50,87	51,52	53,07	55,02
60	52,64	53,84	55,49	57,14	58,79	60,45
65	56,90	58,38	59,86	61,34	62,82	64,28
70	60,29	61,73	63,22	64,70	66,10	67,51

Tabla número 9

Retribución Primaria para el centro de trabajo de Madrid. Empleados
(Euros mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	1.062,88	1.089,57	1118,69	1132,9	1167,08	1209,92
02	1.099,28	1.126,58	1.157,28	1.171,99	1.207,35	1.251,65
2A	1.136,59	1.163,89	1.195,84	1.211,04	1.247,56	1.293,37
03	1.172,69	1.202,11	1.234,38	1.250,11	1.287,81	1.335,08
04	1.245,79	1.276,43	1.311,57	1.328,27	1.368,31	1.418,55
05	1.362,30	1.405,10	1.448,09	1.491,13	1.533,73	1.553,74
07	1.465,40	1.502,41	1.543,03	1.562,67	1.609,77	1.668,86
09	1.537,92	1.553,92	1.592,96	1.641,28	1.695,84	1.750,48
11	1.596,61	1.633,14	1.683,28	1.733,39	1.783,39	1.833,61
13	1.726,11	1.770,99	1.815,90	1.860,67	1.905,55	1.949,89
15	1.809,66	1.852,98	1.896,32	1.939,48	1.982,68	2.025,67
17	1.893,13	1.934,85	1.976,71	2.018,18	2.059,88	2.101,52
19	2.024,99	2.063,38	2.101,74	2.140,36	2.178,76	2.217,14
21	2.220,81	2.253,97	2.287,28	2.320,50	2.353,59	2.386,89
23	2.425,71	2.436,67	2.447,10	2.457,28	2.467,40	2.477,69

Tabla número 10

Retribución Suplementaria para el centro de trabajo de Madrid. Obreros
(Euros por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
37	7,56	8,34	9,14	10,03	10,92	11,80
40	7,84	8,60	9,46	10,37	11,29	12,21
43	8,09	8,91	9,77	10,72	11,67	12,62
45	8,35	9,18	10,09	11,06	12,05	13,02
50	8,90	9,76	10,72	11,76	12,80	13,84
55	10,43	11,50	12,58	13,79	15,01	16,23
60	12,56	13,69	14,83	15,96	17,09	18,23
65	13,61	14,66	15,71	16,76	17,80	18,85
70	14,31	15,31	16,32	17,36	18,36	19,35

Tabla número 11

Retribución Suplementaria para el centro de trabajo de Madrid. Empleados
(Euros mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	229,95	253,68	278,12	304,98	332,01	358,97
02	238,47	261,58	287,66	315,51	343,48	371,32
2A	246,07	271,01	297,27	326,04	354,90	383,72
03	253,98	279,23	306,88	336,51	366,38	396,11
04	270,71	296,87	326,07	357,55	389,27	420,84
05	268,92	304,05	339,07	373,99	409,09	444,03
07	317,25	349,79	383,59	420,67	457,95	495,10
09	347,19	383,02	419,06	454,97	491,27	527,15
11	381,96	416,41	450,98	485,33	519,86	554,35
13	414,12	445,99	477,75	509,67	541,40	573,25
15	428,93	459,40	489,83	520,27	550,66	581,16
17	443,77	472,85	501,91	530,89	559,94	589,01
19	470,75	497,14	523,45	549,80	576,05	602,55
21	494,93	518,73	542,37	565,94	589,56	613,44
23	573,02	580,88	589,01	597,02	605,10	621,69

Tabla número 12

Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid. Obreros
(Euros por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
37	525,60	538,80	553,20	560,25	577,20	598,35
40	543,60	557,10	572,25	579,60	597,00	618,90
43	562,05	575,55	591,30	598,80	616,95	639,60
45	579,90	594,45	610,35	618,15	636,90	660,15
50	616,05	631,20	648,60	656,85	676,65	701,55
55	724,65	742,95	763,05	772,80	796,05	825,30
60	789,60	807,60	832,35	857,10	881,85	906,75
65	853,50	875,70	897,90	920,10	942,30	964,20
70	904,35	925,95	948,30	970,50	991,50	1.012,65

Tabla número 13

Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid. Empleados
(Euros por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	531,44	544,79	559,35	566,45	583,54	604,96
02	549,64	563,29	578,64	586,00	603,68	625,83
2A	568,30	581,95	597,92	605,52	623,78	646,69
03	586,35	601,06	617,19	625,06	643,91	667,54
04	622,90	638,22	655,79	664,14	684,16	709,28
05	681,15	702,55	724,05	745,57	766,87	776,87
07	732,70	751,21	771,52	781,34	804,89	834,43
09	768,96	776,96	796,48	820,64	847,92	875,24
11	798,31	816,57	841,64	866,70	891,70	916,81
13	863,06	885,50	907,95	930,34	952,78	974,95
15	904,83	926,49	948,16	969,74	991,34	1.012,84
17	946,57	967,43	988,36	1.009,09	1.029,94	1.050,76
19	1.012,50	1.031,69	1.050,87	1.070,18	1.089,38	1.108,57
21	1.110,41	1.126,99	1.143,64	1.160,25	1.176,80	1.193,45
23	1.212,86	1.218,34	1.223,55	1.228,64	1.233,70	1.238,85

Tabla número 14

Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid. Obreros
(Importes brutos por hora)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
37	9,45	9,81	10,09	10,45	10,84	11,12
40	9,78	10,14	10,44	10,82	11,21	11,50
43	10,11	10,48	10,79	11,18	11,59	11,89
45	10,43	10,82	11,13	11,53	11,96	12,27
50	11,07	11,49	11,83	12,26	12,71	13,04
55	13,04	13,52	13,92	14,42	14,95	15,34
60	14,00	14,44	14,90	15,28	15,82	16,24
65	15,70	15,99	16,27	16,57	16,88	17,18
70	16,62	17,17	17,70	18,25	18,80	19,35

Tabla número 15

Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid. Empleados
(Importes brutos por hora)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	9,36	9,78	10,21	10,65	11,11	11,63
02	9,68	10,11	10,57	11,02	11,49	12,02
2A	10,01	10,45	10,91	11,39	11,87	12,42
03	10,33	10,79	11,27	11,75	12,26	12,82
04	10,97	11,45	11,98	12,48	13,02	13,63
05	11,88	12,47	13,05	13,63	14,21	14,79
07	12,91	13,49	14,09	14,69	15,32	16,03
09	13,79	14,34	14,89	15,55	16,20	16,88
11	14,66	15,18	15,82	16,45	17,07	17,70
13	15,88	16,43	17,02	17,60	18,14	18,72
15	16,62	17,17	17,70	18,25	18,80	19,35
17	17,35	17,87	18,41	18,93	19,46	19,98
19	18,56	19,04	19,52	19,99	20,46	20,94
21	20,19	20,62	21,05	21,48	21,88	22,31
23	22,32	22,46	22,59	22,72	22,86	23,07

Tabla número 16

Remuneración anual bruta para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. Obreros y empleados (devengos generales fijos)

Se incluye la «Prima de Incentivo a la Productividad», por ser concepto retributivo de cuantía fija

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
37	6	952,25	12.950,60	239,00	3.250,40	1.142,70	1.142,70	571,35	571,35	20.820,35
	6S	963,00	13.096,80	247,75	3.369,40	1.155,60	1.155,60	577,80	577,80	21.143,75
	7	972,75	13.229,40	256,25	3.485,00	1.167,30	1.167,30	583,65	583,65	21.445,30
	8	991,75	13.487,80	271,50	3.692,40	1.190,10	1.190,10	595,05	595,05	22.013,75
	9	1.016,50	13.824,40	286,25	3.893,00	1.219,80	1.219,80	609,90	609,90	22.679,55
	10	1.049,75	14.276,60	304,50	4.141,20	1.259,70	1.259,70	629,85	629,85	23.551,15
	11	1.073,75	14.603,00	320,25	4.355,40	1.288,50	1.288,50	644,25	644,25	24.217,90
	12	1.094,75	14.888,60	331,75	4.511,80	1.313,70	1.313,70	656,85	656,85	24.768,00
	13	1.109,75	15.092,60	340,75	4.634,20	1.331,70	1.331,70	665,85	665,85	25.172,40
	14	1.120,50	15.238,80	348,25	4.736,20	1.344,60	1.344,60	672,30	672,30	25.477,55
	15	1.127,25	15.330,60	354,25	4.817,80	1.352,70	1.352,70	676,35	676,35	25.688,00
40	6	984,25	13.385,80	247,75	3.369,40	1.181,10	1.181,10	590,55	590,55	21.530,50
	6S	995,50	13.538,80	256,75	3.491,80	1.194,60	1.194,60	597,30	597,30	21.866,65
	7	1.006,50	13.688,40	265,50	3.610,80	1.207,80	1.207,80	603,90	603,90	22.194,60
	8	1.026,50	13.960,40	281,75	3.831,80	1.231,80	1.231,80	615,90	615,90	22.795,85
	9	1.052,00	14.307,20	295,25	4.015,40	1.262,40	1.262,40	631,20	631,20	23.457,05
	10	1.085,50	14.762,80	314,50	4.277,20	1.302,60	1.302,60	651,30	651,30	24.347,80
	11	1.111,50	15.116,40	331,25	4.505,00	1.333,80	1.333,80	666,90	666,90	25.065,55
	12	1.132,25	15.398,60	343,25	4.668,20	1.358,70	1.358,70	679,35	679,35	25.618,40
	13	1.147,25	15.602,60	352,00	4.787,20	1.376,70	1.376,70	688,35	688,35	26.019,15
	14	1.159,50	15.769,20	359,75	4.892,60	1.391,40	1.391,40	695,70	695,70	26.355,25
	15	1.165,25	15.847,40	366,25	4.981,00	1.398,30	1.398,30	699,15	699,15	26.554,80

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
43	6	1.017,25	13.834,60	256,00	3.481,60	1.220,70	1.220,70	610,35	610,35	22.251,55
	6S	1.028,75	13.991,00	264,75	3.600,60	1.234,50	1.234,50	617,25	617,25	22.588,60
	7	1.040,25	14.147,40	273,25	3.716,20	1.248,30	1.248,30	624,15	624,15	22.922,00
	8	1.060,00	14.416,00	290,50	3.950,80	1.272,00	1.272,00	636,00	636,00	23.533,30
	9	1.087,50	14.790,00	305,25	4.151,40	1.305,00	1.305,00	652,50	652,50	24.249,15
	10	1.122,00	15.259,20	326,00	4.433,60	1.346,40	1.346,40	673,20	673,20	25.180,00
	11	1.148,50	15.619,60	343,25	4.668,20	1.378,20	1.378,20	689,10	689,10	25.914,15
	12	1.170,75	15.922,20	354,00	4.814,40	1.404,90	1.404,90	702,45	702,45	26.476,05
	13	1.185,75	16.126,20	364,00	4.950,40	1.422,90	1.422,90	711,45	711,45	26.895,05
	14	1.197,50	16.286,00	372,50	5.066,00	1.437,00	1.437,00	718,50	718,50	27.233,00
	15	1.204,75	16.384,60	379,00	5.154,40	1.445,70	1.445,70	722,85	722,85	27.459,85
45	6	1.050,50	14.286,80	263,50	3.583,60	1.260,60	1.260,60	630,30	630,30	22.966,20
	6S	1.061,75	14.439,80	273,50	3.719,60	1.274,10	1.274,10	637,05	637,05	23.316,95
	7	1.073,25	14.596,20	283,50	3.855,60	1.287,90	1.287,90	643,95	643,95	23.672,25
	8	1.094,75	14.888,60	300,25	4.083,40	1.313,70	1.313,70	656,85	656,85	24.308,10
	9	1.122,00	15.259,20	314,75	4.280,60	1.346,40	1.346,40	673,20	673,20	25.015,75
	10	1.158,25	15.752,20	336,00	4.569,60	1.389,90	1.389,90	694,95	694,95	25.985,75
	11	1.185,75	16.126,20	353,25	4.804,20	1.422,90	1.422,90	711,45	711,45	26.738,10
	12	1.207,25	16.418,60	365,25	4.967,40	1.448,70	1.448,70	724,35	724,35	27.304,60
	13	1.223,75	16.643,00	375,50	5.106,80	1.468,50	1.468,50	734,25	734,25	27.754,55
	14	1.236,25	16.813,00	383,75	5.219,00	1.483,50	1.483,50	741,75	741,75	28.102,50
	15	1.242,00	16.891,20	390,50	5.310,80	1.490,40	1.490,40	745,20	745,20	28.305,70
50	6	1.116,75	15.187,80	280,00	3.808,00	1.340,10	1.340,10	670,05	670,05	24.412,85
	6S	1.128,75	15.351,00	290,25	3.947,40	1.354,50	1.354,50	677,25	677,25	24.780,90
	7	1.141,00	15.517,60	300,50	4.086,80	1.369,20	1.369,20	684,60	684,60	25.153,50
	8	1.163,50	15.823,60	318,50	4.331,60	1.396,20	1.396,20	698,10	698,10	25.825,80
	9	1.192,25	16.214,60	335,00	4.556,00	1.430,70	1.430,70	715,35	715,35	26.589,95
	10	1.230,75	16.738,20	357,25	4.858,60	1.476,90	1.476,90	738,45	738,45	27.615,50
	11	1.258,75	17.119,00	375,50	5.106,80	1.510,50	1.510,50	755,25	755,25	28.391,55
	12	1.282,75	17.445,40	388,00	5.276,80	1.539,30	1.539,30	769,65	769,65	29.010,85
	13	1.299,75	17.676,60	399,50	5.433,20	1.559,70	1.559,70	779,85	779,85	29.488,15
	14	1.313,25	17.860,20	408,50	5.555,60	1.575,90	1.575,90	787,95	787,95	29.865,25
	15	1.321,25	17.969,00	415,00	5.644,00	1.585,50	1.585,50	792,75	792,75	30.105,75

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
55	6	1.312,75	17.853,40	330,25	4.491,40	1.575,30	1.575,30	787,65	787,65	28.713,70
	6S	1.327,75	18.057,40	342,00	4.651,20	1.593,30	1.593,30	796,65	796,65	29.158,25
	7	1.342,50	18.258,00	353,50	4.807,60	1.611,00	1.611,00	805,50	805,50	29.594,60
	8	1.368,00	18.604,80	375,25	5.103,40	1.641,60	1.641,60	820,80	820,80	30.376,25
	9	1.402,50	19.074,00	394,75	5.368,60	1.683,00	1.683,00	841,50	841,50	31.288,85
	10	1.447,50	19.686,00	420,25	5.715,40	1.737,00	1.737,00	868,50	868,50	32.480,15
	11	1.481,50	20.148,40	441,75	6.007,80	1.777,80	1.777,80	888,90	888,90	33.412,85
	12	1.509,75	20.532,60	457,25	6.218,60	1.811,70	1.811,70	905,85	905,85	34.153,30
	13	1.530,00	20.808,00	468,75	6.375,00	1.836,00	1.836,00	918,00	918,00	34.689,75
	14	1.544,75	21.008,60	480,00	6.528,00	1.853,70	1.853,70	926,85	926,85	35.122,45
	15	1.554,50	21.141,20	489,00	6.650,40	1.865,40	1.865,40	932,70	932,70	35.431,30
60	6	1.348,25	18.336,20	330,25	4.491,40	1.617,90	1.617,90	808,95	808,95	29.359,80
	6S	1.365,75	18.574,20	342,00	4.651,20	1.638,90	1.638,90	819,45	819,45	29.849,85
	7	1.383,50	18.815,60	353,50	4.807,60	1.660,20	1.660,20	830,10	830,10	30.340,80
	8	1.414,50	19.237,20	375,25	5.103,40	1.697,40	1.697,40	848,70	848,70	31.222,55
	9	1.447,50	19.686,00	394,75	5.368,60	1.737,00	1.737,00	868,50	868,50	32.107,85
	10	1.486,75	20.219,80	420,25	5.715,40	1.784,10	1.784,10	892,05	892,05	33.194,50
	11	1.523,25	20.716,20	441,75	6.007,80	1.827,90	1.827,90	913,95	913,95	34.172,70
	12	1.546,00	21.025,60	457,25	6.218,60	1.855,20	1.855,20	927,60	927,60	34.813,05
	13	1.569,25	21.341,80	468,75	6.375,00	1.883,10	1.883,10	941,55	941,55	35.404,10
	14	1.582,00	21.515,20	480,00	6.528,00	1.898,40	1.898,40	949,20	949,20	35.800,40
	15	1.593,50	21.671,60	489,00	6.650,40	1.912,20	1.912,20	956,10	956,10	36.141,10
65	6	1.422,50	19.346,00	330	4.488,00	1.707,00	1.707,00	853,5	853,5	30.707,50
	6S	1.438,50	19.563,60	341,75	4.647,80	1.726,20	1.726,20	863,1	863,1	31.170,25
	7	1.454,50	19.781,20	353,5	4.807,60	1.745,40	1.745,40	872,7	872,7	31.633,00
	8	1.481,50	20.148,40	375	5.100,00	1.777,80	1.777,80	888,9	888,9	32.438,30
	9	1.512,50	20.570,00	394,25	5.361,80	1.815,00	1.815,00	907,5	907,5	33.283,55
	10	1.550,75	21.090,20	419,75	5.708,60	1.860,90	1.860,90	930,45	930,45	34.352,00
	11	1.582,25	21.518,60	441,25	6.001,00	1.898,70	1.898,70	949,35	949,35	35.239,20
	12	1.607,00	21.855,20	456,25	6.205,00	1.928,40	1.928,40	964,2	964,2	35.908,65
	13	1.626,00	22.113,60	469	6.378,40	1.951,20	1.951,20	975,6	975,6	36.440,60
	14	1.640,50	22.310,80	479,75	6.524,60	1.968,60	1.968,60	984,3	984,3	36.861,45
	15	1.649,25	22.429,80	488,5	6.643,60	1.979,10	1.979,10	989,55	989,55	37.148,45

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
70	6	1.494,50	20.325,20	330,25	4.491,40	1.793,40	1.793,40	896,7	896,7	32.021,55
	6S	1.508,75	20.519,00	342	4.651,20	1.810,50	1.810,50	905,25	905,25	32.452,45
	7	1.523,75	20.723,00	353,5	4.807,60	1.828,50	1.828,50	914,25	914,25	32.893,35
	8	1.550,75	21.090,20	375,25	5.103,40	1.860,90	1.860,90	930,45	930,45	33.702,30
	9	1.583,25	21.532,20	394,75	5.368,60	1.899,90	1.899,90	949,95	949,95	34.578,50
	10	1.621,00	22.045,60	420,25	5.715,40	1.945,20	1.945,20	972,6	972,6	35.637,85
	11	1.654,00	22.494,40	441,75	6.007,80	1.984,80	1.984,80	992,4	992,4	36.552,35
	12	1.678,00	22.820,80	457,25	6.218,60	2.013,60	2.013,60	1.006,80	1.006,80	37.215,45
	13	1.697,75	23.089,40	468,75	6.375,00	2.037,30	2.037,30	1.018,65	1.018,65	37.742,80
	14	1.705,50	23.194,80	480	6.528,00	2.046,60	2.046,60	1.023,30	1.023,30	38.048,10
	15	1.720,25	23.395,40	489	6.650,40	2.064,30	2.064,30	1.032,15	1.032,15	38.447,95
1	6	962,83	12.901,97	242,32	3.247,04	1.155,40	1.155,40	577,7	577,7	20.820,36
	6S	973,7	13.047,58	251,19	3.365,97	1.168,44	1.168,44	584,22	584,22	21.143,76
	7	983,56	13.179,68	259,81	3.481,43	1.180,27	1.180,27	590,14	590,14	21.445,30
	8	1.002,77	13.437,07	275,28	3.688,69	1.203,32	1.203,32	601,66	601,66	22.013,76
	9	1.027,79	13.772,41	290,23	3.889,02	1.233,35	1.233,35	616,68	616,68	22.679,50
	10	1.061,42	14.222,98	308,73	4.137,03	1.273,70	1.273,70	636,85	636,85	23.551,26
	11	1.085,68	14.548,16	324,7	4.350,98	1.302,82	1.302,82	651,41	651,41	24.217,98
	12	1.106,92	14.832,68	336,36	4.507,20	1.328,30	1.328,30	664,15	664,15	24.768,06
	13	1.122,08	15.035,92	345,48	4.629,48	1.346,50	1.346,50	673,25	673,25	25.172,46
	14	1.132,95	15.181,53	353,08	4.731,32	1.359,54	1.359,54	679,77	679,77	25.477,50
	15	1.139,78	15.272,99	359,17	4.812,83	1.367,73	1.367,73	683,87	683,87	25.687,96
2	6	995,18	13.335,46	251,19	3.365,97	1.194,22	1.194,22	597,11	597,11	21.530,46
	6S	1.006,56	13.487,88	260,32	3.488,24	1.207,87	1.207,87	603,94	603,94	21.866,62
	7	1.017,68	13.636,96	269,19	3.607,17	1.221,22	1.221,22	610,61	610,61	22.194,66
	8	1.037,91	13.907,97	285,67	3.827,93	1.245,49	1.245,49	622,75	622,75	22.795,96
	9	1.063,69	14.253,47	299,35	4.011,29	1.276,43	1.276,43	638,22	638,22	23.457,10
	10	1.097,56	14.707,28	318,87	4.272,81	1.317,07	1.317,07	658,54	658,54	24.347,74
	11	1.123,85	15.059,59	335,85	4.500,39	1.348,62	1.348,62	674,31	674,31	25.065,54
	12	1.144,83	15.340,77	348,02	4.663,42	1.373,80	1.373,80	686,9	686,9	25.618,44
	13	1.160,00	15.544,00	356,89	4.782,35	1.392,00	1.392,00	696	696	26.019,24
	14	1.172,38	15.709,94	364,75	4.887,65	1.406,86	1.406,86	703,43	703,43	26.355,30
	15	1.178,20	15.787,88	371,33	4.975,87	1.413,84	1.413,84	706,92	706,92	26.554,80

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
2A	6	1.028,55	13.782,57	259,56	3.478,08	1.234,26	1.234,26	617,13	617,13	22.251,54
	6S	1.040,18	13.938,46	268,43	3.596,90	1.248,22	1.248,22	624,11	624,11	22.588,62
	7	1.051,81	14.094,23	277,04	3.712,36	1.262,17	1.262,17	631,09	631,09	22.921,96
	8	1.071,78	14.361,79	294,53	3.946,75	1.286,13	1.286,13	643,07	643,07	23.533,24
	9	1.099,58	14.734,42	309,49	4.147,19	1.319,50	1.319,50	659,75	659,75	24.249,18
	10	1.134,47	15.201,85	330,53	4.429,04	1.361,36	1.361,36	680,68	680,68	25.179,96
	11	1.161,26	15.560,86	348,02	4.663,42	1.393,51	1.393,51	696,76	696,76	25.914,10
	12	1.183,76	15.862,36	358,92	4.809,48	1.420,51	1.420,51	710,26	710,26	26.476,06
	13	1.198,93	16.065,60	369,06	4.945,38	1.438,71	1.438,71	719,36	719,36	26.895,10
	14	1.210,81	16.224,83	377,68	5.060,85	1.452,97	1.452,97	726,49	726,49	27.233,08
	15	1.218,13	16.322,99	384,27	5.149,17	1.461,76	1.461,76	730,88	730,88	27.459,84
03	6	1.062,18	14.233,15	267,16	3.579,92	1.274,61	1.274,61	637,31	637,31	22.966,24
	6S	1.073,55	14.385,57	277,30	3.715,82	1.288,26	1.288,26	644,13	644,13	23.317,02
	7	1.085,18	14.541,35	287,44	3.851,72	1.302,21	1.302,21	651,11	651,11	23.672,32
	8	1.106,92	14.832,68	304,42	4.079,18	1.328,30	1.328,30	664,15	664,15	24.308,10
	9	1.134,47	15.201,85	319,13	4.276,28	1.361,36	1.361,36	680,68	680,68	25.015,80
	10	1.171,12	15.692,96	340,67	4.564,93	1.405,34	1.405,34	702,67	702,67	25.985,70
	11	1.198,93	16.065,60	358,16	4.799,32	1.438,71	1.438,71	719,36	719,36	26.738,14
	12	1.220,67	16.356,93	370,33	4.962,36	1.464,80	1.464,80	732,40	732,40	27.304,68
	13	1.237,35	16.580,49	380,72	5.101,60	1.484,82	1.484,82	742,41	742,41	27.754,62
	14	1.249,98	16.749,78	389,08	5.213,72	1.499,98	1.499,98	749,99	749,99	28.102,50
	15	1.255,80	16.827,72	395,93	5.305,40	1.506,96	1.506,96	753,48	753,48	28.305,72
04	6	1.129,16	15.130,72	283,89	3.804,15	1.354,99	1.354,99	677,50	677,50	24.412,90
	6S	1.141,29	15.293,31	294,28	3.943,40	1.369,55	1.369,55	684,78	684,78	24.780,94
	7	1.153,68	15.459,25	304,68	4.082,65	1.384,41	1.384,41	692,21	692,21	25.153,48
	8	1.176,43	15.764,10	322,93	4.327,20	1.411,71	1.411,71	705,86	705,86	25.825,78
	9	1.205,50	16.153,70	339,65	4.551,31	1.446,60	1.446,60	723,30	723,30	26.589,96
	10	1.244,43	16.675,30	362,21	4.853,59	1.493,31	1.493,31	746,66	746,66	27.615,46
	11	1.272,73	17.054,63	380,72	5.101,60	1.527,28	1.527,28	763,64	763,64	28.391,52
	12	1.297,00	17.379,80	393,39	5.271,45	1.556,40	1.556,40	778,20	778,20	29.010,84
	13	1.314,19	17.610,17	405,05	5.427,67	1.577,03	1.577,03	788,52	788,52	29.488,18
	14	1.327,84	17.793,08	414,18	5.549,95	1.593,41	1.593,41	796,71	796,71	29.865,28
	15	1.335,93	17.901,51	420,77	5.638,27	1.603,12	1.603,12	801,56	801,56	30.105,84

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
05	6	1.272,20	17.047,48	334,47	4.481,85	1.526,64	1.526,64	763,32	763,32	27.715,92
	6S	1.283,47	17.198,45	346,41	4.641,87	1.540,16	1.540,16	770,08	770,08	28.090,68
	7	1.294,73	17.349,32	358,35	4.801,89	1.553,67	1.553,67	776,84	776,84	28.465,30
	8	1.314,69	17.616,87	380,11	5.093,45	1.577,63	1.577,63	788,82	788,82	29.138,02
	9	1.345,88	18.034,84	399,65	5.355,31	1.615,06	1.615,06	807,53	807,53	29.980,86
	10	1.384,64	18.554,20	425,68	5.704,16	1.661,57	1.661,57	830,79	830,79	31.053,40
	11	1.417,26	18.991,26	447,40	5.995,16	1.700,71	1.700,71	850,36	850,36	31.953,22
	12	1.441,51	19.316,21	462,63	6.199,18	1.729,81	1.729,81	864,91	864,91	32.608,96
	13	1.460,96	19.576,84	475,63	6.373,49	1.753,15	1.753,15	876,58	876,58	33.146,38
	14	1.475,37	19.769,91	486,53	6.519,44	1.770,44	1.770,44	885,22	885,22	33.562,56
	15	1.484,28	19.889,29	495,20	6.635,68	1.781,13	1.781,13	890,57	890,57	33.847,84
07	6	1.327,33	17.786,27	334,83	4.486,77	1.592,80	1.592,80	796,40	796,40	28.713,60
	6S	1.342,50	17.989,50	346,75	4.646,45	1.611,00	1.611,00	805,50	805,50	29.158,20
	7	1.357,42	18.189,38	358,41	4.802,67	1.628,90	1.628,90	814,45	814,45	29.594,58
	8	1.383,20	18.534,88	380,46	5.098,14	1.659,84	1.659,84	829,92	829,92	30.376,20
	9	1.418,08	19.002,32	400,23	5.363,13	1.701,70	1.701,70	850,85	850,85	31.288,86
	10	1.463,58	19.612,02	426,08	5.709,52	1.756,30	1.756,30	878,15	878,15	32.480,10
	11	1.497,96	20.072,64	447,88	6.001,64	1.797,55	1.797,55	898,78	898,78	33.412,78
	12	1.526,53	20.455,44	463,60	6.212,24	1.831,83	1.831,83	915,92	915,92	34.153,30
	13	1.547,00	20.729,80	475,26	6.368,46	1.856,40	1.856,40	928,20	928,20	34.689,72
	14	1.561,92	20.929,68	486,67	6.521,33	1.874,30	1.874,30	937,15	937,15	35.122,50
	15	1.571,78	21.061,79	495,79	6.643,61	1.886,13	1.886,13	943,07	943,07	35.431,36
09	6	1.334,02	17.875,82	334,47	4.481,85	1.600,82	1.600,82	800,41	800,41	28.828,62
	6S	1.347,67	18.058,73	346,41	4.641,87	1.617,20	1.617,20	808,60	808,60	29.246,28
	7	1.361,33	18.241,76	358,35	4.801,89	1.633,59	1.633,59	816,80	816,80	29.664,10
	8	1.389,49	18.619,19	380,11	5.093,45	1.667,39	1.667,39	833,70	833,70	30.484,42
	9	1.419,89	19.026,55	399,65	5.355,31	1.703,87	1.703,87	851,94	851,94	31.313,02
	10	1.458,63	19.545,69	425,68	5.704,16	1.750,36	1.750,36	875,18	875,18	32.385,24
	11	1.491,13	19.981,19	447,40	5.995,16	1.789,36	1.789,36	894,68	894,68	33.282,96
	12	1.514,78	20.298,10	462,63	6.199,18	1.817,74	1.817,74	908,87	908,87	33.927,90
	13	1.534,92	20.567,88	475,63	6.373,49	1.841,90	1.841,90	920,95	920,95	34.477,62
	14	1.549,23	20.759,73	486,53	6.519,44	1.859,08	1.859,08	929,54	929,54	34.892,16
	15	1.558,18	20.879,66	495,20	6.635,68	1.869,82	1.869,82	934,91	934,91	35.178,18

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
11	6	1.363,23	18.267,33	334,83	4.486,77	1.635,88	1.635,88	817,94	817,94	29.359,80
	6S	1.380,93	18.504,40	346,75	4.646,45	1.657,11	1.657,11	828,56	828,56	29.849,86
	7	1.398,88	18.744,93	358,41	4.802,67	1.678,65	1.678,65	839,33	839,33	30.340,84
	8	1.430,22	19.164,90	380,46	5.098,14	1.716,26	1.716,26	858,13	858,13	31.222,50
	9	1.463,58	19.612,02	400,23	5.363,13	1.756,30	1.756,30	878,15	878,15	32.107,86
	10	1.503,27	20.143,77	426,08	5.709,52	1.803,92	1.803,92	901,96	901,96	33.194,40
	11	1.540,18	20.638,35	447,88	6.001,64	1.848,21	1.848,21	924,11	924,11	34.172,68
	12	1.563,18	20.946,55	463,60	6.212,24	1.875,81	1.875,81	937,91	937,91	34.813,00
	13	1.586,68	21.261,56	475,26	6.368,46	1.904,02	1.904,02	952,01	952,01	35.404,02
	14	1.599,58	21.434,31	486,67	6.521,33	1.919,49	1.919,49	959,75	959,75	35.800,36
	15	1.611,21	21.590,19	495,79	6.643,61	1.933,45	1.933,45	966,73	966,73	36.141,16
13	6	1.438,35	19.273,89	334,47	4.481,85	1.726,02	1.726,02	863,01	863,01	30.706,62
	6S	1.454,52	19.490,52	346,41	4.641,87	1.745,42	1.745,42	872,71	872,71	31.169,58
	7	1.470,71	19.707,49	358,35	4.801,89	1.764,85	1.764,85	882,43	882,43	31.633,00
	8	1.497,92	20.072,08	380,11	5.093,45	1.797,50	1.797,50	898,75	898,75	32.436,06
	9	1.529,27	20.492,17	399,65	5.355,31	1.835,12	1.835,12	917,56	917,56	33.281,76
	10	1.567,88	21.009,64	425,68	5.704,16	1.881,46	1.881,46	940,73	940,73	34.351,74
	11	1.599,94	21.439,22	447,40	5.995,16	1.919,93	1.919,93	959,97	959,97	35.241,52
	12	1.624,87	21.773,21	462,63	6.199,18	1.949,84	1.949,84	974,92	974,92	35.909,40
	13	1.644,19	22.032,17	475,63	6.373,49	1.973,03	1.973,03	986,52	986,52	36.444,58
	14	1.658,68	22.226,25	486,53	6.519,44	1.990,41	1.990,41	995,21	995,21	36.862,12
	15	1.667,51	22.344,61	495,20	6.635,68	2.001,01	2.001,01	1.000,51	1.000,51	37.146,04
15	6	1.494,63	20.028,09	334,47	4.481,85	1.793,56	1.793,56	896,78	896,78	31.719,72
	6S	1.509,38	20.225,63	346,41	4.641,87	1.811,25	1.811,25	905,63	905,63	32.157,04
	7	1.524,08	20.422,72	358,35	4.801,89	1.828,90	1.828,90	914,45	914,45	32.593,74
	8	1.551,39	20.788,65	380,11	5.093,45	1.861,67	1.861,67	930,84	930,84	33.398,62
	9	1.582,76	21.208,96	399,65	5.355,31	1.899,31	1.899,31	949,66	949,66	34.244,62
	10	1.621,40	21.726,76	425,68	5.704,16	1.945,68	1.945,68	972,84	972,84	35.315,04
	11	1.653,35	22.154,89	447,40	5.995,16	1.984,02	1.984,02	992,01	992,01	36.202,86
	12	1.678,22	22.488,10	462,63	6.199,18	2.013,86	2.013,86	1.006,93	1.006,93	36.869,70
	13	1.697,69	22.749,07	475,63	6.373,49	2.037,23	2.037,23	1.018,62	1.018,62	37.407,58
	14	1.705,68	22.856,16	486,53	6.519,44	2.046,82	2.046,82	1.023,41	1.023,41	37.708,26
	15	1.720,64	23.056,60	495,20	6.635,68	2.064,77	2.064,77	1.032,39	1.032,39	38.102,44

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
17	6	1.550,91	20.782,17	334,47	4.481,85	1.861,09	1.861,09	930,55	930,55	32.732,68
	6S	1.564,21	20.960,39	346,41	4.641,87	1.877,05	1.877,05	938,53	938,53	33.144,04
	7	1.577,50	21.138,50	358,35	4.801,89	1.893,00	1.893,00	946,50	946,50	33.555,24
	8	1.604,84	21.504,88	380,11	5.093,45	1.925,81	1.925,81	962,91	962,91	34.360,72
	9	1.636,03	21.922,85	399,65	5.355,31	1.963,24	1.963,24	981,62	981,62	35.203,56
	10	1.674,90	22.443,66	425,68	5.704,16	2.009,88	2.009,88	1.004,94	1.004,94	36.278,04
	11	1.706,81	22.871,23	447,40	5.995,16	2.048,17	2.048,17	1.024,09	1.024,09	37.165,12
	12	1.731,58	23.203,22	462,63	6.199,18	2.077,90	2.077,90	1.038,95	1.038,95	37.830,30
	13	1.751,10	23.464,74	475,63	6.373,49	2.101,32	2.101,32	1.050,66	1.050,66	38.368,92
	14	1.765,00	23.651,00	486,53	6.519,44	2.118,00	2.118,00	1.059,00	1.059,00	38.775,96
	15	1.773,83	23.769,37	495,20	6.635,68	2.128,60	2.128,60	1.064,30	1.064,30	39.059,88
19	6	1.627,19	21.804,37	334,47	4.481,85	1.952,63	1.952,63	976,32	976,32	34.105,78
	6S	1.643,61	22.024,35	346,41	4.641,87	1.972,33	1.972,33	986,17	986,17	34.573,24
	7	1.660,03	22.244,34	358,35	4.801,89	1.992,03	1.992,03	996,02	996,02	35.040,70
	8	1.687,27	22.609,37	380,11	5.093,45	2.024,72	2.024,72	1.012,36	1.012,36	35.844,36
	9	1.718,49	23.027,79	399,65	5.355,31	2.062,19	2.062,19	1.031,10	1.031,10	36.687,82
	10	1.756,76	23.540,56	425,68	5.704,16	2.108,11	2.108,11	1.054,06	1.054,06	37.751,50
	11	1.789,28	23.976,40	447,40	5.995,16	2.147,14	2.147,14	1.073,57	1.073,57	38.649,66
	12	1.813,64	24.302,80	462,63	6.199,18	2.176,37	2.176,37	1.088,19	1.088,19	39.307,36
	13	1.833,50	24.568,90	475,63	6.373,49	2.200,20	2.200,20	1.100,10	1.100,10	39.852,12
	14	1.847,40	24.755,16	486,53	6.519,44	2.216,88	2.216,88	1.108,44	1.108,44	40.259,16
	15	1.856,28	24.874,20	495,20	6.635,68	2.227,54	2.227,54	1.113,77	1.113,77	40.543,98
21	6	1.759,80	23.581,32	334,47	4.481,85	2.111,76	2.111,76	1.055,88	1.055,88	36.492,72
	6S	1.775,91	23.797,17	346,41	4.641,87	2.131,09	2.131,09	1.065,55	1.065,55	36.954,64
	7	1.792,04	24.013,36	358,35	4.801,89	2.150,45	2.150,45	1.075,23	1.075,23	37.417,00
	8	1.819,32	24.378,84	380,11	5.093,45	2.183,18	2.183,18	1.091,59	1.091,59	38.221,26
	9	1.850,43	24.795,81	399,65	5.355,31	2.220,52	2.220,52	1.110,26	1.110,26	39.062,76
	10	1.890,04	25.326,56	425,68	5.704,16	2.268,05	2.268,05	1.134,03	1.134,03	40.150,60
	11	1.921,78	25.751,79	447,40	5.995,16	2.306,13	2.306,13	1.153,07	1.153,07	41.034,52
	12	1.946,18	26.078,75	462,63	6.199,18	2.335,41	2.335,41	1.167,71	1.167,71	41.692,96
	13	1.965,58	26.338,71	475,63	6.373,49	2.358,69	2.358,69	1.179,35	1.179,35	42.229,48
	14	1.979,97	26.531,55	486,53	6.519,44	2.375,96	2.375,96	1.187,98	1.187,98	42.645,36
	15	1.988,86	26.650,70	495,20	6.635,68	2.386,63	2.386,63	1.193,32	1.193,32	42.930,34

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
23	6	1.835,42	24.594,58	334,47	4.481,85	2.202,50	2.202,50	1.101,25	1.101,25	37.853,82
	6S	1.851,28	24.807,09	346,41	4.641,87	2.221,53	2.221,53	1.110,77	1.110,77	38.311,24
	7	1.867,09	25.019,03	358,35	4.801,89	2.240,51	2.240,51	1.120,26	1.120,26	38.767,90
	8	1.895,08	25.394,12	380,11	5.093,45	2.274,10	2.274,10	1.137,05	1.137,05	39.585,06
	9	1.926,38	25.813,54	399,65	5.355,31	2.311,66	2.311,66	1.155,83	1.155,83	40.429,86
	10	1.965,05	26.331,67	425,68	5.704,16	2.358,06	2.358,06	1.179,03	1.179,03	41.500,74
	11	1.997,64	26.768,40	447,40	5.995,16	2.397,17	2.397,17	1.198,59	1.198,59	42.400,12
	12	2.021,93	27.093,91	462,63	6.199,18	2.426,32	2.426,32	1.213,16	1.213,16	43.056,60
	13	2.041,34	27.353,98	475,63	6.373,49	2.449,61	2.449,61	1.224,81	1.224,81	43.593,28
	14	2.055,72	27.546,60	486,53	6.519,44	2.466,86	2.466,86	1.233,43	1.233,43	44.008,86
	15	2.064,58	27.665,31	495,20	6.635,68	2.477,49	2.477,49	1.238,75	1.238,75	44.293,24

Tabla número 17

Remuneración anual bruta para el centro de trabajo de Madrid. Obreros y empleados
(devengos generales fijos)

Se incluye la «Retribución Suplementaria», por ser concepto retributivo de cuantía fija

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
37	1	876,00	11.913,60	189,00	2.570,40	1.051,20	1.051,20	525,60	525,60	18.702,60
	2	898,00	12.212,80	208,50	2.835,60	1.077,60	1.077,60	538,80	538,80	19.387,70
	3	922,00	12.539,20	228,50	3.107,60	1.106,40	1.106,40	553,20	553,20	20.116,50
	4	933,75	12.699,00	250,75	3.410,20	1.120,50	1.120,50	560,25	560,25	20.655,20
	5	962,00	13.083,20	273,00	3.712,80	1.154,40	1.154,40	577,20	577,20	21.494,20
	6	997,25	13.562,60	295,00	4.012,00	1.196,70	1.196,70	598,35	598,35	22.456,95
40	1	906,00	12.321,60	196,00	2.665,60	1.087,20	1.087,20	543,60	543,60	19.350,80
	2	928,50	12.627,60	215,00	2.924,00	1.114,20	1.114,20	557,10	557,10	20.037,70
	3	953,75	12.971,00	236,50	3.216,40	1.144,50	1.144,50	572,25	572,25	20.811,15
	4	966,00	13.137,60	259,25	3.525,80	1.159,20	1.159,20	579,60	579,60	21.366,25
	5	995,00	13.532,00	282,25	3.838,60	1.194,00	1.194,00	597,00	597,00	22.229,85
	6	1.031,50	14.028,40	305,25	4.151,40	1.237,80	1.237,80	618,90	618,90	23.229,95

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
43	1	936,75	12.739,80	202,25	2.750,60	1.124,10	1.124,10	562,05	562,05	20.001,70
	2	959,25	13.045,80	222,75	3.029,40	1.151,10	1.151,10	575,55	575,55	20.710,50
	3	985,50	13.402,80	244,25	3.321,80	1.182,60	1.182,60	591,30	591,30	21.502,15
	4	998,00	13.572,80	268,00	3.644,80	1.197,60	1.197,60	598,80	598,80	22.076,40
	5	1.028,25	13.984,20	291,75	3.967,80	1.233,90	1.233,90	616,95	616,95	22.973,70
	6	1.066,00	14.497,60	315,50	4.290,80	1.279,20	1.279,20	639,60	639,60	24.007,50
45	1	966,50	13.144,40	208,75	2.839,00	1.159,80	1.159,80	579,90	579,90	20.638,05
	2	990,75	13.474,20	229,50	3.121,20	1.188,90	1.188,90	594,45	594,45	21.382,35
	3	1.017,25	13.834,60	252,25	3.430,60	1.220,70	1.220,70	610,35	610,35	22.196,80
	4	1.030,25	14.011,40	276,50	3.760,40	1.236,30	1.236,30	618,15	618,15	22.787,45
	5	1.061,50	14.436,40	301,25	4.097,00	1.273,80	1.273,80	636,90	636,90	23.717,55
	6	1.100,25	14.963,40	325,50	4.426,80	1.320,30	1.320,30	660,15	660,15	24.776,85
50	1	1.026,75	13.963,80	222,50	3.026,00	1.232,10	1.232,10	616,05	616,05	21.935,35
	2	1.052,00	14.307,20	244,00	3.318,40	1.262,40	1.262,40	631,20	631,20	22.708,80
	3	1.081,00	14.701,60	268,00	3.644,80	1.297,20	1.297,20	648,60	648,60	23.587,00
	4	1.094,75	14.888,60	294,00	3.998,40	1.313,70	1.313,70	656,85	656,85	24.216,85
	5	1.127,75	15.337,40	320,00	4.352,00	1.353,30	1.353,30	676,65	676,65	25.197,05
	6	1.169,25	15.901,80	346,00	4.705,60	1.403,10	1.403,10	701,55	701,55	26.331,95
55	1	1.207,75	16.425,40	260,75	3.546,20	1.449,30	1.449,30	724,65	724,65	25.788,00
	2	1.238,25	16.840,20	287,50	3.910,00	1.485,90	1.485,90	742,95	742,95	26.733,65
	3	1.271,75	17.295,80	314,50	4.277,20	1.526,10	1.526,10	763,05	763,05	27.737,55
	4	1.288,00	17.516,80	344,75	4.688,60	1.545,60	1.545,60	772,80	772,80	28.474,95
	5	1.326,75	18.043,80	375,25	5.103,40	1.592,10	1.592,10	796,05	796,05	29.625,50
	6	1.375,50	18.706,80	405,75	5.518,20	1.650,60	1.650,60	825,30	825,30	30.958,05
60	1	1.316,00	17.897,60	314,00	4.270,40	1.579,20	1.579,20	789,60	789,60	28.535,60
	2	1.346,00	18.305,60	342,25	4.654,60	1.615,20	1.615,20	807,60	807,60	29.494,05
	3	1.387,25	18.866,60	370,75	5.042,20	1.664,70	1.664,70	832,35	832,35	30.660,90
	4	1.428,50	19.427,60	399,00	5.426,40	1.714,20	1.714,20	857,10	857,10	31.824,10
	5	1.469,75	19.988,60	427,25	5.810,60	1.763,70	1.763,70	881,85	881,85	32.987,30
	6	1.511,25	20.553,00	455,75	6.198,20	1.813,50	1.813,50	906,75	906,75	34.158,70
65	1	1.422,50	19.346,00	340,25	4.627,40	1.707,00	1.707,00	853,50	853,50	30.857,15
	2	1.459,50	19.849,20	366,50	4.984,40	1.751,40	1.751,40	875,70	875,70	31.913,80
	3	1.496,50	20.352,40	392,75	5.341,40	1.795,80	1.795,80	897,90	897,90	32.970,45
	4	1.533,50	20.855,60	419,00	5.698,40	1.840,20	1.840,20	920,10	920,10	34.027,10
	5	1.570,50	21.358,80	445,00	6.052,00	1.884,60	1.884,60	942,30	942,30	35.080,10
	6	1.607,00	21.855,20	471,25	6.409,00	1.928,40	1.928,40	964,20	964,20	36.127,65

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
70	1	1.507,25	20.498,60	357,75	4.865,40	1.808,70	1.808,70	904,35	904,35	32.655,10
	2	1.543,25	20.988,20	382,75	5.205,40	1.851,90	1.851,90	925,95	925,95	33.675,30
	3	1.580,50	21.494,80	408,00	5.548,80	1.896,60	1.896,60	948,30	948,30	34.721,90
	4	1.617,50	21.998,00	434,00	5.902,40	1.941,00	1.941,00	970,50	970,50	35.774,90
	5	1.652,50	22.474,00	459,00	6.242,40	1.983,00	1.983,00	991,50	991,50	36.776,90
	6	1.687,75	22.953,40	483,75	6.579,00	2.025,30	2.025,30	1.012,65	1.012,65	37.779,80
01	1	885,73	11.868,83	191,63	2.567,78	1.062,88	1.062,88	531,44	531,44	18.702,60
	2	907,98	12.166,87	211,40	2.832,76	1.089,57	1.089,57	544,79	544,79	19.387,72
	3	932,24	12.492,04	231,77	3.105,67	1.118,69	1.118,69	559,35	559,35	20.117,80
	4	944,08	12.650,72	254,15	3.405,61	1.132,90	1.132,90	566,45	566,45	20.653,26
	5	972,57	13.032,39	276,68	3.707,45	1.167,08	1.167,08	583,54	583,54	21.490,32
	6	1.008,27	13.510,77	299,14	4.008,50	1.209,92	1.209,92	604,96	604,96	22.456,44
02	1	916,07	12.275,29	198,73	2.662,92	1.099,28	1.099,28	549,64	549,64	19.350,84
	2	938,82	12.580,14	217,98	2.920,98	1.126,58	1.126,58	563,29	563,29	20.037,66
	3	964,40	12.922,96	239,72	3.212,20	1.157,28	1.157,28	578,64	578,64	20.811,12
	4	976,66	13.087,22	262,93	3.523,20	1.171,99	1.171,99	586,00	586,00	21.365,98
	5	1.006,13	13.482,08	286,23	3.835,53	1.207,35	1.207,35	603,68	603,68	22.232,02
	6	1.043,04	13.976,76	309,43	4.146,41	1.251,65	1.251,65	625,83	625,83	23.230,60
2A	1	947,16	12.691,92	205,06	2.747,78	1.136,59	1.136,59	568,30	568,30	20.001,70
	2	969,91	12.996,77	225,84	3.026,28	1.163,89	1.163,89	581,95	581,95	20.710,48
	3	996,53	13.353,55	247,73	3.319,52	1.195,84	1.195,84	597,92	597,92	21.504,84
	4	1.009,20	13.523,28	271,70	3.640,78	1.211,04	1.211,04	605,52	605,52	22.078,08
	5	1.039,63	13.931,09	295,75	3.963,05	1.247,56	1.247,56	623,78	623,78	22.972,20
	6	1.077,81	14.442,63	319,77	4.284,87	1.293,37	1.293,37	646,69	646,69	24.005,20
03	1	977,24	13.095,04	211,65	2.836,11	1.172,69	1.172,69	586,35	586,35	20.638,12
	2	1.001,76	13.423,56	232,69	3.118,07	1.202,11	1.202,11	601,06	601,06	21.382,42
	3	1.028,65	13.783,91	255,73	3.426,83	1.234,38	1.234,38	617,19	617,19	22.198,26
	4	1.041,76	13.959,56	280,43	3.757,70	1.250,11	1.250,11	625,06	625,06	22.789,78
	5	1.073,18	14.380,55	305,32	4.091,24	1.287,81	1.287,81	643,91	643,91	23.713,72
	6	1.112,57	14.908,39	330,09	4.423,23	1.335,08	1.335,08	667,54	667,54	24.779,52
04	1	1.038,16	13.911,32	225,59	3.022,93	1.245,79	1.245,79	622,90	622,90	21.935,38
	2	1.063,69	14.253,47	247,39	3.315,05	1.276,43	1.276,43	638,22	638,22	22.708,90
	3	1.092,98	14.645,87	271,73	3.641,12	1.311,57	1.311,57	655,79	655,79	23.586,40
	4	1.106,89	14.832,35	297,96	3.992,64	1.328,27	1.328,27	664,14	664,14	24.214,66
	5	1.140,26	15.279,46	324,39	4.346,85	1.368,31	1.368,31	684,16	684,16	25.195,90
	6	1.182,13	15.840,48	350,70	4.699,38	1.418,55	1.418,55	709,28	709,28	26.328,34

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
05	1	1.135,25	15.212,35	224,10	3.002,94	1.362,30	1.362,30	681,15	681,15	23.661,54
	2	1.170,92	15.690,28	253,38	3.395,23	1.405,10	1.405,10	702,55	702,55	24.725,10
	3	1.206,74	16.170,34	282,56	3.786,28	1.448,09	1.448,09	724,05	724,05	25.790,20
	4	1.242,61	16.650,95	311,66	4.176,22	1.491,13	1.491,13	745,57	745,57	26.854,84
	5	1.278,11	17.126,65	340,91	4.568,17	1.533,73	1.533,73	766,87	766,87	27.915,04
	6	1.294,78	17.350,10	370,03	4.958,34	1.553,74	1.553,74	776,87	776,87	28.634,46
07	1	1.221,17	16.363,63	264,38	3.542,63	1.465,40	1.465,40	732,70	732,70	25.788,00
	2	1.252,01	16.776,91	291,49	3.905,99	1.502,41	1.502,41	751,21	751,21	26.733,64
	3	1.285,86	17.230,50	319,66	4.283,42	1.543,03	1.543,03	771,52	771,52	27.748,54
	4	1.302,23	17.449,82	350,56	4.697,48	1.562,67	1.562,67	781,34	781,34	28.488,10
	5	1.341,48	17.975,77	381,63	5.113,78	1.609,77	1.609,77	804,89	804,89	29.641,96
	6	1.390,72	18.635,60	412,58	5.528,62	1.668,86	1.668,86	834,43	834,43	30.974,10
09	1	1.281,60	17.173,44	289,33	3.876,96	1.537,92	1.537,92	768,96	768,96	27.235,08
	2	1.294,93	17.352,11	319,18	4.277,06	1.553,92	1.553,92	776,96	776,96	27.905,04
	3	1.327,47	17.788,05	349,22	4.679,50	1.592,96	1.592,96	796,48	796,48	28.923,12
	4	1.367,73	18.327,63	379,14	5.080,50	1.641,28	1.641,28	820,64	820,64	30.078,84
	5	1.413,20	18.936,88	409,39	5.485,85	1.695,84	1.695,84	847,92	847,92	31.332,84
	6	1.458,73	19.547,03	439,29	5.886,51	1.750,48	1.750,48	875,24	875,24	32.583,00
11	1	1.330,51	17.828,81	318,30	4.265,22	1.596,61	1.596,61	798,31	798,31	28.532,68
	2	1.360,95	18.236,73	347,01	4.649,91	1.633,14	1.633,14	816,57	816,57	29.494,02
	3	1.402,73	18.796,63	375,82	5.035,94	1.683,28	1.683,28	841,64	841,64	30.660,96
	4	1.444,49	19.356,19	404,44	5.419,52	1.733,39	1.733,39	866,70	866,70	31.824,82
	5	1.486,16	19.914,52	433,22	5.805,10	1.783,39	1.783,39	891,70	891,70	32.989,18
	6	1.528,01	20.475,31	461,96	6.190,24	1.833,61	1.833,61	916,81	916,81	34.156,36
13	1	1.438,43	19.274,90	345,10	4.624,34	1.726,11	1.726,11	863,06	863,06	30.861,10
	2	1.475,83	19.776,06	371,66	4.980,22	1.770,99	1.770,99	885,50	885,50	31.916,74
	3	1.513,25	20.277,55	398,13	5.334,88	1.815,90	1.815,90	907,95	907,95	32.971,50
	4	1.550,56	20.777,48	424,73	5.691,32	1.860,67	1.860,67	930,34	930,34	34.026,10
	5	1.587,96	21.278,64	451,17	6.045,63	1.905,55	1.905,55	952,78	952,78	35.080,06
	6	1.624,91	21.773,77	477,71	6.401,29	1.949,89	1.949,89	974,95	974,95	36.127,36
15	1	1.508,05	20.207,87	357,44	4.789,72	1.809,66	1.809,66	904,83	904,83	32.292,06
	2	1.544,15	20.691,61	382,83	5.129,97	1.852,98	1.852,98	926,49	926,49	33.307,50
	3	1.580,27	21.175,57	408,19	5.469,77	1.896,32	1.896,32	948,16	948,16	34.322,76
	4	1.616,23	21.657,53	433,56	5.809,68	1.939,48	1.939,48	969,74	969,74	35.335,44
	5	1.652,23	22.139,93	458,88	6.149,04	1.982,68	1.982,68	991,34	991,34	36.348,12
	6	1.688,06	22.619,98	484,30	6.489,62	2.025,67	2.025,67	1.012,84	1.012,84	37.358,98

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
17	1	1.577,61	21.139,95	369,81	4.955,43	1.893,13	1.893,13	946,57	946,57	33.722,20
	2	1.612,38	21.605,83	394,04	5.280,16	1.934,85	1.934,85	967,43	967,43	34.696,96
	3	1.647,26	22.073,26	418,26	5.604,66	1.976,71	1.976,71	988,36	988,36	35.673,58
	4	1.681,82	22.536,34	442,41	5.928,27	2.018,18	2.018,18	1.009,09	1.009,09	36.643,38
	5	1.716,57	23.001,99	466,62	6.252,66	2.059,88	2.059,88	1.029,94	1.029,94	37.617,48
	6	1.751,27	23.466,97	490,84	6.577,28	2.101,52	2.101,52	1.050,76	1.050,76	38.590,92
19	1	1.687,49	22.612,39	392,29	5.256,71	2.024,99	2.024,99	1.012,50	1.012,50	36.023,86
	2	1.719,48	23.041,08	414,28	5.551,40	2.063,38	2.063,38	1.031,69	1.031,69	36.916,38
	3	1.751,45	23.469,43	436,21	5.845,19	2.101,74	2.101,74	1.050,87	1.050,87	37.807,50
	4	1.783,63	23.900,69	458,17	6.139,43	2.140,36	2.140,36	1.070,18	1.070,18	38.703,00
	5	1.815,63	24.329,49	480,04	6.432,56	2.178,76	2.178,76	1.089,38	1.089,38	39.594,00
	6	1.847,62	24.758,06	502,13	6.728,48	2.217,14	2.217,14	1.108,57	1.108,57	40.487,70
21	1	1.850,68	24.799,05	412,44	5.526,72	2.220,81	2.220,81	1.110,41	1.110,41	39.251,32
	2	1.878,31	25.169,33	432,28	5.792,49	2.253,97	2.253,97	1.126,99	1.126,99	40.034,32
	3	1.906,07	25.541,29	451,98	6.056,47	2.287,28	2.287,28	1.143,64	1.143,64	40.817,64
	4	1.933,75	25.912,25	471,62	6.319,66	2.320,50	2.320,50	1.160,25	1.160,25	41.598,78
	5	1.961,33	26.281,76	491,30	6.583,42	2.353,59	2.353,59	1.176,80	1.176,80	42.378,58
	6	1.989,08	26.653,61	511,20	6.850,08	2.386,89	2.386,89	1.193,45	1.193,45	43.164,64
23	1	2.021,43	27.087,10	477,52	6.398,72	2.425,71	2.425,71	1.212,86	1.212,86	43.261,90
	2	2.030,56	27.209,48	484,07	6.486,49	2.436,67	2.436,67	1.218,34	1.218,34	43.520,62
	3	2.039,25	27.325,95	490,84	6.577,28	2.447,10	2.447,10	1.223,55	1.223,55	43.774,62
	4	2.047,73	27.439,63	497,52	6.666,72	2.457,28	2.457,28	1.228,64	1.228,64	44.023,44
	5	2.056,17	27.552,63	504,25	6.756,95	2.467,40	2.467,40	1.233,70	1.233,70	44.272,20
	6	2.064,74	27.667,54	518,08	6.942,21	2.477,69	2.477,69	1.238,85	1.238,85	44.625,64

Tabla número 18

Retribución por Prima para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. Obreros

Euros por día natural (ocho horas). Importes brutos

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	9,56	9,91	10,25	10,86	11,45	12,18	12,81	13,27	13,63	13,93	14,17
40	9,91	10,27	10,62	11,27	11,81	12,58	13,25	13,73	14,08	14,39	14,65
43	10,24	10,59	10,93	11,62	12,21	13,04	13,73	14,16	14,56	14,90	15,16
45	10,54	10,94	11,34	12,01	12,59	13,44	14,13	14,61	15,02	15,35	15,62

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	11,20	11,61	12,02	12,74	13,40	14,29	15,02	15,52	15,98	16,34	16,60
55	13,20	13,67	14,14	15,00	15,77	16,79	17,65	18,25	18,76	19,19	19,54
Resto agrupaciones	13,21	13,68	14,14	15,01	15,79	16,81	17,67	18,29	18,75	19,20	19,56

Tabla número 19

Retribución por Prima para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. Empleados
(Euros mes. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	290,78	301,43	311,77	330,33	348,27	370,48	389,64	403,63	414,58	423,70	431,00
02	301,43	312,38	323,03	342,80	359,22	382,64	403,02	417,62	428,27	437,70	445,60
2A	311,47	322,11	332,45	353,44	371,39	396,63	417,62	430,70	442,87	453,21	461,12
03	320,59	332,76	344,93	365,30	382,95	408,80	429,79	444,39	456,86	466,90	475,11
04	340,67	353,14	365,61	387,51	407,58	434,65	456,86	472,07	486,06	497,01	504,92
07	401,80	416,10	430,09	456,55	480,28	511,30	537,46	556,32	570,31	584,00	594,95
11	401,80	416,10	430,09	456,55	480,28	511,30	537,46	556,32	570,31	584,00	594,95
Resto agrupaciones	401,36	415,69	430,02	456,13	479,58	510,82	536,88	555,15	570,76	583,83	594,24

Tabla número 20

Turnicidad para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. Obreros
Euros por día natural (ocho horas). Importes brutos

Agrupaciones	Todos los niveles
37	1,75
40	1,81
43	1,87
45	1,92
50	2,02
Resto agrupaciones	2,41

Tabla número 21

Turnicidad para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. Empleados

Euros mes. Importes brutos

Agrupaciones	Todos los niveles
01	53,23
02	55,05
2A	56,88
03	58,40
04	61,65
07-11-13	73,30
Resto agrupaciones	72,55

Tabla número 22

Plus de trabajo de modificación de la demanda. Obreros

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	7,51	7,58	7,66	7,83	8,03	8,28	8,48	8,63	8,76	8,84	8,90
40	7,78	7,87	7,96	8,09	8,32	8,57	8,80	8,93	9,07	9,17	9,22
43	8,03	8,11	8,20	8,37	8,58	8,86	9,07	9,24	9,35	9,44	9,51
45	8,29	8,38	8,48	8,63	8,86	9,15	9,35	9,54	9,61	9,75	9,81
50	8,83	8,94	9,02	9,18	9,39	9,68	9,92	10,13	10,28	10,37	10,44
55	10,37	10,47	10,56	10,81	11,08	11,43	11,68	11,91	12,05	12,18	12,25
60	10,77	10,91	11,05	11,26	11,50	11,82	12,04	12,24	12,40	12,51	12,60
65	11,37	11,49	11,61	11,84	12,05	12,37	12,63	12,82	12,97	13,07	13,14
70	11,82	11,92	12,02	12,24	12,50	12,79	13,03	13,24	13,40	13,44	13,58

Plus de trabajo de modificación de la demanda. Empleados

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	7,51	7,58	7,66	7,83	8,03	8,28	8,48	8,63	8,76	8,84	8,90
02	7,78	7,87	7,96	8,09	8,32	8,57	8,80	8,93	9,07	9,17	9,22
2A	8,03	8,11	8,20	8,37	8,58	8,86	9,07	9,24	9,35	9,44	9,51
03	8,29	8,38	8,48	8,63	8,86	9,15	9,35	9,54	9,61	9,75	9,81
04	8,83	8,94	9,02	9,18	9,39	9,68	9,92	10,13	10,28	10,37	10,44

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	10,08	10,15	10,23	10,37	10,62	10,90	11,17	11,39	11,54	11,63	11,69
07	10,37	10,47	10,56	10,81	11,08	11,43	11,68	11,91	12,05	12,18	12,25
09	10,53	10,64	10,76	10,92	11,20	11,51	11,79	11,93	12,07	12,21	12,31
11	10,77	10,91	11,05	11,26	11,50	11,82	12,04	12,24	12,40	12,51	12,60
13	11,37	11,49	11,61	11,84	12,05	12,37	12,63	12,82	12,97	13,07	13,14
15	11,82	11,92	12,03	12,24	12,50	12,79	13,03	13,24	13,40	13,44	13,62
17	12,23	12,33	12,45	12,68	12,93	13,22	13,44	13,67	13,81	13,92	13,97
19	12,83	12,96	13,08	13,29	13,58	13,85	14,11	14,32	14,44	14,60	14,67
21	13,88	14,02	14,13	14,35	14,65	14,94	15,18	15,35	15,53	15,61	15,70
23	14,50	14,61	14,73	15,00	15,21	15,53	15,77	15,98	16,16	16,23	16,29

Plus de trabajo de modificación de la demanda noche. Obreros

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	7,92	7,99	8,04	8,24	8,38	8,63	8,84	9,00	9,11	9,21	9,23
40	8,18	8,25	8,32	8,50	8,71	8,94	9,16	9,29	9,39	9,52	9,55
43	8,46	8,54	8,60	8,80	8,99	9,28	9,41	9,59	9,74	9,83	9,88
45	8,74	8,80	8,86	9,08	9,29	9,54	9,77	9,90	10,08	10,14	10,18
50	9,30	9,35	9,40	9,64	9,81	10,12	10,34	10,54	10,67	10,77	10,84
55	10,90	11,00	11,09	11,37	11,58	11,92	12,19	12,40	12,56	12,68	12,71
60	11,40	11,54	11,68	11,89	12,13	12,50	12,70	12,96	13,10	13,21	13,31
65	11,99	12,10	12,24	12,51	12,71	13,09	13,37	13,54	13,71	13,85	13,88
70	12,19	12,28	12,38	12,61	12,87	13,17	13,43	13,66	13,84	13,87	14,01

Plus de trabajo de modificación de la demanda noche. Empleados

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	7,92	7,99	8,04	8,24	8,38	8,63	8,84	9,00	9,11	9,21	9,23
02	8,18	8,25	8,32	8,50	8,71	8,94	9,16	9,29	9,39	9,52	9,55
2A	8,46	8,54	8,60	8,80	8,99	9,28	9,41	9,59	9,74	9,83	9,88
03	8,74	8,80	8,86	9,08	9,29	9,54	9,77	9,90	10,08	10,14	10,18
04	9,30	9,35	9,40	9,64	9,81	10,12	10,34	10,54	10,67	10,77	10,84
05	10,63	10,70	10,77	10,97	11,26	11,55	11,79	12,01	12,19	12,27	12,37

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
07	10,90	11,00	11,09	11,37	11,58	11,92	12,19	12,40	12,56	12,68	12,71
09	11,11	11,26	11,39	11,58	11,83	12,14	12,49	12,62	12,76	12,95	13,02
11	11,40	11,54	11,68	11,89	12,13	12,50	12,70	12,96	13,10	13,21	13,31
13	11,99	12,10	12,24	12,51	12,71	13,09	13,37	13,54	13,71	13,85	13,88
15	12,50	12,60	12,70	12,95	13,18	13,54	13,80	14,01	14,16	14,19	14,40
17	12,95	12,90	12,88	13,12	13,36	13,71	13,89	14,13	14,27	14,42	14,46
19	13,56	13,56	13,56	13,76	14,04	14,33	14,58	14,86	14,94	15,10	15,17
21	14,69	14,65	14,60	14,89	15,14	15,41	15,69	15,88	16,07	16,14	16,21
23	15,29	15,25	15,23	15,42	15,65	16,01	16,21	16,42	16,58	16,70	16,74

Tabla número 23

Valor por punto Prima de Resultados para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla
(Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37/01	7,01	7,06	7,12	7,21	7,30	7,42	7,52	7,59	7,64	7,69	7,73
40/02	7,07	7,12	7,18	7,28	7,37	7,49	7,59	7,66	7,73	7,77	7,81
43/2A	7,11	7,17	7,23	7,33	7,43	7,55	7,66	7,73	7,79	7,84	7,89
45/03	7,17	7,23	7,29	7,40	7,49	7,62	7,73	7,81	7,87	7,92	7,97
50/04	7,27	7,34	7,40	7,51	7,62	7,75	7,87	7,95	8,02	8,08	8,12
Resto agrupaciones	7,59	7,66	7,73	7,87	7,99	8,15	8,29	8,39	8,46	8,53	8,59

Tabla número 24

Valor por punto Prima de Resultados para el centro de trabajo de Madrid. Obreros
(Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
37	6,69	6,81	6,87	6,99	7,11	7,16
40	6,74	6,86	6,92	7,04	7,17	7,22
43	6,78	6,90	6,96	7,09	7,22	7,28
45	6,82	6,95	7,01	7,14	7,28	7,34
50	6,90	7,04	7,10	7,25	7,39	7,46
55	7,15	7,31	7,39	7,55	7,73	7,80
60	7,31	7,48	7,65	7,73	7,89	7,97

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
65	7,73	7,80	7,89	7,97	8,06	8,13
70	7,76	7,92	8,08	8,24	8,40	8,56

Valor por punto Prima de Resultados para el centro de trabajo de Madrid. Empleados
Importes brutos

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	6,66	6,80	6,94	7,08	7,22	7,36
02	6,71	6,85	7,00	7,14	7,28	7,43
2A	6,74	6,89	7,04	7,19	7,34	7,49
03	6,79	6,94	7,09	7,25	7,40	7,56
04	6,87	7,03	7,19	7,36	7,52	7,69
05	6,90	7,08	7,26	7,44	7,62	7,81
07	7,11	7,30	7,49	7,68	7,88	8,07
09	7,30	7,49	7,68	7,86	8,05	8,24
11	7,48	7,66	7,84	8,02	8,20	8,38
13	7,65	7,82	7,98	8,15	8,31	8,47
15	7,73	7,88	8,04	8,20	8,36	8,52
17	7,80	7,95	8,11	8,26	8,41	8,56
19	7,94	8,08	8,22	8,35	8,49	8,63
21	8,07	8,19	8,31	8,44	8,56	8,68
23	8,47	8,51	8,56	8,60	8,64	8,73

Tabla número 25

Valor máximo Prima de Resultados para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla
(Importes Brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37/01	1.345,92	1.355,52	1.367,04	1.384,32	1.401,60	1.424,64	1.443,84	1.457,28	1.466,88	1.476,48	1.484,16
40/02	1.357,44	1.367,04	1.378,56	1.397,76	1.415,04	1.438,08	1.457,28	1.470,72	1.484,16	1.491,84	1.499,52
43/2A	1.365,12	1.376,64	1.388,16	1.407,36	1.426,56	1.449,60	1.470,72	1.484,16	1.495,68	1.505,28	1.514,88
45/03	1.376,64	1.388,16	1.399,68	1.420,80	1.438,08	1.463,04	1.484,16	1.499,52	1.511,04	1.520,64	1.530,24
50/04	1.395,84	1.409,28	1.420,80	1.441,92	1.463,04	1.488,00	1.511,04	1.526,40	1.539,84	1.551,36	1.559,04
Resto agrupaciones	1.457,28	1.470,72	1.484,16	1.511,04	1.534,08	1.564,80	1.591,68	1.610,88	1.624,32	1.637,76	1.649,28

Tabla número 26

Valor máximo Prima de Resultados para el centro de Madrid. Obreros
(Importes Brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
37	1.284,48	1.307,52	1.319,04	1.342,08	1.365,12	1.374,72
40	1.294,08	1.317,12	1.328,64	1.351,68	1.376,64	1.386,24
43	1.301,76	1.324,80	1.336,32	1.361,28	1.386,24	1.397,76
45	1.309,44	1.334,40	1.345,92	1.370,88	1.397,76	1.409,28
50	1.324,80	1.351,68	1.363,20	1.392,00	1.418,88	1.432,32
55	1.372,80	1.403,52	1.418,88	1.449,60	1.484,16	1.497,60
60	1.403,52	1.436,16	1.468,80	1.484,16	1.514,88	1.530,24
65	1.484,16	1.497,60	1.514,88	1.530,24	1.547,52	1.560,96
70	1.489,92	1.520,64	1.551,36	1.582,08	1.612,80	1.643,52

Valor máximo Prima de Resultados para el centro de trabajo de Madrid. Empleados
(Importes Brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	1.278,72	1.305,60	1.332,48	1.359,36	1.386,24	1.413,12
02	1.288,32	1.315,20	1.344,00	1.370,88	1.397,76	1.426,56
2A	1.294,08	1.322,88	1.351,68	1.380,48	1.409,28	1.438,08
03	1.303,68	1.332,48	1.361,28	1.392,00	1.420,80	1.451,52
04	1.319,04	1.349,76	1.380,48	1.413,12	1.443,84	1.476,48
05	1.324,80	1.359,36	1.393,92	1.428,48	1.463,04	1.499,52
07	1.365,12	1.401,60	1.438,08	1.474,56	1.512,96	1.549,44
09	1.401,60	1.438,08	1.474,56	1.509,12	1.545,60	1.582,08
11	1.436,16	1.470,72	1.505,28	1.539,84	1.574,40	1.608,96
13	1.468,80	1.501,44	1.532,16	1.564,80	1.595,52	1.626,24
15	1.484,16	1.512,96	1.543,68	1.574,40	1.605,12	1.635,84
17	1.497,60	1.526,40	1.557,12	1.585,92	1.614,72	1.643,52
19	1.524,48	1.551,36	1.578,24	1.603,20	1.630,08	1.656,96
21	1.549,44	1.572,48	1.595,52	1.620,48	1.643,52	1.666,56
23	1.626,24	1.633,92	1.643,52	1.651,20	1.658,88	1.676,16

Tabla número 27

Valor mínimo prima de resultados para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla
(Importes Brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37/01	426,98	433,70	440,41	452,65	463,90	478,80	491,26	499,89	507,08	513,33	518,36
40/02	433,71	440,64	447,62	460,33	471,83	486,94	499,90	508,79	516,67	522,66	527,72
43/2A	439,95	447,38	454,55	467,50	479,76	495,35	508,79	518,14	525,81	532,25	537,80
45/03	446,18	454,07	461,75	475,43	487,19	503,75	517,65	527,01	534,90	541,63	547,39
50/04	459,36	467,50	475,65	490,05	502,78	520,27	534,90	545,22	553,63	561,30	566,56
Resto agrupaciones	499,17	508,53	517,87	534,69	550,02	570,63	587,90	599,89	609,75	618,36	625,33

Tabla número 28

Valor mínimo Prima de Resultados para el centro de trabajo de Madrid. Obreros
(Importes Brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
37	386,92	402,04	409,00	424,10	439,95	446,41
40	392,45	407,81	415,23	430,59	446,65	453,37
43	397,47	413,32	420,98	436,82	454,07	461,05
45	402,50	419,08	427,00	443,54	461,26	468,25
50	413,06	430,83	438,99	456,27	474,98	482,61
55	444,28	464,87	474,45	494,89	517,16	526,02
60	464,87	485,74	506,60	517,16	537,56	547,15
65	517,16	526,02	537,56	547,15	558,65	567,54
70	520,52	541,14	560,80	581,47	601,37	621,51

Valor mínimo Prima de Resultados para el centro de trabajo de Madrid. Empleados
(Importes Brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	383,16	400,77	418,33	435,88	453,55	471,16
02	388,20	406,39	424,59	442,76	461,04	479,25
2A	393,29	412,09	430,85	449,63	468,53	487,36
03	398,34	417,74	437,14	456,51	476,03	495,44
04	408,45	429,09	449,65	470,27	490,98	511,60

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	412,32	435,28	458,18	481,01	503,96	526,76
07	438,80	463,04	487,26	511,51	535,87	560,15
09	463,46	486,90	510,44	533,93	557,63	581,05
11	486,19	508,74	531,31	553,77	576,32	598,86
13	507,23	528,05	548,81	569,67	590,39	611,20
15	516,89	536,84	556,71	576,61	596,44	616,41
17	526,61	545,60	564,61	583,55	602,55	621,54
19	544,25	561,47	578,65	595,89	613,05	630,36
21	560,02	575,61	591,06	606,44	621,88	637,49
23	611,09	616,22	621,54	626,77	632,04	642,89

Tabla número 29

Compensacion por cambio de regimen de turnos a turno especial de fin de semana y festivos. Obreros

(Euros por Sabado y Domingo trabajado. Importes Brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	107,80	108,99	110,20	111,39	114,98	118,58	120,97	123,35	124,54	125,77	126,97
40	111,39	112,59	113,79	116,18	118,58	122,17	125,77	126,97	129,35	130,56	131,76
43	114,98	116,18	117,37	119,77	122,17	126,97	129,35	131,76	132,97	135,35	135,35
45	118,58	119,77	120,97	123,35	126,97	130,56	132,97	136,55	137,76	138,95	140,16
50	125,77	126,97	128,17	130,56	134,16	138,95	141,35	144,94	146,14	147,33	148,53
55	147,33	149,73	150,94	154,51	158,12	162,92	166,50	170,09	172,48	173,68	174,88
60	153,31	155,73	156,92	160,50	164,11	167,69	172,48	174,88	177,26	178,47	179,67
65	161,71	164,11	165,30	168,89	172,48	176,08	179,67	183,26	184,46	186,86	188,06
70	167,69	170,09	171,29	174,88	178,47	182,07	185,67	189,25	190,45	191,64	194,05

Compensacion por cambio de regimen de turnos a turno especial de fin de semana y festivos. Empleados

(Euros por Sabado y Domingo trabajado. Importes Brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	107,80	108,99	110,20	111,39	114,98	118,58	120,97	123,35	124,54	125,77	126,97
02	111,39	112,59	113,79	116,18	118,58	122,17	125,77	126,97	129,35	130,56	131,76
2A	114,98	116,18	117,37	119,77	122,17	126,97	129,35	131,76	132,97	135,35	135,35

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
03	118,58	119,77	120,97	123,35	126,97	130,56	132,97	136,55	137,76	138,95	140,16
04	125,77	126,97	128,17	130,56	134,16	138,95	141,35	144,94	146,14	147,33	148,53
07	147,33	149,73	150,94	154,51	158,12	162,92	166,50	170,09	172,48	173,68	174,88
11	153,31	155,73	156,92	160,50	164,11	167,69	172,48	174,88	177,26	178,47	179,67
13	161,71	164,11	165,30	168,89	172,48	176,08	179,67	183,26	184,46	186,86	188,06
15	167,69	170,09	171,29	174,88	178,47	182,07	185,67	189,25	190,45	191,64	194,05
17	174,88	176,08	177,26	180,88	184,46	188,06	191,64	195,24	196,43	198,84	200,04
19	183,26	184,46	186,86	189,25	192,84	197,64	201,24	203,63	206,03	207,21	208,41

Tabla número 30

Plus turno fijo de noche normal. Obreros

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	2,08	2,09	2,10	2,13	2,19	2,28	2,30	2,35	2,36	2,41	2,42
40	2,17	2,19	2,20	2,21	2,30	2,33	2,37	2,42	2,44	2,46	2,47
43	2,21	2,22	2,24	2,29	2,35	2,44	2,45	2,50	2,52	2,57	2,58
45	2,30	2,32	2,33	2,35	2,42	2,47	2,51	2,61	2,63	2,64	2,66
50	2,42	2,44	2,46	2,49	2,58	2,64	2,71	2,76	2,78	2,81	2,83
55	2,85	2,86	2,88	2,95	3,04	3,13	3,17	3,24	3,26	3,31	3,34
60	2,95	2,99	3,04	3,09	3,14	3,23	3,26	3,34	3,36	3,38	3,39
65	3,12	3,14	3,16	3,23	3,26	3,35	3,39	3,46	3,49	3,52	3,53
70	3,23	3,25	3,26	3,31	3,37	3,46	3,52	3,54	3,62	3,62	3,65

Plus turno fijo de noche normal. Empleados

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	2,08	2,09	2,10	2,13	2,19	2,28	2,30	2,35	2,36	2,41	2,42
02	2,17	2,19	2,20	2,21	2,30	2,33	2,37	2,42	2,44	2,46	2,47
2A	2,21	2,22	2,24	2,29	2,35	2,44	2,45	2,50	2,52	2,57	2,58
03	2,30	2,32	2,33	2,35	2,42	2,47	2,51	2,61	2,63	2,64	2,66
04	2,42	2,44	2,46	2,49	2,58	2,64	2,71	2,76	2,78	2,81	2,83
05	2,77	2,79	2,81	2,85	2,91	2,99	3,08	3,12	3,14	3,17	3,19
07	2,85	2,86	2,88	2,95	3,04	3,13	3,17	3,24	3,26	3,31	3,34

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
09	2,87	2,91	2,92	3,03	3,08	3,14	3,20	3,25	3,27	3,31	3,34
11	2,95	2,99	3,04	3,09	3,14	3,23	3,26	3,34	3,36	3,38	3,39
13	3,12	3,14	3,16	3,23	3,26	3,35	3,39	3,46	3,49	3,52	3,53
15	3,23	3,25	3,26	3,31	3,37	3,46	3,52	3,54	3,62	3,62	3,65
17	3,31	3,34	3,36	3,39	3,48	3,54	3,62	3,67	3,72	3,73	3,76
19	3,47	3,50	3,52	3,56	3,65	3,72	3,78	3,83	3,84	3,85	3,90
21	3,72	3,76	3,78	3,83	3,85	3,96	4,04	4,08	4,12	4,15	4,17
23	3,84	3,88	3,92	3,96	4,06	4,12	4,18	4,25	4,28	4,30	4,32

Tabla número 31

Plus turno fijo de noche festivo. Obreros

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	6,57	6,63	6,70	6,84	6,98	7,20	7,36	7,48	7,57	7,64	7,72
40	6,78	6,86	6,94	7,03	7,21	7,42	7,62	7,75	7,87	7,93	7,96
43	7,01	7,09	7,15	7,28	7,43	7,72	7,89	8,01	8,10	8,16	8,22
45	7,21	7,30	7,38	7,51	7,73	7,96	8,11	8,28	8,36	8,46	8,49
50	7,66	7,77	7,85	7,98	8,16	8,43	8,61	8,77	8,91	9,00	9,03
55	9,04	9,14	9,24	9,39	9,59	9,91	10,16	10,33	10,44	10,54	10,62
60	9,38	9,49	9,57	9,77	10,01	10,24	10,43	10,62	10,75	10,84	10,87
65	9,83	9,96	10,08	10,27	10,44	10,72	10,91	11,09	11,20	11,33	11,41
70	10,24	10,33	10,42	10,61	10,82	11,08	11,31	11,46	11,55	11,65	11,73

Plus turno fijo de noche festivo. Empleados

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	6,57	6,63	6,70	6,84	6,98	7,20	7,36	7,48	7,57	7,64	7,72
02	6,78	6,86	6,94	7,03	7,21	7,42	7,62	7,75	7,87	7,93	7,96
2A	7,01	7,09	7,15	7,28	7,43	7,72	7,89	8,01	8,10	8,16	8,22
03	7,21	7,30	7,38	7,51	7,73	7,96	8,11	8,28	8,36	8,46	8,49
04	7,66	7,77	7,85	7,98	8,16	8,43	8,61	8,77	8,91	9,00	9,03
05	8,75	8,82	8,91	9,04	9,26	9,48	9,71	9,84	10,01	10,10	10,17
07	9,04	9,14	9,24	9,39	9,59	9,91	10,16	10,33	10,44	10,54	10,62

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
09	9,16	9,26	9,34	9,51	9,75	10,01	10,23	10,35	10,47	10,56	10,66
11	9,38	9,49	9,57	9,77	10,01	10,24	10,43	10,62	10,75	10,84	10,87
13	9,83	9,96	10,08	10,27	10,44	10,72	10,91	11,09	11,20	11,33	11,41
15	10,24	10,33	10,42	10,61	10,82	11,08	11,31	11,46	11,55	11,65	11,73
17	10,61	10,67	10,75	10,94	11,16	11,44	11,66	11,79	11,91	12,02	12,06
19	11,09	11,22	11,34	11,51	11,71	11,94	12,15	12,33	12,47	12,56	12,61
21	11,95	12,08	12,21	12,37	12,58	12,85	13,03	13,21	13,30	13,43	13,51
23	12,49	12,59	12,69	12,88	13,10	13,30	13,57	13,75	13,83	13,94	14,01

Tabla número 32

6 x 3 x 8 - Plus aprovechamiento instalaciones (sábados mañana-tarde). Obreros
(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	7,95	8,03	8,11	8,31	8,50	8,77	8,98	9,14	9,27	9,36	9,43
40	8,24	8,33	8,43	8,57	8,81	9,08	9,32	9,45	9,60	9,71	9,76
43	8,50	8,59	8,68	8,87	9,09	9,38	9,60	9,78	9,90	10,00	10,07
45	8,78	8,88	8,98	9,14	9,38	9,69	9,90	10,10	10,18	10,32	10,38
50	9,35	9,46	9,55	9,72	9,94	10,25	10,51	10,73	10,88	10,98	11,06
55	10,98	11,09	11,18	11,44	11,73	12,10	12,36	12,61	12,76	12,89	12,97
60	11,41	11,55	11,70	11,92	12,18	12,52	12,75	12,96	13,12	13,24	13,34
65	12,03	12,17	12,29	12,54	12,76	13,10	13,38	13,57	13,73	13,84	13,92
70	12,52	12,62	12,73	12,96	13,23	13,54	13,79	14,01	14,19	14,23	14,38

6 x 3 x 8 - Plus aprovechamiento instalaciones (sábados mañana-tarde). Empleados
(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	7,95	8,03	8,11	8,31	8,50	8,77	8,98	9,14	9,27	9,36	9,43
02	8,24	8,33	8,43	8,57	8,81	9,08	9,32	9,45	9,60	9,71	9,76
2A	8,50	8,59	8,68	8,87	9,09	9,38	9,60	9,78	9,90	10,00	10,07
03	8,78	8,88	8,98	9,14	9,38	9,69	9,90	10,10	10,18	10,32	10,38
04	9,35	9,46	9,55	9,72	9,94	10,25	10,51	10,73	10,88	10,98	11,06
05	10,67	10,75	10,84	10,98	11,24	11,54	11,83	12,06	12,22	12,31	12,38
07	10,98	11,09	11,18	11,44	11,73	12,10	12,36	12,61	12,76	12,89	12,97

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
09	11,14	11,26	11,40	11,56	11,86	12,19	12,49	12,63	12,78	12,93	13,04
11	11,41	11,55	11,70	11,92	12,18	12,52	12,75	12,96	13,12	13,24	13,34
13	12,03	12,17	12,29	12,54	12,76	13,10	13,38	13,57	13,73	13,84	13,92
15	12,52	12,62	12,74	12,96	13,23	13,54	13,79	14,01	14,19	14,23	14,42
17	12,95	13,06	13,18	13,42	13,68	13,99	14,23	14,48	14,62	14,74	14,80
19	13,59	13,72	13,85	14,07	14,38	14,66	14,94	15,16	15,29	15,46	15,53
21	14,70	14,84	14,96	15,19	15,51	15,82	16,07	16,25	16,45	16,52	16,62
23	15,36	15,47	15,60	15,88	16,10	16,45	16,70	16,92	17,11	17,18	17,25

Tabla número 33

6 x 3 x 8 - Plus aprovechamiento instalaciones (domingo noche). Obreros

(Euros por hora. Importes Brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	10,87	10,97	11,07	11,29	11,57	11,97	12,27	12,45	12,62	12,75	12,79
40	11,20	11,35	11,47	11,70	12,00	12,35	12,64	12,86	13,09	13,18	13,30
43	11,59	11,73	11,83	12,09	12,38	12,77	13,09	13,32	13,52	13,63	13,67
45	11,99	12,12	12,24	12,50	12,76	13,18	13,51	13,75	13,92	14,07	14,16
50	12,72	12,83	12,97	13,24	13,57	14,01	14,38	14,60	14,78	14,96	15,04
55	14,96	15,11	15,28	15,60	16,01	16,49	16,92	17,22	17,44	17,60	17,68
60	15,58	15,79	15,97	16,24	16,61	17,08	17,42	17,68	17,91	18,11	18,19
65	16,40	16,59	16,78	17,13	17,44	17,88	18,25	18,52	18,73	18,90	18,99
70	17,08	17,24	17,37	17,67	18,02	18,48	18,85	19,13	19,33	19,45	19,59

6 x 3 x 8 - Plus aprovechamiento instalaciones (domingo noche). Empleados

(Euros por hora. Importes Brutos)

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	10,87	10,97	11,07	11,29	11,57	11,97	12,27	12,45	12,62	12,75	12,79
02	11,20	11,35	11,47	11,70	12,00	12,35	12,64	12,86	13,09	13,18	13,30
2A	11,59	11,73	11,83	12,09	12,38	12,77	13,09	13,32	13,52	13,63	13,67
03	11,99	12,12	12,24	12,50	12,76	13,18	13,51	13,75	13,92	14,07	14,16
04	12,72	12,83	12,97	13,24	13,57	14,01	14,38	14,60	14,78	14,96	15,04
05	14,49	14,62	14,74	14,96	15,36	15,80	16,16	16,45	16,63	16,83	16,93
07	14,96	15,11	15,28	15,60	16,01	16,49	16,92	17,22	17,44	17,60	17,68

Agrupaciones	Niveles										
	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
09	15,19	15,39	15,53	15,84	16,19	16,62	17,04	17,25	17,50	17,64	17,75
11	15,58	15,79	15,97	16,24	16,61	17,08	17,42	17,68	17,91	18,11	18,19
13	16,40	16,59	16,78	17,13	17,44	17,88	18,25	18,52	18,73	18,90	18,99
15	17,08	17,25	17,38	17,67	18,02	18,47	18,85	19,13	19,33	19,48	19,60
17	17,66	17,81	17,95	18,30	18,66	19,09	19,49	19,76	19,95	20,09	20,25
19	18,57	18,73	18,91	19,23	19,58	20,01	20,39	20,66	20,88	21,03	21,15
21	20,03	20,23	20,44	20,74	21,08	21,56	21,91	22,18	22,39	22,52	22,66
23	20,91	21,08	21,25	21,59	21,98	22,39	22,73	23,05	23,27	23,40	23,51

Tabla número 34

Plus turno fijo tarde para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. Obreros
(Euros por día natural, ocho horas. Importes brutos)

Agrupaciones	Todos los niveles
Grupo obrero.	3,773

Tabla número 35

Plus turno fijo tarde para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla. Empleados
(Euros mes. Importes brutos)

Agrupaciones	Todos los niveles
Grupo técnico/administrativo.	114,76

Tabla número 36

Complemento mandos intermedios máximo año 2024. Valladolid y Sevilla

Categorías		N.7	N.8	N.9	N.10	N.11	N.12	N.13	N.14	N.15
Agrupación 19										
Contramaestre.	564	9.050,47	9.266,31	9.490,83	9.774,24	10.014,58	10.189,39	10.334,86	10.443,79	10.521,04
Jefe de Unidad 1.ª.	976	9.160,96	9.357,88	9.561,34	9.820,54	10.035,70	10.196,03	10.326,25	10.425,05	10.494,84
Delineante Proyectista B.	676	8.334,04	8.532,78	8.739,49	9.000,48	9.221,80	9.382,73	9.516,71	9.617,05	9.688,15
Agte. Técnico-Admtvo 1.ª	971	8.334,04	8.532,78	8.739,49	9.000,48	9.221,80	9.382,73	9.516,71	9.617,05	9.688,15
Jefe Técnico-Admtvo 2.ª	371	7.981,11	8.171,46	8.369,43	8.619,35	8.831,28	8.985,42	9.113,73	9.209,80	9.277,91
Agrupación 17										
Encargado.	554	7.861,00	8.057,94	8.261,42	8.520,57	8.735,72	8.896,06	9.026,30	9.125,11	9.194,90
Jefe de Unidad.	556	7.861,00	8.057,94	8.261,42	8.520,57	8.735,72	8.896,06	9.026,30	9.125,11	9.194,90
Delineante Proyectista A.	667	7.403,25	7.588,66	7.780,28	8.024,35	8.227,02	8.378,00	8.500,64	8.593,70	8.659,47

Categorías		N.7	N.8	N.9	N.10	N.11	N.12	N.13	N.14	N.15
Agte. Técnico-Admtvo 2.ª	961	7.403,25	7.588,66	7.780,28	8.024,35	8.227,02	8.378,00	8.500,64	8.593,70	8.659,47
Jefe Técnico-Admtvo 3.ª	361	7.024,00	7.199,97	7.381,76	7.613,32	7.805,58	7.948,86	8.065,24	8.153,52	8.215,86
Agrupación 9										
Capataz Especialista.		4.601,50	4.733,21	4.865,24	5.036,10	5.179,79	5.282,61	5.370,22	5.434,27	5.482,87

Tabla número 37

Complemento mandos intermedios maximo año 2024. Madrid

Categorías		C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	C.6
Agrupación 19							
Agte. Técnico-Admtvo 1.ª	971	8.537,87	8.754,84	8.971,58	9.189,34	9.406,10	9.623,19
Jefe Técnico-Administ. 2.ª	371	8.176,71	8.384,53	8.592,07	8.800,63	9.008,22	9.216,12
Agrupación 17							
Encargado.	554	7.866,25	8.099,82	8.333,67	8.565,82	8.799,17	9.032,14
Agte Técnico-Admtvo 2.ª	961	7.407,97	7.627,97	7.848,15	8.066,80	8.286,59	8.505,99
Jefe Técnico-Administ. 3.ª	361	7.028,67	7.237,39	7.446,32	7.653,76	7.862,30	8.070,47

Tabla número 38

Plus festivo. Obreros

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
37	6,74	6,81	6,88	7,02	7,19	7,42	7,60	7,75	7,85	7,93	7,97
40	6,96	7,04	7,12	7,26	7,44	7,68	7,86	8,01	8,12	8,20	8,24
43	7,20	7,28	7,36	7,50	7,69	7,94	8,13	8,28	8,39	8,47	8,52
45	7,43	7,51	7,59	7,75	7,94	8,19	8,39	8,54	8,66	8,75	8,79
50	7,90	7,99	8,07	8,23	8,43	8,71	8,90	9,07	9,20	9,29	9,35
55	9,29	9,39	9,50	9,68	9,92	10,24	10,48	10,68	10,82	10,93	11,00
60	9,54	9,66	9,79	10,01	10,24	10,52	10,78	10,94	11,10	11,19	11,27
65	10,04	10,15	10,27	10,46	10,68	10,95	11,17	11,34	11,48	11,58	11,64
70	10,57	10,67	10,78	10,97	11,20	11,47	11,70	11,87	12,01	12,06	12,17

Plus festivo. Empleados

(Euros por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	6,83	6,90	6,97	7,11	7,29	7,52	7,70	7,85	7,96	8,03	8,08
02	7,05	7,14	7,21	7,36	7,54	7,78	7,97	8,12	8,22	8,31	8,35

Agrupaciones	6	6S	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2A	7,29	7,37	7,46	7,60	7,80	8,04	8,23	8,39	8,50	8,58	8,64
03	7,53	7,61	7,69	7,85	8,04	8,30	8,50	8,65	8,77	8,86	8,90
04	8,00	8,09	8,18	8,34	8,55	8,82	9,02	9,19	9,32	9,41	9,47
05	9,00	9,08	9,16	9,30	9,52	9,80	10,03	10,20	10,33	10,44	10,50
07	9,41	9,52	9,62	9,81	10,05	10,38	10,62	10,82	10,97	11,07	11,14
09	9,44	9,53	9,63	9,83	10,04	10,32	10,55	10,72	10,86	10,96	11,02
11	9,67	9,79	9,92	10,14	10,38	10,66	10,92	11,08	11,25	11,34	11,42
13	10,17	10,29	10,40	10,60	10,82	11,09	11,32	11,49	11,63	11,73	11,80
15	10,57	10,68	10,78	10,98	11,20	11,47	11,70	11,87	12,01	12,07	12,17
17	10,97	11,07	11,16	11,35	11,57	11,85	12,07	12,25	12,39	12,49	12,55
19	11,51	11,63	11,74	11,94	12,16	12,43	12,66	12,83	12,97	13,07	13,13
21	12,45	12,56	12,68	12,87	13,09	13,37	13,59	13,77	13,90	14,01	14,07
23	12,98	13,10	13,21	13,41	13,63	13,90	14,13	14,30	14,44	14,54	14,61

Tabla número 39

Paga de beneficios

Año 2025:

– Se crea una nueva Paga de Beneficios consolidada para Horse Powertrain Spain, que formará parte del total de una paga de beneficios de Horse Global a definir en un futuro, por un importe lineal de 400 euros brutos por persona, a percibir por la totalidad de los empleados de manera proporcional a los días de alta en la empresa en 2025, pagadera en la nómina de Enero de 2026.

– La dirección de Horse Powertrain Spain se compromete a mantener esta paga de beneficios de 400 euros en el próximo convenio, aunque no existiera la paga de beneficios global.

– Excepcionalmente en 2025, el importe de la Paga de Beneficios se incrementará con un complemento de 150 euros brutos adicionales a los 400 euros anteriormente citados. Todos los trabajadores que estén en plantilla a 31 de diciembre de 2025, percibirán íntegros los 150 euros brutos.

Año 2026:

– Se abonará igualmente una Paga de Beneficios para Horse Powertrain Spain, que formará parte del total de una paga de beneficios de Horse Global a definir en un futuro, por un importe lineal de 400 euros brutos por persona, a percibir por la totalidad de los empleados de manera proporcional a los días de alta en la empresa en 2026, pagadera en la nómina de Enero de 2027.

– El importe de 400 euros de la paga de beneficios consolidada se actualizará a partir de 2026 con la subida de convenio que se acuerde para cada año.

– Excepcionalmente en 2026, el importe de la Paga de Beneficios se incrementará con 150 euros brutos adicionales a los 400 euros anteriormente citados. Todos los trabajadores que estén en plantilla a 31 de diciembre de 2026, percibirán íntegros los 150 euros brutos.

ANEXO V

Reglamento para la promoción de la iniciativa y la creatividad

CAPÍTULO I

Definición y aspectos generales

Artículo 1. *Definición.*

Se entiende por sugerencia toda idea de progreso emitida en el marco del presente reglamento, que mejore los productos, los servicios y los procesos de trabajo, en las materias no excluidas en el artículo 3 del presente reglamento.

Artículo 2. *Autor.*

Se considera autor al individuo o colectivo que figure como emisor de la idea original y que sea debidamente registrada.

Pueden acogerse a este sistema todos los trabajadores de Horse Powertrain Spain, SL, incluidos en el ámbito personal del convenio colectivo, con excepción del personal que desempeñe cargo de categoría de mando superior.

Las sugerencias presentadas por Unidades Elementales de Trabajo, Grupos de Producción y otros grupos formalmente establecidos que sean expresamente reconocidos a tal efecto por la Empresa, serán valoradas según los criterios que más delante se exponen.

Artículo 3. *Materias.*

Pueden aportarse ideas sobre cualquier materia, que a título descriptivo, pero no limitativo puede ser: calidad, productividad, plazos, costes, energía, mejora administrativa, mantenimiento, condiciones de trabajo, etc.

No se aceptarán, sin embargo, sugerencias relativas a contratos de trabajo (salarios, categorías o grupos y niveles profesionales, y demás materias propias de la negociación colectiva), contratación de la Empresa con terceros o interpretación y aplicación de disposiciones legales, así como la corrección de simples errores o del incumplimiento de normas o criterios ya vigentes.

Las sugerencias relacionadas con las atribuciones normales del autor se evaluarán de acuerdo con el coeficiente de relación que se establece en el artículo 12 del presente reglamento.

Cuando un trabajo, que potencialmente pueda producir sugerencias, sea asignado a una persona o colectivo, las innovaciones o modificaciones que éstos originen podrán no ser consideradas sugerencias, si así lo declara su línea jerárquica.

Artículo 4. *Requisitos y condiciones.*

Para la aceptación de una sugerencia es necesario, además de lo establecido en los artículos anteriores, que:

- Sea original, es decir, que aporte una novedad respecto a las soluciones existentes en su lugar de aplicación.

No se considerarán originales las sugerencias que versen sobre materias en estudio, procedimientos en curso de aplicación, ni cuando se haya decidido ya su no aplicación.

- Contenga explícitamente la manera de poder aplicarla y reúna las condiciones siguientes:

- A) Garantía de ser rentable su aplicación.
- B) Incremento de la eficacia productiva y competitiva.
- C) Aplicable sin riesgo para el personal.

D) Sin efecto negativo sobre la calidad, presentación y características de los productos e imagen de Empresa.

E) Presentada con posterioridad al acuerdo de comercialización.

Artículo 5. *Propiedad de la sugerencia.*

Todas las sugerencias presentadas quedarán en propiedad de la Empresa.

Artículo 6. *Sugerencias transferibles.*

El Servicio Técnico de Sugerencias de Factoría (o unidad equivalente) identificará las mejores sugerencias transferibles, con la ayuda del Comité de Sugerencias respectivo y las remitirá al servicio técnico central.

Artículo 7. *Campañas.*

La Dirección de la factoría (o unidad equivalente) podrá lanzar campañas, sobre los ejes de progreso, que inviten a participar a todo el personal con sus ideas de mejora.

CAPÍTULO II

Organización y tratamiento

Artículo 8. *Presentación.*

El autor entregará la sugerencia, en el impreso establecido para ello, a su primer nivel jerárquico que acusará su recepción indicando la fecha y hora en que le ha sido presentada la idea.

Si el autor tuviese alguna dificultad en cumplimentar el impreso podrá dirigirse a su mando o al responsable de sugerencias del Departamento o Área, que le prestarán la ayuda necesaria.

El mando inmediato es determinante de los objetivos obtenidos por el sistema de sugerencias en el sector de su responsabilidad. Debe hacer progresar constantemente la calidad de las sugerencias, realizando una función permanente de información, animación, asistencia a la formulación y a la aplicación de las sugerencias, así como las observaciones que se precisen para su mejor comprensión.

El mando inmediato efectuará un primer análisis de la sugerencia y enviará la documentación al Servicio Técnico de Sugerencias, entregando una copia al autor.

Artículo 9. *Comités de Departamento o Área.*

Una vez registrada en el Servicio Técnico de Sugerencias, se analizará en los Comités de Departamento o área para el estudio de las sugerencias, que estarán constituidos, como mínimo por:

- Un representante del Departamento o Área (responsable de sugerencias).
- Un representante del Departamento de Ingeniería (en los Comités de Departamento o área de factoría).
- Un representante del Servicio Técnico de Sugerencias que actuará como secretario de las reuniones.
- Los colaboradores o expertos que se precisen en cada caso.

Estos Comités deciden:

- A) Aceptar las sugerencias.
- B) Rechazar la sugerencia, informando al autor de los aspectos por los que no ha sido aceptada su idea.

- C) Proponer la realización de un estudio complementario.
- D) Fijar las recompensas que correspondan.

Cuando la sugerencia precise de un análisis complementario se remitirá al servicio competente (métodos, estudios, calidad, personal, etc.). Este servicio la estudiará y propondrá a los Comités de Departamento o área su aceptación o rechazo.

En todo momento el autor será informado por su línea jerárquica de los trámites que sigue su sugerencia.

Las decisiones o acuerdos de estos Comités son ejecutivos e inapelables.

Artículo 10. *Comité de Sugerencias de la factoría o unidad equivalente.*

El Comité de Sugerencias estará compuesto por:

- El Responsable del Servicio de Recursos Humanos en representación de la Dirección, que actuará como presidente.
- Un representante de cada Departamento de la Factoría (o unidad equivalente).
- Un representante del Servicio Técnico de Sugerencias, que realizará las funciones de secretario.
- Tres representantes de los trabajadores.

Se reunirá una vez al mes, con las siguientes funciones:

- Informar sobre el reparto del fondo de sugerencias.
- Conocer las sugerencias más significativas y las más importantes que puedan ser transferidas a otras factorías (o unidades equivalentes).
- Asegurar el seguimiento regular de las sugerencias a partir del tablero de bordo.
- Vigilar el buen funcionamiento del sistema y la adecuación de los medios al desarrollo de las sugerencias.
- Formular todo tipo de propuestas que tiendan a favorecer la animación y mejora del sistema.
- Opinar sobre las campañas de sugerencias que se establezcan.

En el caso del Comité de Factoría del centro de Valladolid se organizará de tal modo que, con las mismas funciones recogidas anteriormente, puedan tratarse de manera diferenciada los temas correspondientes a: Motores y Direcciones Centrales, como integrantes del referido centro de trabajo.

CAPÍTULO III

Reconocimientos

Artículo 11. *Reconocimiento personal.*

La participación del personal en el sistema de sugerencias se tendrá en cuenta para su desarrollo profesional y su plan de formación.

La Dirección visitará el lugar de aplicación de las mejores sugerencias y podrá establecer anualmente viajes profesionales a exposiciones, salones, ferias, etc., tanto nacionales como internacionales.

Las mejores aportaciones se difundirán a través de los medios de comunicación internos.

Sugerencias del mes:

Cada mes la factoría (o unidad equivalente) seleccionará y reconocerá, a través de los medios de comunicación internos, la sugerencia o sugerencias que, por el esfuerzo creativo o por el carácter innovador de las ideas, se hagan acreedoras de dicho reconocimiento.

Mejores sugerencias del año:

Cada año la factoría (o unidad equivalente) seleccionará y reconocerá sus «mejores sugerencias» según los criterios de: calidad, costos, plazos y condiciones de trabajo.

Artículo 12. *Reconocimiento económico.*

El Comité de Departamento o área analizará la sugerencia y decidirá sobre su aceptación.

Las ideas aplicadas de un autor, cada año, le permitirán tener derecho a la prima de participación del Fondo de Sugerencias, según el nivel de participación.

Después de aplicada la sugerencia y comprobados los resultados, cada autor recibe un premio cuyo valor se determinará según las modalidades siguientes:

A) Sugerencias cifrables.

Al autor se le destinará como premio el importe correspondiente a un cuarto del ahorro neto anual producido para las sugerencias cuyo periodo de aplicación es superior a un año.

Para las sugerencias que tengan un periodo de aplicación igual o inferior a un año, el premio para el autor y para el fondo se calcularán sobre el 50 por ciento del ahorro neto generado, para el autor la cuarta parte y para el fondo bruto las tres cuartas partes.

No obstante, si por aplicación de los criterios anteriores se superase la cantidad de 3.700 euros, se aplicará esta cantidad como tope máximo.

Se entiende por ahorro neto, la cuantía resultante una vez descontados los gastos que se realicen para la aplicación de la sugerencia. En caso de necesitarse una inversión se descontará la parte correspondiente, de acuerdo con el sistema de amortización de inversiones de la Empresa.

Las sugerencias transferibles a otras factorías (o unidades equivalentes) de Horse Powertrain Spain, SL, si son aplicadas en las mismas, serán valoradas en ellas y premiado su autor de acuerdo con el presente reglamento.

La suma total de todos los premios a percibir por una misma sugerencia no podrá sobrepasar el límite establecido en los párrafos anteriores.

B) Sugerencias no cifrables.

El premio al autor se evalúa mediante un baremo específico que contempla los criterios de: mejora de la calidad, ahorro, facilidad de aplicación, relación gasto/beneficio, facilidad que introduce en el trabajo, originalidad y nivel de presentación, etc.

El valor máximo del premio no podrá exceder de 601,01 euros, incluso si la sugerencia es transferible.

Las sugerencias cuyo ahorro económico no sea cifrable, no engrosarán el fondo de sugerencias.

C) Disposiciones comunes a las sugerencias cifrables y no cifrables.

Tanto para las sugerencias cifrables como para las no cifrables, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. El premio, calculado de acuerdo con los anteriores apartados, se multiplicará por el coeficiente de relación existente entre la sugerencia y las funciones o trabajo específico asignado al sugerente, según la siguiente escala:

	Coeficiente
La sugerencia es la propia función.	0,00
Relación muy importante con sus funciones.	0,05

	Coeficiente
Relación importante con sus funciones.	0,25
Relación media con sus funciones.	0,50
Relación parcial con sus funciones.	0,75
Ligera relación con sus funciones.	0,95
Ninguna relación con sus funciones.	1,00

El premio definitivo a percibir por el autor será el resultado de la aplicación del coeficiente correspondiente.

La aplicación del coeficiente se efectuará por el Comité de Departamento o Área, previa consulta con la línea jerárquica del autor.

2. Para el abono de los premios se precisará del Vº Bº de la línea jerárquica.

3. En las sugerencias presentadas por un grupo de base formalmente constituido, a los que hace referencia el artículo 2 del presente Reglamento, y siempre que las mismas supongan una acción de progreso importante, dimanante del propio grupo y con aplicación directa en su área de trabajo, el importe correspondiente se multiplicará por dos y el premio resultante se repartirá entre los miembros del grupo.

La decisión de este incremento corresponde al Comité de Departamento o área, previa consulta con la línea jerárquica de los autores.

Artículo 13. *Modalidades de pago.*

El premio de las sugerencias cifrables y no cifrables será ingresado en la nómina del mes que corresponda.

Circuito de tratamiento rápido:

En el supuesto de pequeñas ideas de progreso relativas a su área de trabajo, el mando inmediato puede decidir su aplicación y otorgar premios con el límite máximo de 12,02 euros.

CAPÍTULO IV

Fondo de sugerencias

Artículo 14. *Distribución del fondo de sugerencias.*

El reparto del fondo de sugerencias se efectuará por la Empresa en el primer trimestre del año siguiente.

Sobre la base de un año de la economía producida por las sugerencias cifrables (ahorro bruto anual), se deducirán los gastos de aplicación de estas sugerencias obteniendo el ahorro neto anual, que sirve de base para calcular el premio para el sugerente y el fondo bruto.

Se incluirá en este fondo bruto el importe correspondiente:

A) En las sugerencias cifrables cuyo periodo de aplicación sea superior a un año, tres cuartas partes del ahorro neto producido por cada sugerencia en el plazo de un año, siempre que dicho importe no supere 30.100 euros, si se supera se aplicará esta cifra como tope máximo.

B) De las sugerencias cifrables cuyo periodo de aplicación sea igual o inferior a un año, tres cuartas partes del 50% del ahorro neto producido por cada sugerencia, siempre que dicho importe no supere 30.100 euros, si se supera se aplicará esta cifra como tope máximo.

El fondo neto anual a repartir será el resultado de deducir del fondo bruto anual los gastos de aplicación y los premios a los autores de las sugerencias «no cifrables», así como los gastos generales de animación y funcionamiento.

El fondo neto será repartido en su totalidad entre los sugerentes que tengan sugerencias aplicadas. La prima máxima a percibir por autor será de 180,30 euros, la distribución y reparto del fondo se realizará según el nivel de participación.

Artículo 15.

En la Comisión Central de Asuntos Asistenciales que tiene como misiones específicas, entre otras, las de estudiar y hacer propuestas sobre temas de becas, bolsas para estudios, premios, etc., se incluirán dentro de sus competencias los temas de sugerencias para discutir, analizar y acordar adaptaciones al presente reglamento e interpretar y dar soluciones a problemas derivados de la aplicación del mismo, bien entendido que en ningún caso se convertirá en una 2.^a instancia o comisión de apelación.

Disposiciones finales

Artículo 16. *Deducciones.*

Todas las partidas económicas se verán afectadas por las deducciones fiscales y de Seguridad Social correspondientes.

Artículo 17. *Vigencia.*

El presente Reglamento estará vigente desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026, aplicándose el mismo a las sugerencias presentadas con anterioridad a su entrada en vigor y aún no resueltas.

Artículo 18. *Antiguo fondo social.*

El antiguo fondo social será gestionado por la junta de portavoces de la Representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros, dándole el destino de interés social que estime conveniente, siempre que no perjudique los intereses de la Empresa e informando a ésta; todo ello de conformidad con las normas de utilización que se incluyen en el artículo 19 de este reglamento.

La cuantía definitiva de tal fondo es la existente a la fecha de la sucesión de empresas (1 de julio de 2023), y a partir de dicha fecha comenzará a devengar intereses.

Artículo 19. *Normas de utilización del antiguo fondo social.*

El fondo social será gestionado por la junta de portavoces de la Representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros de forma que los recursos económicos del mismo sean destinados a fines de interés social, tales como:

A) Créditos excepcionales de «interés cero» y plazo a definir para paliar situaciones de emergencia, tales como enfermedades graves de familiares dependientes de trabajadores (cónyuges e hijos), situaciones de súbito quebranto económico derivadas de causas tales como incendio, robo, etc. Y supuestos asimilables a los mencionados y estimados así por la junta de portavoces.

B) Créditos de interés reducido (mínimo legal) y plazo a definir para situaciones de necesidad económica acuciante de un trabajador entendidas así por la junta de portavoces con carácter unánime.

C) Becas extraordinarias para trabajadores, cónyuges o hijos de los mismos en situaciones especiales.

D) Aportaciones económicas para casos de catástrofes naturales o conflictos bélicos. Estas aportaciones excepcionales serán acordadas con carácter

necesariamente unánime de la junta de portavoces y en ningún caso podrán tener carácter de apoyo político o ideológico de ningún tipo, salvo la solidaridad de carácter humanitario exclusivamente.

E) Aportaciones de interés social (limitadas al territorio español) en las mismas condiciones mencionadas en el párrafo d).

Consideraciones generales

Las aportaciones económicas del fondo social recogidas en los supuestos anteriores gozan del carácter de aprobación automática por parte de la Dirección de la Empresa. Para cualquier otra aportación no recogida en los supuestos antes citados será precisa la previa autorización de la Dirección.

ANEXO VI

Movilidad

CAPÍTULO I

Cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal

I. Consideraciones previas:

Las modificaciones en la legislación del automóvil y la implantación de nuevas marcas en nuestro país en un aumento de crisis económica general están incidiendo en la tecnología, estructuras y demás aspectos organizativos de la Empresa, originando problemas de productividad y competitividad y creando desequilibrios entre los medios de producción y la mano de obra.

En algunos Departamentos o Secciones se pueden producir alteraciones temporales o permanentes donde la ocupación puede bajar en ocasiones a niveles no rentables.

Estas circunstancias aconsejan dar una solución racional de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores a la rigidez que presenta el sistema actual con sus múltiples categorías o grupos profesionales y especialidades, siendo necesario desarrollar una normativa que regule los cambios de puesto de trabajo.

Este ordenamiento, en base a lo anteriormente expuesto, entiende la Dirección de la Empresa que es, ahora, una de las soluciones para mantener e incrementar nuestro nivel de eficacia, favoreciendo así la continuidad y competitividad de nuestra Empresa.

En lo recogido en este capítulo referente a la movilidad entre Palencia y Valladolid se deja sin aplicación ya que en la actualidad Horse Powetrain Spain, SL no tiene centro de trabajo en Palencia.

II. Consideraciones generales:

A) Voluntariedad.

Antes de adoptar los criterios de cambio forzoso que en las presentes normas se contemplan, se agotarán las vías de la voluntariedad en los cambios y la de concursos en los casos que procedan estas modalidades, de acuerdo con las normas contenidas en la parte dispositiva.

Para los cambios temporales de Valladolid a Palencia o viceversa, la Dirección de la Empresa convocará dichas plazas, a través del sistema del cambio voluntario con la mayor antelación posible.

B) Antigüedad.

Se considera de una forma especial la importancia de la antigüedad en los cambios forzosos entre funciones de distintas categorías o grupos profesionales de forma que

estos cambios, necesariamente deben ser realizados respetando este criterio objetivo de antigüedad, según se establece en la parte dispositiva de estas normas.

C) Profesionalidad.

La Dirección de la Empresa declara la importancia y valoración positiva que concede a la profesionalidad. En este sentido esta normativa específica cuándo los cambios deben ser realizados dentro de la misma especialidad o especialidades análogas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, ambas partes acuerdan las siguientes normas sobre cambios de puesto de trabajo en circunstancias especiales.

III. Parte dispositiva:

A. Declaración inicial.

Se acuerda que la Empresa en cada momento podrá realizar cambios de puesto con carácter forzoso según lo que a continuación se dispone. Igualmente se pacta la posibilidad de que los trabajadores soliciten un cambio entre los centros de trabajo de Palencia y Valladolid.

B. Ámbito.

El del vigente convenio.

Queda excluido de este ámbito el personal que ejerce las funciones de jefe comercial y análogos.

C. Cambios de puestos de trabajo en circunstancias especiales y régimen de garantías para los trabajadores afectados.

C.1 Cambios dentro del mismo grupo profesional.

C.1.1 Cambios temporales de una duración considerable dentro de la misma provincia para desempeño de funciones de distinta categoría o grupo profesional (de menor a mayor y de mayor a menor) y dentro del mismo grupo de especialidades iguales o análogas.

C.1.1.1 Dentro de la misma factoría o centro de trabajo.

A) Ámbito.

Se designará el más moderno dentro del c. de gastos donde se dé el sobrante.

B) Reclutamiento.

B.1 Categorías de mando.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en ellos hubiere sobrante.

B.2 Resto personal.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

Se entienden por categorías de entrada en las de:

Mando:

- Jefe de tercera administrativo.
- Jefe de tercera técnico.
- Jefe de tercera de organización.
- Delineante proyectista A.
- Encargado de economato.
- Encargado.
- Encargado de vigilancia.
- Jefe de sección de tercera.
- Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.
- Agente de estudios de segunda.
- Agente de métodos de segunda.
- Agente técnico de segunda.
- Maestro segunda.

Resto personal:

Grupo Obrero: especialista.

Grupos técnico y administrativo: auxiliar.

C) Participación R.T.

Información a la Representación de los Trabajadores, al mismo tiempo que al trabajador afectado, salvo casos excepcionales.

C.1.1.2 De una factoría o Dirección a otra.

A) Ámbito.

Se designará el más moderno del Departamento donde se dé el sobrante.

B) Reclutamiento.

B.1 Categorías de mando.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I siempre que en ellos hubiere sobrante.

B.2 Resto de personal.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

C) Participación R.T.

Información con 3 días laborables de antelación a la realización del cambio a la Representación de los Trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

D) Comité paritario.

D.1 Se constituirá un Comité paritario de representación de la Empresa y Representación de los Trabajadores, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de grupo profesional.
- b) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de especialidades no consideradas como análogas en las presentes normas.
- c) Vigilar el cumplimiento de las presentes normas.
- d) Recibir información mensual numérica de personal sobrante por factorías y categorías o grupos profesionales.
- e) Establecer conjuntamente una tabla que contemple los distintos períodos de formación a aplicar en aquellos casos de cambios entre categorías o grupos profesionales y/o especialidades análogas que requieran un determinado plazo de formación. Ambas representaciones podrán nombrar respectivamente 2 asesores del interior de la Empresa.
- f) Elaborar y aprobar, a lo largo de la vigencia del presente convenio, una normativa que regule los traslados definitivos entre provincias, en el caso de que sea necesario realizar este tipo de traslados.

Si durante la vigencia del presente convenio se planteara la necesidad de realizar traslados definitivos, este Comité tendrá la misión de informar acerca de la realización de estos cambios.

D.2 En el caso de no existir acuerdo, ambas partes podrán hacer uso de sus facultades legales.

E) Garantías.

E.1 Garantías generales.

a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente continuará con la categoría o grupo profesional y nivel que tuviere consolidados en el momento del cambio, así como con la retribución correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o grupo profesional o nivel superiores, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma.

Asimismo, seguirá percibiendo los complementos personales que tuviere y por supuesto, los pluses que en el nuevo puesto pudieran corresponderle.

b) En los cambios realizados para el desempeño de funciones de distinta categoría o grupo profesional, si ésta fuera inferior a la que ostenta el trabajador se descenderá únicamente a las de la inmediata inferior o a funciones análogas de una categoría o grupo profesional incluido en la agrupación económica inmediatamente inferior, complementada con el cuadro III.

En cuanto a la situación profesional y económica, se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

c) El cambio de una categoría o grupo profesional al desempeño de funciones de otra superior no podrá exceder de 12 meses, transcurridos los cuales se entenderá existe una plaza de la categoría o grupo profesional superior considerada, la cual se cubrirá por el procedimiento que corresponda.

El cambio de un trabajador de una categoría o grupo profesional determinado al desempeño de funciones de otra inferior dentro de la misma provincia no podrá tener una duración superior a 12 meses.

IV. Disposiciones aclaratorias:

1. El concepto de antigüedad y modernidad se refiere a la fecha de ingreso en la Empresa.
2. Se entiende a los efectos de estas normas que en relación con la categoría de oficial de 3.^a del Grupo Obrero, la categoría de entrada es la de especialista.

El paso de oficiales de 3.^a de los talleres de construcción y reparación de utillaje, mantenimiento industrial e instalaciones y mantenimiento útiles y afilado a funciones de especialista, se efectuará encuadrándoles en un trabajo análogo a su especialidad y, si fuera factible, dentro de su taller.

V. Disposición final:

Todos los casos no contemplados en las presentes normas se regularán por la legislación aplicable.

Cuadro I

Relación de especialidades del grupo empleados, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puestos de trabajo en circunstancias especiales

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Agentes estudios eléctricos.	Agentes estudios electrónicos.	Técnicos y verificadores eléctricos.
Agentes estudios electrónicos.	Agentes estudios eléctricos.	Técnicos y verificadores eléctricos.
Resto agentes estudios.	Agentes métodos.	Resto de técnicos y verificadores.
Agentes métodos.	Resto agentes estudios.	Resto verificadores.
Técnicos y verificadores eléctricos.	Agentes estudios eléctricos.	Agentes estudios electrónicos.
Resto técnicos y verificadores.	Agentes métodos.	Resto agentes estudios.
Técnicos mantenimiento y prep. trabajo.		
Técnicos organizac. y cronometraje.		
Técnicos valoración.		
Técnicos formación.		
Técnicos seguridad.		
Técnicos informática.		
Técnicos laboratorio.		
Resto técnicos.		
Administrativos.		
Chofer de camión.	Chofer de autocar.	
Chofer turismo.	Chofer de autocar.	Chofer de camión.
Listero.	Almacenero.	
Almacenero.	Listero.	
Conserje.	Ordenanza.	
Ordenanza.	Conserje.	
Telefonista.	Vigilantes (todos).	

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Vigilante.	Vigilante jurado.	Vigilante conductor.
Vigilante jurado.	Vigilante.	Vigilante conductor.
Vigilante conductor.	Vigilante jurado (con carnet).	Vigilante (con carnet).

Cuadro II

Relación de especialidades del grupo obrero, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puestos de trabajo en circunstancias especiales

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Afilador.	Rectificador.	Tornero.
Ajustador.	Matricero.	
Albañil.		
Calefactor.	Fontanero.	
Carpintero.		
Carretillero.		
Cerrajero.		
Costurero.		
Chapistas del automóvil.	Calderero.	
Eléctricos del automóvil.	Eléctrico mto. Métodos.	Eléctrico mto. Instalaciones.
Eléctrico mto. Instalaciones.	Eléctrico mto. Métodos.	
Eléctrico mto. Métodos.	Eléctrico mto. Instalaciones.	
Electrónicos.		
Empalmadores teléfonos.	Eléctrico mto. Instalaciones.	
Fluidos.	Mecánico mto. Métodos.	Mecánico mto. Instalaciones.
Fontanero.	Tubero.	Calefactor.
Fresador.	Punteador.	Mandrinador.
Gruísta.		
Guarnecedor.		
Mandrinador.	Punteador.	Fresador.
Maquinista central térmica.		
Matricero.	Ajustador.	
Mecánico del automóvil.	Montaje motor.	Montaje órganos.
Mecánico mto. Instalaciones.	Mecánico mto. Métodos.	
Mecánico mto. Maquinas de coser.	Mecánico mto. Métodos.	Mecánico mto. Instalaciones.
Mecánico mto. Métodos.	Mecánico mto. Instalaciones.	
Montador útiles asientos.	Montador útiles ensambles.	

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Montador útiles asientos-ensambles.	Montador útiles pequeñas Prensas.	
Montador útiles ensambles.	Montador útiles asientos.	
Montador útiles prensas grandes.	Montador útiles prensas Pequeñas.	
Montador útiles prensas pequeñas.	Montador útiles prensas Grandes.	
Modelista.		
Oficial montaje motor.	Montaje órganos.	
Oficial montaje órganos.	Montaje motor.	
Oficial motor preparador.		
Oficiales rec. Maquinas.	Mecánico mto. Métodos.	
Pintor industrial.		
Pintores del automóvil.		
Preparador de armario.		
Punteador.	Fresador.	Mandrinador.
Rectificador.	Tornero.	Fresador.
Soldador.	Chapista.	Calderero.
Tapicero.		
Tornero.		
Tubero.	Fontanero.	Calefactor.
Verificador G.O. chapa.	Verificador ensambles-asientos.	Verificador montaje-mecánico.
Verificador G.O. ensambles-asientos.	Verificador ago. Chapa.	
Verificador G.O. guarnecido.	Verificador ago. Montaje-mecánico.	
Verificador G.O. montaje-mecánico.	Verificador ago. Ensamblados-asientos.	
Verificador G.O. pintura.	Verificador ago. Chapa.	

Cuadro III

Relación de categorías consideradas como inmediata inferior de aquellas que no la tienen

Categoría	Categoría considerada inmediata inferior
<i>Grupo Obrero</i>	
Agente producción 3. ^a	Especialista.
Mozo especializado almacén.	Peón.
<i>Grupo subalterno</i>	
Chofer autocar.	Chofer turismo.
Chofer camión.	Chofer turismo.
Dependiente principal.	Dependiente auxiliar.
Listero.	Auxiliar administrativo.

Categoría	Categoría considerada inmediata inferior
<i>Grupo técnico</i>	
Agente estudios 3. ^a	Técnico 1. ^a y analista 1. ^a , técnico organización 1. ^a , delineante 1. ^a , agente seguridad 1. ^a , verificador 1. ^a
Agente métodos 3. ^a	Técnico 1. ^a y analista 1. ^a , técnico organización 1. ^a , delineante 1. ^a , agente seguridad 1. ^a , verificador 1. ^a
Agente seguridad 2. ^a	Auxiliar técnico producción, organización, laboratorio, calcador y verificador 3. ^a
Agente técnico 3. ^a	Técnico 1. ^a y analista 1. ^a , técnico organización 1. ^a , delineante 1. ^a , agente seguridad 1. ^a , verificador 1. ^a
Verificador 3. ^a (G.T.).	Auxiliar Técnico producción, Organización, Laboratorio, Calcador.

Cuadro IV

Puestos a excluir de los cambios forzosos por circunstancias especiales. Puestos de carácter especial

1. Común a todas las direcciones.
 - Personal staff de los directores y del consejo de administración.
 - Secretarios/as de los Departamentos.
 - Responsables de oficina.

1 jefe técnico o administrativo por Departamento y, en casos excepcionales, 1 en algunos servicios (ejemplo de personal).
2. Dirección general-secretaría general técnica.
 - Personal de asesoría fiscal.
 - Personal de asesoría jurídica.
3. Dirección de estudios y planificación.
 - Personal que realiza encuestas de mercado.
 - Personal relacionado con Horse Powertrain Solutions.
4. Dirección de RR.HH.
 - Dirección de estudios y estrategia.
 - Personal que elabora informes confidenciales.
 - Vigilancia:
 - Personal de oficina.
5. Dirección de comunicación.
 - Soportes Internos.
6. Dirección de compras.
 - Gestores de compras (jefes de sección de Valladolid).
 - Inspectores proveedores.

7. Dirección industrial.

Motores:

- Jefe sección metalografía (laboratorio central).

Dirección producto:

- Ninguno.

Factoría Sevilla:

- Ninguno.

Dirección ingeniería:

- Instalaciones:

- Personal de explotación y mantenimiento de centrales.
- Personal de mantenimiento de las instalaciones generales y de medios de manutención y transporte.
 - Personal de proyectos, facturación y control de obras e instalaciones.
 - Personal cualificado de taller central.
- Métodos centrales:
 - Personal para adquisición de bienes de equipo.
 - Personal especializado en medios de manutención, transporte y utillaje.
 - Agente de métodos.

CAPÍTULO II

Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional

I. Exposición de motivos:

Las circunstancias actuales de la Empresa con sus continuos cambios tecnológicos y estructurales van a originar un desequilibrio en las diferentes categorías o grupos profesionales y/o especialidades, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule los cambios definitivos que deberán realizarse cuando exista sobrante de una categoría o grupos profesionales y/o especialidad y necesidad de otra diferente favoreciendo de esta forma la continuidad y competitividad en nuestra Empresa, así como el mantenimiento del empleo.

II. Consideración general:

Antes de adoptar los criterios de cambio definitivo forzoso, se agotará la vía de la voluntariedad en los casos en que proceda esta movilidad; asimismo, se intentarán respetar la antigüedad y profesionalidad a las cuales la Dirección de la Empresa considera como aspectos fundamentales a tener en cuenta siempre que se realicen cambios de puesto de trabajo.

III. Tipos de movilidad funcional:

Existen tres tipos de movilidad funcional:

- A) Movilidad entre categorías o grupos profesionales de la misma agrupación económica.
- B) Movilidad de categorías o grupos profesionales de inferior a superior agrupación económica.

C) Movilidad de categorías o grupos profesionales de superior a inferior agrupación económica.

La Dirección de la Empresa, a través del Departamento de selección-promoción-formación, podrá efectuar los cambios de puesto que exija la organización del trabajo, entre las categorías o grupos profesionales de igual, inferior o superior nivel económico, con el período de formación necesario para la adaptación a las nuevas funciones.

Este período de formación necesario para adaptarse a la nueva categoría o grupo profesional será fijado en cada caso, según el grado de afinidad existente entre los puestos de trabajo de la anterior y actual categoría o grupo profesional y/o especialidad, así como las características personales y profesionales de los trabajadores afectados.

La duración de este período será determinada por el Departamento de selección-promoción-formación con el asesoramiento del de valoración y estudio de puestos.

Para la cobertura de estas plazas se realizará una opción de traslado voluntario que abarque a los trabajadores sobrantes en la categoría o grupo profesional de una agrupación económica.

En esta O.T.V. se realizarán las pruebas o proceso selectivo que el Departamento de selección estime necesarias para la cobertura de la plaza.

Si esta O.T.V. se declarara desierta, el Departamento de selección con el asesoramiento de los Departamentos de origen y destino, seleccionará al trabajador que cubra la plaza en función de las condiciones objetivas del puesto y de las características de los trabajadores.

En los cambios de categorías o grupos profesionales de superior a inferior agrupación económica, se respetará al trabajador la retribución correspondiente a la categoría o grupo profesional y nivel que tuviera consolidados.

IV. Órganos que intervienen:

- Departamento de selección-promoción-formación.
- El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.
- Las jefaturas de personal correspondientes.
- Los Departamentos afectados por el cambio.
- Asesores.

V. Competencias:

El Departamento de selección-promoción-formación con el asesoramiento del de valoración y estudio de puestos será el encargado de determinar el período de formación de los trabajadores que se pretenden cambiar de categoría o grupo profesional y/o especialidad.

El primero de éstos, además, organizará y coordinará las acciones de formación y reclutamiento necesarias para desarrollar satisfactoriamente las nuevas funciones encomendadas.

El Departamento de origen informará sobre las condiciones e historial profesional de los candidatos.

El Departamento de destino indicará los conocimientos necesarios para el desarrollo de los puestos que pretende cubrir.

Los Departamentos de Personal comunicarán las plazas a cubrir, amparadas en la autorización pertinente y realizarán una vez seleccionado el candidato el cambio de situación profesional correspondiente.

Asesores: Los que en cada momento considere necesarios el Departamento de Selección-Promoción-Formación en función de la categoría o grupo profesional y/o especialidad a cubrir.

VI. Límites de la movilidad funcional:

A. La movilidad funcional será aplicada, con carácter obligatorio, una sola vez al mismo trabajador.

B. Asimismo, este tipo de movilidad de carácter obligatorio solo podrá darse dentro del mismo grupo profesional.

VII. Garantías:

A. Salario.

A.1. Mantenimiento del nivel y la categoría o grupo profesional consolidados, en el supuesto de cambio a agrupación inferior.

A.2. Percibir el salario del nuevo puesto si es superior al que se venía percibiendo.

A.3. Consolidación de la retribución de la categoría o grupo profesional y nivel del nuevo puesto, si son superiores a los que se tenían anteriormente.

B. Puesto de trabajo.

En el caso de no ser satisfactorio el desempeño de las tareas del nuevo puesto, tras un plazo de formación adecuado, el trabajador retornará a un puesto similar al que desempeñaba anteriormente.

C. Voluntariedad.

Antes de aplicar la movilidad funcional con carácter obligatorio, se agotarán las vías de voluntariedad (entre ellas la información a todos los posibles interesados).

D. Formación.

En todos los casos la movilidad funcional implicará una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto.

Esta formación, en la medida de lo posible se impartirá dentro de las horas de trabajo.

Los plazos de formación se establecerán por el Departamento de Selección-Promoción-Formación informando a la Representación de los Trabajadores.

E. En ningún caso la movilidad funcional obligatoria podrá implicar una movilidad geográfica.

VIII. Participación de la representación de los trabajadores:

Para el mejor seguimiento y control de todos los casos que impliquen este tipo de movilidad, se tratarán estos temas en la Comisión de Movilidad.

ANEXO VII

Plan social

A) Consideraciones generales:

1. El Plan Social se acuerda para el periodo 2025-2026.
2. No podrán acogerse al Plan Social quienes tengan incoado expediente disciplinario por falta muy grave salvo que sea sobreseído o concluya con comunicación de sanción inferior a la de despido.
3. Las solicitudes a este Plan Social se presentarán en el servicio de recursos humanos correspondiente.

B) Ámbito personal:

Este Plan Social será aplicable con carácter general a todos los trabajadores de Horse Powertrain Spain, SL que cumplan las condiciones establecidas en el mismo.

C) Modalidades:

1. Reversión de excedentes de estructura.
2. Excedencias.
3. Trabajo a tiempo parcial.
4. Incapacidad Permanente.

Podrán acogerse a cualquiera de las tres primeras modalidades del Plan Social los trabajadores fijos en plantilla, que cumpliendo el ámbito personal mencionado en el párrafo anterior, no estén en situación de excedencia, ni incapacidad temporal, o hayan agotado el período máximo de 18 meses en la situación de incapacidad temporal, o situación similar.

Los reincorporados de excedencia podrán acogerse al plan transcurridos 6 meses.

1. Reversión de excedentes de estructura.

Trasvase de plantilla mensual al Grupo Obrero, con carácter voluntario.
Existirán dos modalidades para llevar a cabo dicho trasvase.

A) El trabajador dispondrá de un periodo máximo de 2 años, trabajando a mitad de tiempo, para la realización de estudios de formación profesional (coste de la formación a cargo de la Empresa). Transcurrido este periodo, el trabajador desempeñará funciones directas o indirectas en la categoría o grupo profesional y nivel determinados por necesidades de Empresa.

Durante un periodo de 3 años, en el que se incluye el tiempo dedicado parcialmente a la formación, se garantiza el nivel salarial de partida.

B) El trabajador pasa directamente al Grupo Obrero. En este caso, percibirá una indemnización igual a la capitalización de la diferencia salarial de ocho años.

Además, recibirá una cantidad equivalente a 6 meses de salario. (En caso de permanecer menos de 6 años en esta modalidad, dichas cantidades serían prorrateadas en función del tiempo de permanencia).

2. Excedencias.

Se concederá a quienes lo soliciten la baja temporal en la Empresa, con reserva del puesto de trabajo, por un periodo mínimo de dos años con posibilidad de prórroga hasta un máximo de cuatro años y con una indemnización de 0,20 años de salario bruto por cada año de excedencia.

3. Trabajo a tiempo parcial.

Se podrá optar por una jornada diaria, semanal, mensual o anual (negociada con la línea jerárquica) de trabajo del 50%, mientras que los salarios se situarán en un 60%.

La vigencia de este contrato será de un mínimo de 2 años, con posibilidad de prórroga y garantía de vuelta a la jornada completa en función de las posibilidades de la organización.

4. Plan de incapacidad permanente.

Los trabajadores de la plantilla activa que, como consecuencia de expedientes de incapacidad obtengan una pensión de incapacidad permanente total o absoluta derivada de enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad

profesional, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones que tienen en cuenta el tipo de incapacidad conseguida y la situación personal del trabajador:

Incapacidad permanente absoluta: 50% del salario bruto de 18 meses, menos el tiempo transcurrido en la situación de baja por incapacidad temporal.

Incapacidad permanente total: 50% del salario bruto de 18 meses menos el tiempo transcurrido en la situación de baja por incapacidad temporal. Además, y exclusivamente, para los supuestos de Incapacidad permanente total:

- Para los trabajadores con 55 ó más años de edad: 6 meses de salario bruto.
- Para los trabajadores menores de 55 años: 6 meses de salario bruto y además la diferencia entre el 55% y el 75% de su base reguladora mes de la pensión de incapacidad desde la fecha de declaración de la incapacidad y el cumplimiento de los 55 años.

Ayuda familiar: En ambos casos, 3.005,06 euros por cada hijo a cargo < 26 años o con discapacidad, sin tope de edad.

Seguros: En todos los casos, el trabajador percibe el seguro del artículo 43 del convenio colectivo y todos los demás seguros a que puedan tener derecho.

El salario considerado a estos efectos será el mismo al fijado en el convenio 2021-2024 para el plan anterior.

En ningún caso el importe total (indemnización + seguros) podrá superar 3,5 años de los devengos generales. De producirse esta circunstancia el exceso será descontado de la indemnización a pagar por la Empresa.

D) Consideraciones finales:

1. Las presentes normas tienen un carácter meramente divulgativo sin que, por ello, pueda interpretarse su contenido en sentido literal, debiendo atenderse, más bien, a la finalidad global que las mismas contemplan.

2. En el caso de ser necesario cambiar el presente Plan Social, la Dirección de la Empresa se compromete a tratar previamente el asunto en la Comisión de seguimiento, todo ello sin perjuicio del mantenimiento de los compromisos individuales adquiridos.

3. La Dirección de la Empresa conserva la facultad de veto salvo en los casos de renuncia expresa.

4. Los estudios y criterios de cálculo señalados en el plan de social responden a supuestos teóricos y a la aplicación de la legislación en vigor en la fecha presente, por lo que las indemnizaciones resultantes en cada caso se verán afectadas por las condiciones personales de cada trabajador y por la legislación vigente en la fecha de la baja.

En definitiva, la responsabilidad de la Empresa alcanza únicamente a las indemnizaciones totales que figuren en los respectivos recibos de finiquito.

Seguimiento del plan social:

El seguimiento del presente Plan Social se llevará a cabo en la denominada Comisión del Plan de Empleo, establecida en el apartado 1.1 del anexo VIII del presente convenio. Dicha Comisión proporcionará a las partes firmantes de esta norma convencional la información suficiente sobre la marcha del Plan Social, al tiempo que tratará de resolver cuantas dudas de interpretación se susciten, así como un seguimiento y evolución del mismo.

ANEXO VIII

El presente anexo se incorpora en el Convenio 2025-2026, con la duración general de éste, salvo en lo previsto en el apartado 1.2 de este anexo en lo referente a la vigencia del Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

1. Empleo

Preámbulo

El mercado del automóvil se desenvuelve en un contexto en el que, la ampliación de la Unión Europea, las exigencias de una garantía de calidad en los productos, la introducción de tecnologías cada vez más sofisticadas y la necesidad de una renovación de las competencias de los trabajadores, hacen necesario garantizar a medio y largo plazo la competitividad de nuestra Empresa para asegurar los puestos de trabajo actuales y generar nuevos empleos de calidad en los que la formación seguirá siendo un pilar fundamental en la profesionalización de los operarios, así como en las nuevas competencias de todo el personal. Esta formación siempre se desarrollará conforme a la política formativa de Horse Powertrain, orientada a la mejora profesional continua de todos sus empleados.

En este marco, las representaciones de la Dirección de la Empresa y la de los trabajadores quieren hacer frente conjuntamente a los retos que nos plantea la evolución del mercado, con importantes oscilaciones, que pueden llegar hasta un 40%, durante el período de vida de nuestros productos, con ciclos de producción, por tanto, que impactan fuertemente en nuestras fábricas, tanto en el número de trabajadores necesarios como en el número de equipos de trabajo.

Por ello, ambas representaciones se dotan de los medios necesarios para continuar la política de renovación de plantilla emprendida en años anteriores, y desarrollada con indudable éxito en nuestra Empresa.

A fin de contribuir a garantizar la necesaria competitividad y excelencia de la Empresa y atender a las demandas de los trabajadores, las dos representaciones promoverán y asegurarán un Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo en el Grupo Obrero y en el Grupo Técnico-administrativo, cuyas normas de aplicación se desarrollan en los siguientes apartados.

Cuestiones generales previas

Niveles profesionales: Los nuevos ingresos estarán comprendidos entre los niveles de E.G.B. o titulación equivalente y los titulados superiores, en función de las necesidades de la Empresa.

El complemento salarial de antigüedad, lo mantienen, como garantía a título personal, quienes lo venían percibiendo el 1 de julio de 2023, que lo seguirán percibiendo, y devengando premios superiores conforme a la normativa del convenio hasta entonces vigente actualizándose la cuantía que figura en sus tablas con el mismo porcentaje de incremento que se acuerde para la generalidad de los conceptos retributivos, salvo que se acuerde otro incremento.

1.1 Comisión de empleo. Estará formada por las partes firmantes del presente convenio en la que se proporcionará información suficiente sobre la marcha del plan de empleo (Plan Social y Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo), al tiempo que tratará de resolver cuantas dudas de interpretación se susciten, así como un seguimiento y evolución del mismo. Esta comisión se reunirá al menos una vez cada año.

1.2 Programa de jubilación parcial y contrato de relevo: La Ley 12/2001 de 9 de julio, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, Real Decreto-ley 2/2023, Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre y demás disposiciones

concordantes, han regulado las distintas modalidades de contratación, y en concreto, del Contrato a Tiempo Parcial y el Contrato de Relevo, introduciendo posibilidades de acceso y salida del mercado de trabajo, orientadas a favorecer la creación de empleo y el rejuvenecimiento de la plantilla.

La Empresa y la Representación de los Trabajadores convienen en su deseo de realizar una política activa de mantenimiento del empleo que permita el rejuvenecimiento de la plantilla, así como, el acceso anticipado a la jubilación de una forma segura para los trabajadores. Ambas partes consideran que dicho objetivo debe ser totalmente compatible con la finalidad de profundizar y mejorar la eficiencia, calidad y competitividad de Horse Powertrain Spain, SL, y por ello acuerdan los siguientes extremos.

La vigencia del presente Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo será en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2026. Si con posterioridad a la firma del presente convenio se constatasen variaciones sustanciales o circunstancias de orden legislativo que desaconsejen continuar con su ejecución, la Representación de los Trabajadores y la Empresa negociarán las medidas a adoptar, siendo necesario el acuerdo de las partes.

1.2.1 Los trabajadores tanto del Grupo Obrero como del Grupo Técnico-administrativo, que cumplan la edad establecida en la normativa para el acceso a la jubilación parcial en el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2026 y reúnan las condiciones generales exigidas para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, podrán acogerse a la jubilación parcial, a partir del 1 de enero de 2025, en la forma y condiciones previstas en el artículo 12.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, y en las condiciones y estipulaciones previstas en este anexo.

1.2.2 Por cada trabajador perteneciente al Grupo Obrero y/o Grupo Técnico-administrativo que acceda a la jubilación parcial, la Empresa contratará bajo la modalidad de contrato de relevo a otro trabajador (relevista).

1.2.3 El contrato de duración determinada por jubilación parcial se formalizará en modelo oficial y desplegará efectos hasta que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación, en cuya fecha la relación laboral se extinguirá, o bien hasta que el mismo acceda a la jubilación anticipada total.

El trabajador acogido a la jubilación parcial lo hará en las condiciones de tiempo de trabajo más beneficiosas que marca la ley (25% de tiempo de trabajo).

El contrato de relevo se celebrará por el 100% de la jornada con adscripción a cualquiera de los regímenes de turnos existentes en la Empresa.

1.2.4 La jornada laboral y retribución del trabajador que acceda a la jubilación parcial se reducirán en el límite máximo en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo (un 75% en los años 2025 y 2026) con respecto a la jornada laboral anual pactada en nuestro convenio colectivo, así como la retribución que le correspondiera a tiempo completo al trabajador por devengos generales y la que le correspondiera por la media de los pluses correspondientes a los doce meses anteriores a la fecha de jubilación parcial (Ver cuadro de relevo en el presente anexo).

La jornada laboral que corresponda (25% en los años 2025 y 2026), se acumulará, con carácter general, de forma ininterrumpida en días a jornada completa. No obstante, la Empresa se reserva la facultad de distribuir dicha jornada de forma irregular atendiendo a las necesidades organizativas y productivas existentes en cada momento.

1.2.5 La integración en la Empresa de los empleados relevistas se realizará en el área que sea necesaria para garantizar el correcto funcionamiento de la organización del trabajo y evitar desequilibrios en la producción y productividad de la Empresa.

1.2.6 Los jubilados parciales disfrutarán de los siguientes beneficios sociales acordados en el convenio colectivo de aplicación en la siguiente proporción:

A. Venta de vehículos y piezas sobrantes (artículo 35), becas para estudio, instalaciones deportivas, política de créditos, ayuda escolar, ayuda a hijos con

discapacidad y mutua de personal: se les aplicarán las mismas condiciones recogidas en convenio para los trabajadores a jornada completa.

B. Comedores: tendrán derecho al uso de los comedores existentes en los centros de trabajo donde presten servicios, exclusivamente durante el tiempo en que realicen la referida prestación.

C. Seguros:

C.1 De accidente de trabajo y enfermedad profesional: los trabajadores relevados mantienen toda la cobertura prevista en el artículo 43.A) del convenio colectivo.

C.2 De accidente no laboral y enfermedad común: los trabajadores relevados percibirán el porcentaje que corresponda según el año de adscripción al programa de jubilación parcial y contrato de relevo (25% en los años 2025 y 2026) de los importes establecidos en el convenio colectivo.

D. Prestaciones complementarias por baja: Se mantiene a favor de los trabajadores relevados las prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional previstas en el artículo 44 del convenio colectivo de aplicación, conforme al porcentaje de salario bruto proporcional a su reducción de jornada, así como a las condiciones y prescripciones establecidas en el citado artículo 44.

1.2.7 La vigencia del presente Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo será en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2026. Si con posterioridad a la firma del presente convenio se constatasen variaciones sustanciales o circunstancias de orden legislativo que desaconsejen continuar con su ejecución, la Representación de los Trabajadores y la Empresa negociarán las medidas a adoptar, siendo necesario el acuerdo de las partes.

1.2.8 La contratación temporal bajo la modalidad de contrato de relevo será compatible con las restantes modalidades de contratación temporal previstas legalmente. Igualmente, la aplicación del presente Programa de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo será compatible con otras medidas de rejuvenecimiento de la plantilla que se puedan adoptar.

1.3 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

1.3.1 Convalidaciones. En el tiempo de permanencia en las categorías o grupos profesionales de entrada, se computarán, en su caso, los períodos temporales (prácticas/eventuales) de los que estén o hayan estado en Horse Powertrain Spain, SL. Igualmente se tendrán en cuenta como trabajados a efectos de cumplimiento del período de prueba.

1.3.2 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. La Dirección de la Empresa se compromete a no utilizar la modalidad de contrato en prácticas hasta 31 de diciembre de 2026, excepto con titulados superiores, medios y asimilados.

1.3.3 Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción. Las partes firmantes de este convenio reconocen que, el comportamiento del mercado dentro de nuestro sector no permite anticipar con precisión la demanda de nuestros productos, y ello hace necesario que, para evitar ajustes drásticos y en la medida que sea posible, la plantilla se adecúe a las necesidades de fabricación para responder a tales fluctuaciones.

Estas necesidades de fabricación, que con carácter general y sin perjuicio de otras que pudieran establecerse, podrán traer causa en los desequilibrios y reajustes producidos en las fases de la producción de los distintos proyectos o lanzamientos así como por la demanda comercial de nuestros productos, se afrontarán con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción; respecto a la duración

máxima de estos contratos se estará a la prevista en el respectivo convenio colectivo sectorial (sector siderometalúrgico), en los centros de trabajo de aquellas provincias en las que el aplicable haya ampliado, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la duración de los contratos eventuales y el período dentro del cual se puedan realizar.

1.3.4 Colaboración en la mejora de la formación de los trabajadores eventuales. En la realidad actual del mercado laboral se plantea la necesidad de adecuar la formación recibida por los trabajadores a las necesidades de las Empresas. Y más allá de esa realidad constatada, la representación de la Empresa y la de los trabajadores, siempre han entendido que un elemento importante para garantizar nuestra competitividad es la formación práctica que los empleados reciben cuando se incorporan a la plantilla de Horse Powertrain Spain, SL.

En un paso más hacia adelante, y conscientes de la cualificación y profesionalización que nuestros operarios adquieren en nuestras fábricas, surge la necesidad de la coordinación con las administraciones públicas para la gestión de ese potencial.

Con este fin, la Empresa potenciará las acciones necesarias que incentiven sistemas de gestión apropiados con las administraciones públicas para el conjunto de los trabajadores temporales a los efectos de facilitar su reinserción laboral y su contratación futura, bien en Horse Powertrain Spain, SL o bien en otras Empresas.

2. Expedientes de regulación

La Dirección de la Empresa se compromete a no aplicar expedientes de regulación de empleo (suspensión de contratos), sin antes haber hecho uso de la Bolsa de Horas Colectiva y/o Individual.

No obstante, si por causas excepcionales (económicas, técnicas, organizativas o de producción) fuera necesario la aplicación de los E.R.E o E.R.T.E., se reunirá el Comité Intercentros para agotar previamente todas las posibilidades en la búsqueda consensuada de alternativas que eviten la aplicación final de los mismos.

3. Turno especial fijo de noche

Cuando sea necesario introducir terceros turnos, la Dirección de la Empresa podrá establecer turnos fijos de noche en cualquier factoría, unidad o dependencia, informando de ello con 15 días de antelación a la Representación de los Trabajadores.

Trabajadores afectados: Para constituir los terceros turnos se harán con trabajadores voluntarios. En su defecto, se aplicará la rotación a tres turnos, adscribiendo al personal necesario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.3 del vigente convenio colectivo.

Jornada del turno especial fijo de noche: El horario general comprenderá 7 horas de lunes a jueves (de 22 a 5 horas en Valladolid y una hora más tarde en Sevilla), y 8 horas el viernes (de 22 a 6 horas en Valladolid y una hora más tarde en Sevilla): 36 horas semanales. Como consecuencia, de ser necesario el turno de producción en sábado que prevé el anexo VIII del convenio, se efectuará en la noche del domingo al lunes en horario de 22 a 6 horas en Valladolid y una hora más tarde en Sevilla.

Las pausas se adecuarán oportunamente.

Retribución: Los trabajadores en turno fijo de noche percibirán un plus con los valores de las tablas que en el anexo IV se adjuntan, que es incompatible con los actuales Plus ordinario de Nocturnidad, Especial de Nocturnidad por jornada fija de noche y cualquier otro.

4. Aprovechamiento de instalaciones (6 x 3 x 8)

Asimismo, cuando las necesidades productivas lo requieran, la Dirección de la Empresa podrá aplicar en las distintas factorías el presente sistema de aprovechamiento de instalaciones, con carácter voluntario.

Con la nueva estrategia de Horse, las capacidades máximas de las nuevas líneas a implantar, especialmente en las factorías de transformación, estarán calculadas siempre con un aprovechamiento de los medios industriales superior al habitual, para situarse en un promedio de 144 horas/semana. Las líneas ya existentes deben irse acomodando a esta nueva estrategia, y de inmediato las que ya son deficitarias.

Con este objetivo y con el de la reducción de las horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores incorporan las experiencias de los acuerdos alcanzados respecto a la factoría de Motores, con el sistema de organización dirigido a un mejor aprovechamiento de las instalaciones de la Empresa.

A) Principios.

Dicha organización estará fundamentada en los siguientes principios:

1. Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de una apertura de fábrica con un promedio de 144 horas semanales para un mejor aprovechamiento de las instalaciones.

2. En esta organización ningún trabajador realizará, con carácter habitual, más de 40 horas semanales.

B) Organización industrial.

Los turnos se organizarán, informando de ello con 15 días de antelación a la Representación de los Trabajadores, en las áreas en que sea necesario para su efectiva producción de 6 días por semana.

La organización será, pues, la siguiente:

	L	M	M	J	V	S	D
Turno de mañana.	X	X	X	X	X	X	
Turno de tarde.	X	X	X	X	X	X	
Turno de noche.	X	X	X	X	X		X

C) Encuadramiento de los trabajadores.

El encuadramiento de los trabajadores en este sistema de organización se hará con carácter VOLUNTARIO.

Ambas partes comparten el objetivo de lograr que los encuadramientos en estos sistemas de trabajo se hagan con carácter voluntario, buscando soluciones para aquellos trabajadores que no quieran integrarse en este sistema.

D) Jornada.

Los trabajadores afectados trabajarán el número de horas establecidas en el convenio colectivo como cualquier otro trabajador de Horse Powertrain Spain, SL.

La jornada de trabajo real en cómputo anual se aplicará con el calendario general correspondiente excepto los sábados y domingos (ver apartado b) Organización Industrial).

Se confeccionarán los cuadros de descanso correspondientes, con descanso de dos días a la semana y rotando en ciclos de seis semanas. De esta forma en dos de ellas se descansará dos días seguidos (sábado y domingo; domingo y lunes o viernes y sábado).

E) Retribución.

Será la establecida en el convenio colectivo, con los conceptos correspondientes (nocturnidad, turnicidad, reducción jornada turno de noche), excepto el Plus Festivo, que se abonará incrementando su importe actual en un 10%. Dicha retribución se recoge en

las tablas que se incorporan en el anexo IV, cuyo importe en el caso de la noche del domingo al lunes, incluye los conceptos de Nocturnidad y Jornada Reducida de Turno de Noche.

La Dirección de la Empresa estudiará la posibilidad de que los trabajadores afectados por el presente acuerdo no trabajen los sábados por la tarde durante los meses de julio y agosto.

Se trabajará en la puesta en marcha de organizaciones que garanticen la existencia de un responsable de turno en fin de semana. Si no fuera posible dicha organización, el jefe de departamento y RRHH podrán compensar al JT o JU con hasta 8 horas, si éstos se ven obligados a intervenir sin estar convocados a la bolsa, porque su línea o taller esté trabajando.

5. Sistema de organización de trabajo turno antiestrés

Trasladando la experiencia acumulada en la Factoría de Motores de Valladolid, la cual ya viene implantando esta organización de trabajo a turnos, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores incorporan el presente sistema de organización de trabajo turno antiestrés, con carácter voluntario para los trabajadores.

El citado sistema de trabajo turno antiestrés incorpora una rotación de los turnos de trabajo que contribuye a una óptima planificación de los recursos, tanto de organización industrial, como de planificación y distribución de los descansos y reducción de horas extraordinarias, en búsqueda de la máxima competitividad de las instalaciones de la Empresa.

Por tanto, cuando las necesidades productivas lo requieran, la Dirección de la Empresa podrá aplicar en las distintas Factorías el presente sistema de organización de trabajo turno antiestrés.

A) Principios.

Dicha organización estará fundamentada en los siguientes principios:

1. Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de optimizar la apertura de las fábricas y de los equipos de trabajo de forma que se permita la mejor aplicación de los descansos y turnos de trabajos.
2. En esta organización ningún trabajador superará la jornada máxima anual establecida en el convenio colectivo, ni la semanal, teniendo en cuenta los descansos a que tuviere derecho según la normativa en vigor.

B) Organización básica de rotación.

El sistema de rotación básico de los trabajadores incluirá, de forma consecutiva, dos días en turno de mañana, dos días en el turno de tarde y dos días en el turno de noche y dos días, como mínimo, de descanso consecutivo, fijándose los cuadros de descansos y trabajo de forma anual.

La Dirección de la Empresa, en las áreas en que sea necesario, organizará los turnos antiestrés, informando con treinta días de antelación a la Representación de los Trabajadores, lo que permitirá implantar una organización industrial de siete días de trabajo por semana, en el equivalente a 20 o 21 turnos de trabajo. En función de las necesidades de producción se dimensionarán los equipos, manteniendo el sistema de rotación antiestrés y fijando los turnos sin actividad, para 20 turnos el domingo tarde y para 19 turnos, el domingo mañana y tarde.

En el supuesto de modificar la organización de trabajo por necesidades de producción se informará a la representación de los trabajadores con 15 días de antelación y, en caso de suprimir la organización de trabajo, se informará con treinta días de antelación.

C) Encuadramiento de los trabajadores en el sistema de trabajo turno antiestrés.

El encuadramiento de los trabajadores en este sistema de organización se realizará con carácter voluntario.

Ambas partes comparten el objetivo de lograr que los encuadramientos en estos sistemas de trabajo se hagan con carácter voluntario y sean formalizados por escrito, buscando soluciones para aquellos trabajadores que no quieran integrarse en este sistema.

Los planning de trabajo se configurarán de forma anual y, una vez confeccionados, se estará al cumplimiento de este régimen de trabajo y descansos fijados, siéndole de aplicación los términos recogidos en el convenio colectivo para las licencias y permisos de trabajo, para lo cual la empresa pondrá en marcha la organización necesaria que lo garantice.

Los aspectos relativos al encuadramiento de los trabajadores en el sistema de trabajo Antiestrés serán clarificados, en su caso, en la COMVI.

D) Jornada.

Durante la vigencia de este sistema de organización de trabajo turno antiestrés se consideran días de trabajo todos los días del año, con excepción de lo establecido en nuestro convenio colectivo respecto a las vacaciones colectivas de verano y navidad, que se disfrutarán en las fechas establecidas en el calendario laboral aplicable a cada centro de trabajo al que pertenezca el trabajador y los días festivos 1 de enero, 1 de mayo, 15 de agosto y 25 de diciembre, o, en su caso, los días en que, por aplicación de la normativa vigente, se pudieran trasladar los citados festivos. Asimismo, serán de descanso el turno de noche del 5 de enero, los turnos de mañana y tarde del 6 de enero y los turnos de tarde y noche del 24 de diciembre, siempre que no coincidan con vacaciones. Una vez decidida por la Dirección de la Empresa la implantación de este sistema, se confeccionará el cuadro de descansos y trabajo (planning de trabajo), incorporando un ciclo de dos días en turno de mañana, dos días en el turno de tarde y dos días en el turno de noche y dos días, como mínimo de descanso consecutivo.

Al personal sujeto a este sistema de trabajo le será de aplicación el régimen de bolsa de horas establecido en el convenio colectivo, pudiendo fijar días de no trabajo en cualquiera de los turnos fijados como trabajo.

E) Retribución.

El trabajador percibirá mensualmente, únicamente durante el tiempo de permanencia en el sistema de rotación a turnos, la siguiente retribución:

– La retribución establecida en el convenio colectivo con los complementos establecidos en el mismo (turnicidad, nocturnidad y reducción de jornada turno de noche).

– Como compensación al trabajo en sábados, domingos o festivos según el planning de trabajo aplicable a cada trabajador, percibirán por jornada completa trabajada el plus de aprovechamiento de instalaciones, cuyo importe se establece en el convenio colectivo de Horse Powertrain Spain, SL vigente. Dicha retribución se recoge en las tablas que se incorporan en el convenio colectivo, cuyo importe en el caso de la noche del domingo al lunes, incluye los conceptos de nocturnidad y jornada reducida de turno de noche.

Se trabajará en la puesta en marcha de organizaciones que garanticen la existencia de un responsable de turno en fin de semana. Si no fuera posible dicha organización, el jefe de departamento y RRHH podrán compensar al JT o JU con hasta 8 horas, si éstos se ven obligados a intervenir sin estar convocados a la bolsa, porque su línea o taller esté trabajando.

6. Sistema especial de trabajo en fines de semana y festivos

Trasladando la experiencia acumulada en las distintas Factorías se podrá organizar el trabajo en fines de semana y festivos, incorporando el presente sistema especial de trabajo en fin de semana y festivos, con carácter voluntario, para los trabajadores que se incorporen a este sistema de trabajo.

El citado sistema especial de trabajo contribuye en las áreas de aplicación a una óptima planificación de los recursos, tanto de organización industrial, como de planificación y distribución de los descansos y reducción de horas extraordinarias, en búsqueda de la máxima competitividad de las instalaciones de la Empresa.

Por tanto, cuando las necesidades productivas lo requieran, y una vez funcionando a tres turnos de trabajo de lunes a viernes el Departamento en el que se formalizará este sistema especial de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá aplicar en las distintas Factorías, el presente sistema especial de trabajo en fin de semana y festivos.

A) Principios.

Dicha organización estará fundamentada en los siguientes principios:

1. Derivado de la mayor carga que supone el trabajo en fines de semana (sábados y domingos) y festivos, los trabajadores que formen parte de este sistema especial de trabajo tendrán una reducción de jornada de 200 horas anuales, tomando como referencia la jornada anual establecida en convenio colectivo.

2. El presente sistema de trabajo se aplicará por unidades organizativas completas (Departamentos).

B) Organización básica del trabajo en fin de semana y festivos.

Los equipos de trabajo de fin de semana y festivos trabajarán los sábados, domingos y días festivos señalados en los calendarios laborales. En todo caso se descansarán los días 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 15 de agosto y 25 de diciembre.

Los trabajadores que, estando adscritos a otros turnos de trabajo distintos al turno especial aquí pactado, accedan a este sistema de trabajo en fines de semana y festivos, complementarán su jornada en las horas y turnos necesarios, de lunes a viernes, integrados en los turnos ordinarios de trabajo, a razón de un día por semana (jornada de siete horas y cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo diario) hasta cumplir la jornada anual, minorada en 200 horas, y de forma excepcional, a razón de un máximo de dos días a la semana, si fuese necesario para alcanzar la citada jornada anual, minorada en 200 horas. El anteriormente referido trabajo de lunes a viernes no será de aplicación en aquellas semanas en las que exista al menos un día festivo.

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

Para el fin de semana el horario de trabajo del sábado será de 6:00 horas a 19:00 horas y el domingo de 7:00 a 20:00 horas. En los supuestos de aplicación de bolsa de horas de trabajo en sábado mañana o domingo noche, los horarios de trabajo serán:

– Si se convoca sólo bolsa de trabajo el sábado mañana, el horario de trabajo del sábado será de 14:00 a 22:00 horas (7 horas y cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo y 8 horas de trabajo remunerado) y el domingo de 10:00 a 23:00 horas, incluidas las pausas y descansos (12 de trabajo efectivo y 12 horas y 15 minutos de trabajo remunerado).

– Si se convoca bolsa de horas el sábado mañana y el domingo noche, los horarios de trabajo del sábado serán de 14:00 a 22:00 horas (7 horas y cuarenta y cinco minutos

de trabajo efectivo y 8 horas de trabajo remunerado) y el domingo de 10:00 a 22:00 horas, incluidas las pausas y descansos (11 horas de trabajo efectivo y 11 horas y 15 minutos de trabajo remunerado).

– Si sólo se convoca bolsa de horas el domingo noche los horarios de trabajo del sábado será de 6:00 a 19:00 horas, incluidas las pausas y descansos (12 horas de trabajo efectivo y 12 horas y 15 minutos de trabajo remunerado) y el domingo de 7:00 horas a 20:00 horas, incluidas las pausas y descansos (12 horas de trabajo efectivo y 12 horas y 15 minutos de trabajo remunerado).

El horario de trabajo de los días festivos será de 6:00 a 19:00 horas (12 horas de trabajo efectivo y 12 horas y 15 minutos de trabajo remunerado), respetando siempre los descansos reglamentarios. Si se trabajase un viernes festivo, previo al trabajo en fin de semana, el horario sería de 6:00 a 18:00 horas (11 horas de trabajo efectivo y 11 horas y 15 minutos de trabajo remunerado) y si se trabajase un lunes festivo, después de haber trabajado sábado y domingo, el turno comenzaría doce horas después de la finalización del turno del domingo.

Los anteriores horarios de trabajo son de aplicación al Centro de Trabajo de Valladolid, comenzando una hora más tarde en el Centro de Trabajo de Sevilla.

En todo caso los cuadros de trabajo y descanso se confeccionarán respetando, en cada caso, lo que establece la normativa en cuanto a descansos mínimos reglamentarios y la aplicación de bolsa de horas colectivas.

En cuanto al régimen de preavisos para la aplicación de bolsa de trabajo en sábado y domingo se seguirán los preavisos establecidos en el convenio colectivo y para la información de los horarios de fin de semana se comunicarán a los trabajadores el domingo anterior.

La Dirección de la Empresa organizará el trabajo especial de fin de semana en los departamentos que sea necesario, informando con treinta días de antelación a la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del convenio.

C) Encuadramiento de los trabajadores en el sistema especial de trabajo de fin de semana y festivos.

El encuadramiento de los trabajadores que, estando adscritos a otros turnos de trabajo, se adscriban a este sistema especial de trabajo, se realizará con carácter voluntario, siempre que, a criterio de la Dirección de la Empresa, cumplan los perfiles requeridos para los puestos a ocupar.

En Áreas de Mecanizado de Motores y Sevilla, se considerará necesario contar al inicio de este turno con, al menos, un 30% de la plantilla requerida para la constitución del turno especial.

D) Retribución.

El trabajador que, estando adscrito a otros turnos de trabajo en el momento de la creación de este sistema especial de trabajo y acceda al mismo, percibirá mensualmente, únicamente durante el tiempo de permanencia en el sistema especial de trabajo en fin de semana y festivos, la siguiente retribución:

– La retribución establecida en el convenio colectivo, sin minoración de la misma por la reducción de jornada de 200 horas respecto de la jornada anual.

– Como consecuencia del traslado del descanso del fin de semana al periodo de lunes a viernes y se trabajen los fines de semana y festivos, recibirán en concepto de compensación al trabajo en sábados y domingos, la retribución establecida en la Tabla 30 del anexo IV por sábado y domingo trabajado (50% en caso de trabajo por cada festivo).

E) Otros.

Los trabajadores con contrato eventual de circunstancias de la producción a tiempo parcial que se contraten para incorporarse a este sistema de trabajo:

– Podrán realizar horas complementarias con el límite legal que establece el Estatuto de los Trabajadores y sus características asociadas a razón de un máximo de cuatro horas por cada sábado y una hora por cada domingo o festivo.

– Incorporarán en el devengo y abono mensual de la nómina las pagas extraordinarias.

– El salario mensual se calculará en función de las horas trabajadas, tomando como referencia el salario anual por categoría o grupo profesional y nivel. Para el cálculo del precio hora se dividirán los importes anuales entre la jornada anual, minorada en 200 horas menos.

– En cuanto al régimen de pausas y descansos (cadenas de montaje/áreas donde están establecidas), además de 15 minutos de descanso para bocadillo, dos pausas de 10 minutos, una adicional de 15 minutos, todas ellas remuneradas, y 45 minutos para la comida, distribuidas de la siguiente manera:

- Turno de 6'00 a 19'00 horas (sábado/ festivo):

De 8:00 a 8:10.

De 10:00 a 10:15.

De 12:00 a 12:10.

De 14:00 a 14:45.

De 16:45 a 17:00.

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

De 9:00 a 9:10.

De 11:00 a 11:15.

De 13:00 a 13:10.

De 15:00 a 15:45.

De 17:45 a 18:00.

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

De 12:00 a 12:10.

De 14:00 a 14:45.

De 16:45 a 17:00.

De 18:50 a 19:00.

De 20:45 a 21:00.

- Turno de 6:00 a 18:00 horas (viernes festivo):

De 8:00 a 8:10.

De 10:00 a 10:15.

De 12:00 a 12:10.

De 14:00 a 14:45.

De 16:15 a 16:30.

- En las jornadas de 7,75 horas de trabajo se establecerán las pausas habituales.

En las jornadas de 11 horas o más de trabajo efectivo los trabajadores percibirán una compensación por gastos de comida de al menos 15 euros.

La empresa proveerá de los servicios de transporte colectivo.

Las partes acuerdan que, en todo lo no recogido en este apartado, se estará a lo establecido en el convenio colectivo.

7. Bolsa de horas colectiva

La Bolsa de Horas Colectiva se creó con el objetivo de optimizar la utilización de las fábricas mejorando su competitividad. Además, su existencia es, en los periodos de baja actividad, el elemento alternativo a la utilización de los Expedientes de Regulación en los términos que más adelante se indican.

Es de aplicación al conjunto de trabajadores de producción que trabajan a turnos y al equipo fijo de noche. Para los trabajadores no afectados por la Bolsa de Horas, el Calendario anual inicial será el mismo que para los sí afectados, si bien se entenderá como de disfrute individual un número de jornadas equivalente a los «días de descanso iniciales».

Se constituirá una bolsa por cada factoría; dentro de cada factoría, la Dirección de la Empresa podrá constituir bolsas independientes de la principal para unidades diferenciadas o cuya producción esté ligada a la de otras factorías. Para regular los nuevos ingresos y la movilidad de los trabajadores se tomará como referencia el saldo que presente la Bolsa de Horas propia de la factoría o unidad a la que se incorporan, estableciéndose el correspondiente sistema de compensación, que no utilizará las vacaciones colectivas para este saldo.

Esta bolsa se alimenta de futuro, con las siguientes entradas:

- Los días de descanso iniciales de cada año (en cada uno de los años 2025 y 2026 se detraerán tres días iniciales no integrándose, por tanto, la totalidad de los días que para esos años correspondan según calendario, sino el número de días resultantes una vez restados los referidos tres días anuales).
- Las reducciones de jornada actuales y futuras.
- El descanso del trabajo en los 10 sábados mañana (o domingos noche en caso del turno fijo de noche) por trabajador que la Empresa por razones de demanda puede señalar. Se garantizará que ninguna persona realice de manera obligatoria (por bolsa) más de 10 sábados en el año. El tratamiento de dichos sábados será: los 8 primeros irán al contador de bolsa colectiva y el noveno y el décimo generarán día individual.

Este descanso se incorporará de la siguiente manera:

1. Cuando la bolsa considerada tenga un saldo entre + 25 y -35 días, por cada sábado/domingo noche de trabajo se incluirá un (1) día de descanso en la bolsa colectiva y se abonará el plus de Modificación de la Demanda según las tablas del anexo IV de este convenio.

2. A partir de un saldo de -36, por cada sábado/domingo noche de trabajo se incluirá en la bolsa colectiva un día y seis horas (1,75 días) y no se abonará plus alguno. Estos saldos de Bolsa de Horas –a partir de (-36)– son consecuencia de los diferentes acuerdos de ampliación de Bolsa de Horas alcanzados en el seno del Comité Intercentros a partir del año 2006.

El plus de trabajo de estos sábados figura en el anexo IV, Tablas de Retribuciones, con la denominación «Plus Trabajo de Modificación de la Demanda» abonándose cuando el trabajo se realice en la noche del domingo al lunes, además de dicho plus, lo que se hubiera percibido por el trabajo en noche no festiva, que será incompatible con cualquier compensación por trabajo en días de descanso.

En su importe se incluye la parte proporcional de vacaciones, que se paga en el momento de la realización del sábado.

Se acumularán descansos hasta un saldo máximo de +25 días. Cuando el saldo sea superior a 25 días, el exceso se transformará en días de descanso individual.

La aplicación normal del tiempo acumulado en la bolsa –aparte lo dicho en el párrafo anterior– será la de situar días de descanso colectivo en los previstos como JNT (Jornada No Trabajo), lo que evitará la aplicación de expedientes de regulación de empleo.

Además, para compensar el total de JNT (Jornada No Trabajo) necesarios, se utilizarán, llegado el caso, no solo todos los descansos acumulados en la bolsa según el criterio desarrollado más arriba sino también, por la aceptación por la Dirección de la Empresa, de un saldo negativo de hasta -35 días con cargo a las entradas de la bolsa del año siguiente.

La existencia de saldos negativos –es decir, anticipos de tiempo de descanso que concede la Dirección de la Empresa para evitar los expedientes de regulación–, obliga al establecimiento de un procedimiento extraordinario para su cancelación. Este procedimiento consistirá en la utilización como días de trabajo en el calendario del año siguiente, de las entradas de días que, de manera automática, se producirían en la Bolsa de Horas. El funcionamiento previsto utilizaría, por este orden y hasta donde sea preciso:

- Los días de descanso iniciales de cada año (en cada uno de los años 2025 y 2026 se detraerán tres días iniciales no integrándose, por tanto, la totalidad de los días que para esos años correspondan según calendario sino el número de días resultantes una vez restados los referidos tres días anuales). En caso de que no se consuman alguno de los referidos días iniciales detraídos (tres días para cada uno de los años 2025 y 2026, los mismos revertirán a la Bolsa de Horas Colectiva a 31 de diciembre de cada uno de los años citados, esto es, no se consolidan).

- Las reducciones de jornada.

- Los sábados de trabajo mañana/domingos en noche que pudieran señalarse.

En ningún caso la deuda posible con la Empresa, si la hubiere, se saldará con devolución de dinero por parte de los trabajadores a la Empresa.

El plazo para informar a la Representación de los Trabajadores sobre la utilización de la bolsa será de 3 días (v.g. martes para descansar el viernes) en caso de establecer días de no trabajo y de 4 días en caso contrario (v.g. Lunes para trabajar el sábado), salvo circunstancias extraordinarias que justifiquen un plazo más corto, que no será inferior a 24 horas en caso de establecer días de no trabajo y a 48 horas en caso contrario. En el supuesto de trabajo en domingo noche, el plazo para informar a la Representación de los Trabajadores en circunstancias extraordinarias incluirá al menos un día laborable. Se notificará al secretario del Comité Intercentros las convocatorias de bolsa de trabajo el viernes anterior al plazo establecido según convenio siempre que sea posible.

La remuneración anual de cada trabajador será la correspondiente a la jornada anual establecida por el convenio colectivo con independencia de la evolución del saldo de la Bolsa de Horas.

La remuneración mensual será la correspondiente a 30 ó 31 días naturales según los criterios actuales. A esta remuneración se le añadirán los pluses específicos que correspondan a los días realmente trabajados.

Independientemente de ser una Bolsa de Horas Colectiva, la Dirección de la Empresa entregará a cada trabajador trimestralmente y al final de cada año un balance individual y personalizado de su situación en dicha bolsa.

Las siguientes normas se aplicarán con carácter general. En el caso de que se den situaciones de carácter grave que obliguen a trabajar o descansar en plazo extraordinario, o anular una bolsa dentro del plazo ordinario, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se reunirán para abordar el problema y las medidas de flexibilidad a adoptar.

- Previsión mensual de bolsas: la empresa notificará al comité intercentros y publicará una previsión mensual por factoría de la aplicación de bolsas de horas, que tendrá que ser o no confirmada en los plazos previstos a través del correspondiente anuncio con notificación al comité intercentros.

– Se podrán producir anulaciones de horas de las bolsas en las siguientes circunstancias:

- Los errores de código de bolsa, ortográficos o tipográficos se podrán anular o modificar por la empresa durante las dos horas siguientes a la comunicación a los representantes de los trabajadores, dentro de plazo.

- Con carácter previo a la anulación de la bolsa de horas por causas extraordinarias, la Dirección de la empresa se comunicará con la Representación de los Trabajadores para abordar conjuntamente el problema, respetando el plazo ordinario.

- No serán posibles las anulaciones de las bolsas de horas debidas a una mala planificación.

- Las personas que están a turno fijo en centros de trabajo de rotación semanal no trabajarán dos sábados o dos domingos consecutivos por bolsa de horas.

- La empresa no podrá determinar trabajo y descanso en una misma semana y línea o perímetro equivalente, aunque sea en turnos de trabajo diferentes.

- La empresa solo podrá realizar cambios individuales de bolsa con vocación de permanencia, para lo que será necesario la aprobación del Departamento de RRHH. Mensualmente se informará al Comité Intercentros de los cambios realizados.

- Un turno no podrá trabajar colectivamente, con prolongaciones de jornada ni con trabajo ordinario, si el turno siguiente ha aplicado bolsa de descanso. Si de manera excepcional fuera necesario realizar trabajos que necesiten prolongaciones de jornada en un área en la que está publicada bolsa de descanso, se informará y justificará la necesidad a RRHH, que, a su vez, informará a la Representación de los Trabajadores.

- Se creará una comisión paritaria compuesta por la dirección de la empresa y los sindicatos firmantes del convenio, para garantizar la buena utilización del sistema de bolsa. Esta comisión se reunirá trimestralmente. En esta comisión se tomarán las decisiones organizativas de manera consensuada.

- En la realización de sus programas de fabricación, la dirección tratará de evitar el trabajo en sábado por bolsa de horas en fechas inmediatamente anteriores a vacaciones colectivas (sábados sensibles). No obstante, si existiera riesgo real de parada de un cliente que obligase a trabajar en esa fecha, en caso de tener que trabajar, el plus de modificación de la demanda será por un valor incrementado un 40% sobre el precio actual.

- En caso de parada por bolsa en una semana, se procurará no señalar trabajo en sábado la semana siguiente, salvo riesgo de parada de cliente.

- En la elaboración de los calendarios anuales se bloquearán para trabajo en sábado los puentes (viernes o lunes festivo), el Sábado Santo y el sábado de la semana del festivo principal de Valladolid y Sevilla. Esos días no se podrán trabajar por bolsa con carácter obligatorio.

- Los turnos fijos estarán asociados a una semana par o impar para el trabajo por bolsa. Este punto será establecido en las reuniones de fijación de calendarios anuales.

- La Dirección equilibrará las peticiones de trabajo o descanso por bolsa entre los distintos turnos que trabajan en cada línea con el objetivo de mantener una aplicación equitativa entre ambas, siempre que los saldos de estas líneas estén compensados y que la capacidad productiva del turno sea similar.

Posteriormente a la firma del convenio colectivo, ambas partes se comprometen a actualizar conjuntamente, en la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del convenio colectivo el vigente reglamento que desarrolla los mecanismos de funcionamiento de la citada Bolsa de Horas.

8. *Bolsa individual para el personal no adscrito a la bolsa de horas colectiva*

Con el fin de que los trabajadores no adscritos a la Bolsa de Horas Colectiva puedan disponer de un sistema que les proteja de la aplicación de expedientes de regulación de

empleo, se acuerda la constitución de un fondo de horas con los días del calendario oficial que exceden de la jornada individual establecida en el convenio colectivo, en las condiciones que se indican a continuación:

1. Calendario.

Para los trabajadores no afectados por la Bolsa de Horas Colectiva, el calendario anual inicial será el mismo que para los afectados, si bien se entenderá como de disfrute individual un número de jornadas equivalentes a los «días de descanso iniciales». De este modo, únicamente en cada uno de los años 2025 y 2026 se detraerán tres de los días iniciales a incluir en la bolsa, no integrándose, por tanto, la totalidad de los días que para esos años correspondan según calendario, sino el número de días resultantes una vez restados los referidos tres días anuales.

2. Constitución y alimentación de una bolsa individual.

Cada año, se destinará una parte de los días de descanso iniciales por la elaboración del calendario anual a la constitución de una bolsa individual. Anualmente el número máximo de días a incluir en la bolsa individual será de CUATRO (4), hasta alcanzar un saldo de +25 días, saldo a partir del cual los días restantes siempre tendrán la misma consideración que el resto de días de descanso iniciales. Los días no incluidos en dicho fondo se regularán según se indica en el punto siguiente.

3. Resto de días de descanso iniciales.

El disfrute de estos días se efectuará en las fechas que cada trabajador, previa petición personal, acuerde con su línea jerárquica. A falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de descanso conforme a lo establecido en el artículo 15.B, apartados 5 al 10 ambos inclusive, del presente convenio colectivo.

La Dirección de la Empresa podrá, si las necesidades de organización del trabajo lo permiten, autorizar por servicios, direcciones, etc., el uso colectivo de estos descansos individuales en este personal.

El periodo de disfrute coincidirá con el año natural, transcurrido el cual, sin haberlos disfrutado, automáticamente pasarán a nutrir la Bolsa de Horas Individual del trabajador.

4. Remuneración y absentismo.

Para el tratamiento de la remuneración y del absentismo de los trabajadores no integrados en la Bolsa de Horas Colectiva se seguirán las mismas reglas que para el personal adscrito a ésta en aquellos aspectos que sean compatibles, con las especialidades siguientes:

- Enfermos de larga duración. El tope máximo de horas de descuento será el derivado de la jornada anual pactada en el convenio colectivo más las vacaciones generales y los días incluidos en la Bolsa Individual.

- Caso de que al finalizar el año el trabajador se encontrara en baja por I.T. y no hubiera disfrutado del total de los días de descanso iniciales no incluidas en la bolsa individual correspondientes a dicho año, se incluirán en éstas.

5. Utilización de la bolsa individual.

Para evitar la aplicación de ertes o suspensiones de contratos, se utilizará la salida, llegado el caso, de todos los descansos acumulados en la bolsa individual y, además, la Dirección de la Empresa acepta la existencia de un saldo negativo de hasta -35 días.

La cancelación de este saldo negativo se efectuará, hasta donde sea preciso, en la forma siguiente:

– Con todos los días de descanso iniciales por la elaboración del calendario del año o años siguientes, es decir tanto la parte destinada a nutrir la bolsa individual como el resto. Cada año 2025 y 2026 que no se consuman alguno de los referidos días iniciales detraídos (tres días para cada uno de los años 2025 y 2026, los mismos revertirán a la Bolsa de Horas Individual a 31 de diciembre de cada uno de los años citados, esto es, no se consolidan).

– Con las reducciones de jornada, si las hubiera.

En ningún caso la deuda posible con la Empresa, si la hubiere, se saldará con la devolución de dinero por parte de los trabajadores a la Empresa. En caso de cese en la empresa y tras el balance final de saldos y contadores, en el que se liquidarán los saldos positivos, no se descontará el saldo negativo en contra del trabajador, excepto en casos de despidos disciplinarios procedentes. En caso de excedencia voluntaria o de convenio, los contadores negativos quedarán congelados. Si no hay reincorporación futura, no se reclamarán dichos negativos y si la persona vuelve a reincorporarse se partirá del saldo congelado a fecha de la excedencia.

Asimismo, en el caso de cese en la Empresa, el trabajador que disponga de saldo favorable tendrá la opción entre el disfrute o el cobro de los correspondientes días de dicho saldo.

6. El personal no adscrito a la Bolsa de Horas Colectiva recuperará los tres días de competitividad, regulados en el artículo 12 del presente convenio, de la siguiente manera:

– El personal adscrito a bolsa individual recuperará la media de la factoría a la que pertenece.

– El personal de Direcciones Centrales y Madrid recuperará la media del conjunto de todas las factorías.

RELEVO

Devengos generales

Grupo I: Años 2025 y 2026 = 25 %

Código	Denominación
9100	Retribución primaria.
9101	Retribución supl. (MA).
9122	Extra julio/navidad.
9123	Extra marzo/septiembre.
9140	Prima.
9106	)
9108	) ó.
9109	)
9368	) Turnicidad.
9107	Antigüedad.
9102	C.M.I.
9103	Jefe de equipo.

Código	Denominación
9134	Dif. Jefe equipo.
9117	Comptº. A cat. Cualifi.
9118	Comptº. B cat. Cualif.
9120	Ret. Mens. Pos. A y B.
9515	Compensación salarial.
9352	Compensación nocturnidad rep. De los trabajadores.
9371	Incendios.
9110	Prima de resultados.

Pluses especiales

Grupo II: Años 2025 y 2026 = 25 % de la media de los 12

Últimos meses anteriores a la fecha del contrato a tiempo parcial

Código	Denominación
9105	Plus de disminución de aptitud.
9144)	Plus de guardería.
-9444)	
9152)	Plus de nocturnidad.
-9452)	
9552	Plus de nocturnidad posiciones A y B.
9154)	Plus de festivo.
-9454)	
9554	Plus de festivo posiciones A y B.
9127)	
9137)	
9146)	Plus de clasificación de grupo.
9147)	
9148)	
9344	Plus de vacaciones (para cálculo sí, para pago no).
9365	Plus modif. De la demanda.
9366	Plus Primer Tramo Modificación de la Demanda.
9136	Plus punta de producción.
9368	Plus turno fijo de noche.
9437	Plus aprovechamiento instalaciones.
9438	Plus aprovechamiento instalaciones noche.

Pluses asistenciales*Grupo III: 100%*

Código	Denominación
9374	Ayuda discapacidad (>18 años).
9164	Ayuda discapacidad (< 18 años).
9165	Ayuda escolar.
9135	Plus asistencial economato.

ANEXO IX**Sistema de profesionalización**

Se propone la aplicación de un sistema de profesionalización que permite mejorar la carrera de los operarios con la creación de niveles intermedios, consolidados, entre los niveles 6 y 11, adecuando el Reglamento de Valoración con las nuevas competencias alcanzables a través de la formación y la práctica profesional. Todos los trabajadores que cumplan los criterios de destreza y polivalencia que se fijarán, accederán a los referidos niveles intermedios.

Asimismo, aquellos trabajadores con más de 15 años de antigüedad en el nivel 6, pasarán al nivel intermedio (6S) con el incremento salarial correspondiente.

La Comisión Central de Formación acordará los cambios necesarios para implantar y desarrollar las novedades y avances que implica la adopción del nuevo sistema de gestión por competencias. Esta Comisión creará niveles retributivos intermedios entre el nivel 6 y el nivel 11 de los actualmente existentes; adecuará el «Reglamento para la Aplicación de la Valoración de los Puestos de Trabajo», recogido en el anexo I del convenio colectivo, mediante los bloques de competencias alcanzables a través de la formación, la práctica profesional efectiva y su validación; y llevará a cabo la revisión del articulado del convenio colectivo (para esas materias), así como aquellas otras medidas necesarias, para la adecuada y efectiva implantación del sistema de gestión por competencias. Las partes se fijan el 31 de mayo de 2007 como fecha orientativa para la finalización de los trabajos de la Comisión central de Formación. Los trabajos de esta Comisión serán ratificados y modificados, en su caso, por la Comisión Negociadora para su posterior inclusión y publicación en el convenio colectivo.

ANEXO X**Prima ligada a resultados de las fábricas**

En cada uno de los años de vigencia del convenio se abonará una Prima ligada al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Dirección de la Empresa de acuerdo con 3 criterios: a) Respeto del programa de fabricación; b) Calidad y c) Accidentabilidad. Los objetivos establecidos con respecto a los dos primeros criterios se calcularán con base en los resultados conjuntamente obtenidos a nivel de la Empresa, mientras que los objetivos alcanzados correspondientes al tercero de los criterios se determinarán atendiendo exclusivamente a los resultados obtenidos individualmente por cada fábrica. A los efectos de esta prima, se integrarán en las fábricas de Horse Powertrain Spain, SL las correspondientes Áreas de Ingeniería Descentralizadas, en su caso.

El importe de la Prima se determinará atendiendo a los resultados en cada criterio. Por cada uno de los dos criterios, Respeto del programa de fabricación y Accidentabilidad, se puede obtener un máximo de 4 puntos mensuales (48 puntos anuales) para cada uno de ellos, que se acumulan a lo largo del año natural hasta alcanzar la puntuación anual. Por el criterio Calidad se puede obtener un máximo de 8

puntos mensuales (96 puntos anuales). El valor de cada punto queda determinado en función de la agrupación económica y del nivel profesional, siendo fijado en la tabla de retribuciones n.º 23 (anexo IV), para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla y en la tabla n.º 24 para el centro de trabajo de Madrid. Los importes máximos quedan fijados en las tablas n.º 25 y 26, para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla, y para el centro de trabajo de Madrid, respectivamente, y los importes mínimos quedan fijados en las tablas n.º 27 y 28, para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla, y para el centro de trabajo de Madrid, respectivamente. Con respecto al criterio Accidentabilidad, los trabajadores adscritos a las Direcciones Centrales y a la plantilla de los centros de trabajo de Madrid, obtendrán los puntos que se deriven de la media de los resultados de todas las fábricas.

El seguimiento del cumplimiento de los objetivos de cada uno de los criterios se realizará mensualmente por la Empresa, e informará a la Representación de los Trabajadores. El importe a percibir por cada trabajador en concepto de Prima ligada a los resultados de las fábricas será el correspondiente a los puntos que haya obtenido por el total de criterios, que podrá alcanzar un máximo de 192 puntos al año.

La Prima se abonará el mes de abril del año siguiente al de generación de la misma, salvo las excepciones previstas más adelante (ejemplo: bajas en plantilla). No obstante, lo anterior, cada mes de octubre se abonará a los trabajadores un anticipo consistente en una cantidad a tanto alzado redondeada y pactada entre las partes teniendo en consideración los puntos devengados entre los meses de enero y septiembre.

Asimismo, las partes convienen en que los pilares sobre los que se articula la presente Prima son la simplicidad en su planteamiento y la incorporación de objetivos que respondan a la realidad industrial y social, y que, por tanto, sean a su vez alcanzables y transparentes.

Y, en consecuencia, acuerdan las siguientes,

ESTIPULACIONES

Primera.

El cálculo de los resultados de cada criterio se realizará conforme se detalla a continuación.

A) Respeto del programa de fabricación: El valor del criterio será la suma mensual de los puntos obtenidos por el conjunto de las fábricas. Mensualmente se obtendrá dos puntos por cada Fábrica que cumpla al menos en un 98% su programa de fabricación. Si lo cumple de un 97% a un 97,99% cada fábrica obtendrá 1 punto y si lo cumple en menos de un 97% no obtendrá ningún punto.

B) Accidentabilidad: se atenderá al objetivo configurado mediante el índice de frecuencia mensual (en adelante, I.F.M.) y del índice de frecuencia acumulado (en adelante I.F.A.) establecido por cada fábrica, la cual podrá obtener un máximo mensual de hasta cuatro puntos. Se obtienen dos puntos si el I.F.M. de la fábrica es menor o igual al objetivo que tiene establecido y otros dos puntos si el I.F.A. es también menor o igual. No obstante, si al final del año el I.F.A. de la fábrica correspondiente cumple el objetivo establecido, con independencia de los resultados obtenidos mes a mes en el I.F.A., se concederán todos los puntos mensuales correspondientes a este I.F.A.

A efectos de estos criterios, el objetivo será fijado por la Dirección de fabricaciones para cada uno de los años. Para los años 2025 y 2026 se fija un objetivo de 0,7 para la factoría de Motores y 2,26 para la factoría de Sevilla.

C) Calidad. Se configurará el objetivo mediante la medición de las variables «compromiso» y «cible» de los indicadores P.P.M. (Número de piezas defectuosas por millón) de las fabricas mecánicas (Motores y Sevilla).

Se obtienen 2 puntos si el resultado mensual del indicador PPM es menor o igual al «compromiso» adquirido para el año en curso de los citados indicadores. Igualmente, se

obtienen 2 puntos si el resultado mensual del indicador PPM, es menor o igual a la «cible» fijada para el año en curso de los citados indicadores.

Cada fábrica podrá obtener un máximo de 4 puntos por mes, con lo cual se podrá obtener un máximo de 8 puntos mensuales para el conjunto de las mismas.

No obstante, si al final del año el promedio de los resultados de los últimos 12 meses del indicador es inferior al objetivo fijado para el «compromiso» de los indicadores anteriormente reseñados, se concederán los puntos dejados de percibir correspondientes a dicho objetivo. Igualmente, si al final del año el promedio de los resultados de los últimos 12 meses del indicador PPM es inferior al objetivo fijado para la «cible» de los indicadores anteriormente reseñados, se concederán los puntos dejados de percibir correspondientes a dicho objetivo.

A efectos de este criterio, los objetivos son fijados por la Dirección de fabricaciones para cada uno de los años. Para el año 2025, se fijan los siguientes:

PPM	Enero a diciembre 2025	
	Compromiso	Cible
Motores.	30	20
Sevilla.	36	32

Segunda.

Los trabajadores que, a lo largo del año de generación de la Prima, hayan prestado servicios en diferentes fábricas, percibirán los puntos que correspondan en proporción al tiempo de prestación de servicios en cada una de ellas. En el mes del cambio, el trabajador obtendrá los puntos correspondientes a la fábrica en la que haya prestado servicios durante más tiempo.

Igualmente los trabajadores que, a lo largo del año de generación de la Prima, vean modificado su nivel percibirán, a partir de ese momento, los importes de la Prima referidos al nuevo nivel superior incluida la posible recuperación a la que tuvieran derecho.

Tercera.

Los trabajadores que causen baja durante el año de generación de la Prima, percibirán el importe que corresponda conforme a los resultados obtenidos hasta el mes anterior a la fecha de su baja, abonándoles en ese momento el importe que les corresponda.

Para los nuevos ingresos se computará integro a efectos de la Prima el mes de su incorporación a la Empresa.

Cuarta.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial o con jornada reducida por cualquiera de los motivos que legalmente lo permiten, percibirán el importe proporcional a su jornada anual de trabajo.

ANEXO XI

Prima de contribución individual (pci)

Todos los trabajadores de Horse Powertrain Spain, SL podrán devengar un máximo de 4 puntos mensuales (48 anuales), con el mismo valor del punto que la Prima de Resultados (tablas 24-29), en atención a su nivel de absentismo (días de absentismo

individual por enfermedad y días de absentismo no justificado), de acuerdo con la siguiente escala:

- 0 días de ausencia en el mes: 4 puntos.
- 1 día de ausencia en el mes: 3 puntos.
- 2 días de ausencia en el mes: 2 puntos.
- 3 días de ausencia en el mes: 1 punto.
- 4 o más días de ausencia en el mes: 0 puntos.

El pago de la prima de contribución individual se hará en la misma forma y plazos que se abona la actual prima de resultados, es decir, con un anticipo en la nómina de octubre y una regularización final en abril. En cuanto al resto de aspectos relativos al funcionamiento y abono de la presente prima se estará a lo establecido en el anexo XI.

Las enfermedades graves que se relacionan a continuación no computarán como ausencia a los efectos del devengo de la presente prima, siempre que hayan sido debidamente justificadas ante el servicio médico. Asimismo, existirá un plazo de un mes para la gestión de las incidencias que pudieran suceder.

I. Oncología

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Cualquier otra enfermedad oncológica bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

II. Hematología

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.
16. Cualquier enfermedad grave relacionada con la Hematología, bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

III. Errores innatos del metabolismo

17. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
18. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
19. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
20. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
21. Alteraciones glicosilación proteica.
22. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
23. Enfermedades de los peroxisomas (síndrome de Zellweger, condrodysplasia punctata, adrenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).

24. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

25. Cualquier otra enfermedad del metabolismo bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

IV. Alergia e inmunología

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Cualquier otra enfermedad alérgica e inmunológica graves que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

V. Psiquiatría

30. Trastorno depresivo mayor.

31. Trastorno psicótico.

32. Trastorno esquizoafectivo.

33. Cualquier otra enfermedad psiquiátrica grave que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

VI. Neurología

34. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.

35. Traumatismo craneoencefálico severo.

36. Lesión medular severa.

37. Enfermedades autoinmunes:

a) Encefalomielitis aguda diseminada.

b) Polineuropatía crónica desmielinizante.

c) Encefalitis límbica.

d) Otras enfermedades autoinmunes bien definidas, a valorar por el Servicio Médico.

38. Enfermedades neuromusculares:

a) Atrofia muscular espinal.

b) Otras enfermedades neuromusculares bien definidas, a valorar por el Servicio Médico.

39. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones), a valorar por el Servicio Médico.

40. Parálisis cerebral.

41. Cualquier otra enfermedad neurológica y/o neuromuscular grave que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

VII. Cardiología

42. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.

43. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

44. Otras cardiopatías congénitas graves, a valorar por el Servicio Médico.

45. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves, a valorar por el Servicio Médico.

46. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV, a valorar por el Servicio Médico.

47. Trasplante cardíaco.

48. Cualquier otra enfermedad cardiológica grave bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

VIII. Aparato respiratorio

- 49. Trasplante de pulmón.
- 50. Cualquier otra enfermedad del aparato respiratorio grave que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

IX. Aparato digestivo

- 51. Hepatopatía grave, a valorar por el Servicio Médico.
- 52. Trasplante intestinal.
- 53. Trasplante hepático.
- 54. Cualquier otra enfermedad del aparato digestivo grave que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

X. Nefrología

- 55. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
- 56. Trasplante renal, a valorar por el Servicio Médico.
- 57. Tubulopatías de evolución grave.
- 58. Síndrome de Bartter, a valorar por el Servicio Médico.
- 59. Cistinosis, a valorar por el Servicio Médico.
- 60. Acidosis tubular renal, a valorar por el Servicio Médico.
- 61. Malformaciones nefrourológicas complejas, a valorar por el Servicio Médico.
- 62. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- 63. Defectos congénitos del tubo neural.
- 64. Cualquier otra enfermedad nefrológica grave que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

XI. Reumatología

- 65. Cualquier enfermedad reumatológica grave que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

XII. Enfermedades infecciosas

- 66. Sepsis, a valorar por el Servicio Médico.
- 67. Enfermedades por Covid-19.
- 68. Enfermedades secuelas y trastornos derivados del Covid-19, como pueden ser respiratorios, neuromusculares y/o neurológicos, o aquellos que puedan detectarse en el futuro, a valorar por el Servicio Médico.
- 69. Cualquier otra enfermedad infecciosa grave que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

XIII. Endocrinología

- 70. Cualquier enfermedad endocrinológica grave que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

XIV. Trastornos de base genética

- 71. Epidermólisis bullosa.
- 72. Cualquier otro trastorno de base genética grave que esté bien definida, a valorar por el Servicio Médico.

XV. Trastornos de columna vertebral

- 73. Hernias discales.
- 74. Otras lesiones de la columna incapacitantes bien definidas, a valorar por el Servicio Médico.

XVI. Grandes traumatismos

- 75. Los traumatismos de larga duración que impliquen una larga rehabilitación.

ANEXO XII

Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+ y protocolo frente el acoso y violencia de genero del colectivo LGTBIQ+

Principios generales

Horse Powertrain Spain, SL manifiesta su compromiso con la igualdad efectiva, la diversidad y la erradicación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

La empresa velará por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBIQ+.

Asimismo, impulsará y velará por un entorno laboral libre de cualquier tipo de comportamiento discriminatorio, garantizando el respeto a la dignidad de todas las personas y promoviendo un entorno seguro e inclusivo para toda la plantilla.

Medidas planificadas

Acceso al empleo y contratación de las personas LGTBIQ+.

Los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional se llevarán a cabo mediante procedimientos objetivos basados en los principios de mérito, capacitación y adecuación persona-puesto.

Las personas que intervengan en los procesos de selección recibirán formación en materia de igualdad.

Las ofertas de empleo y entrevistas se realizarán sin sesgos discriminatorios, eliminando cualquier término o expresión que pueda resultar discriminatorio.

Se utilizará lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y en las comunicaciones vinculadas a los procesos de selección.

La empresa podrá utilizar modelos de currículo ciego para favorecer la eliminación de sesgos en los procesos de selección.

Clasificación profesional y promoción

Los procedimientos de promoción profesional se llevarán a cabo sin discriminación, basándose en criterios objetivos relacionados con los méritos, competencias y capacidades de las personas candidatas.

La empresa garantizará la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras incluido colectivo LGTBIQ+.

Formación, sensibilización y comunicación al respecto del colectivo LGTBIQ+

La empresa garantizará la realización de acciones formativas dirigidas a la plantilla en materia de igualdad, corresponsabilidad y lenguaje inclusivo.

Se impartirá formación específica en materia de igualdad a las líneas jerárquicas, a las personas responsables de Recursos Humanos y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Se promoverá la utilización de lenguaje no sexista, diverso e inclusivo en las comunicaciones internas y externas.

La empresa realizará revisiones periódicas del lenguaje y de las imágenes utilizadas en sus comunicaciones internas y externas para comprobar su adecuación a los principios de comunicación inclusiva.

Entorno laboral inclusivo y no discriminación del colectivo LGTBIQ+

La empresa promoverá un entorno laboral libre de discriminación, basado en los principios de respeto, inclusión y tolerancia.

Se garantizará la igualdad de trato y el respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

La empresa velará por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se fomentarán actuaciones de sensibilización en materia de diversidad e inclusión.

Régimen disciplinario

Las conductas constitutivas de acoso serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo aplicable. Se adoptarán las medidas disciplinarias que procedan frente a las personas responsables de conductas de acoso. Igualmente podrán adoptarse medidas disciplinarias frente a denuncias falsas acreditadas.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+

Declaración de principios:

Horse Powertrain Spain, SL declara expresamente su tolerancia cero frente a cualquier conducta de acoso, violencia o discriminación.

La empresa mantendrá y protegerá un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas y la igualdad de trato, no permitiendo ni consintiendo conductas contrarias a dichos principios.

Toda la línea jerárquica y, en general, cualquier persona con personal a cargo deberá aplicar estos principios y emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.

Asimismo, todas las personas trabajadoras deberán velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y utilizar el presente procedimiento de manera responsable.

La empresa se compromete a:

- Informar a la plantilla sobre el contenido del presente procedimiento.
- Sensibilizar en los valores de respeto, igualdad y dignidad para con el colectivo LGTBQ+.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones que pudieran producirse.
- Proteger frente a posibles represalias a quienes pongan los hechos en conocimiento de la empresa o participen como testigos.
- Adoptar las medidas disciplinarias que correspondan cuando proceda.

Comunicación y denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de una situación de acoso o que tenga conocimiento de una situación de esta naturaleza respecto del colectivo LGTBIQ+ podrá ponerlo en conocimiento de:

- El Servicio de Recursos Humanos.
- La Dirección correspondiente.

- El correo electrónico habilitado por la empresa.
- La Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Actuaciones preliminares

Recibida la comunicación, Recursos Humanos realizará un primer análisis de los hechos comunicados.

Cuando resulte necesario podrán adoptarse medidas preventivas, incluida la separación física de las personas implicadas. Asimismo, podrá valorarse la utilización de mecanismos de mediación cuando las circunstancias lo permitan.

Investigación

La empresa llevará a cabo las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Podrán realizarse entrevistas a las personas implicadas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante para la investigación. Finalizada la investigación se elaborará un informe de conclusiones en el que se propondrán las medidas que procedan.

Resolución

A la vista de las conclusiones de la investigación, la empresa adoptará las medidas que resulten oportunas.

Dichas medidas podrán consistir en:

- Medidas disciplinarias.
- Medidas correctoras.
- Archivo del expediente cuando no existan elementos suficientes que acrediten la conducta denunciada.
- Cualquier otra medida que resulte adecuada para garantizar la protección de las personas afectadas y el respeto al entorno laboral.

Garantías

Todas las actuaciones se desarrollarán respetando los principios de:

- Confidencialidad.
- Respeto a la dignidad de las personas.
- Protección frente a represalias.
- Tramitación diligente de las denuncias.
- Protección de las personas afectadas.

Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará el seguimiento de la aplicación de las medidas respecto del colectivo LGTBIQ+ contenidas en el presente anexo y valorará, en su caso, la necesidad de introducir mejoras o adaptaciones.

ANEXO XIII

Acta de acuerdos complementarios del convenio colectivo interprovincial de Horse Powertrain Spain, SL 2025-2026 pactados entre las representaciones de los trabajadores y de la empresa en las deliberaciones del convenio colectivo

Acuerdos complementarios del Convenio Colectivo interprovincial de Horse Powertrain Spain, SL 2025-2026

Se reúnen, de una parte, los representantes de los trabajadores, en su doble calidad de Delegados Generales de las organizaciones sindicales UGT, CCOO y SCP y de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio 2025-2026, y de la otra, la Representación de la Empresa Horse Powertrain Spain, SL, y llegan a los siguientes acuerdos que, con su mismo ámbito lo complementan.

Agrupaciones de categorías a efectos de exámenes:

La Empresa acepta tratar en la Comisión de Ascensos, durante la vigencia del convenio, la petición de revisión del plazo de validez de la aprobación de Agrupaciones en los concursos.

Puestos de carácter especial:

Los puestos de carácter especial a que se alude en el anexo III del presente convenio, se enuncian a continuación, y se aplicará de manera restrictiva, no significando que todas las plazas de los Departamentos o Servicios indicados tengan la condición de carácter especial.

La vigencia de este Acuerdo será la misma que la del presente convenio, finalizando el 31 de diciembre de 2026.

Personal técnico o administrativo de:

Dirección industrial:

– Departamento de Recursos Humanos:

- A) Personal de nóminas.
- B) Personal que mueve fondos.

- Servicio de Vigilancia-Personal de oficina.
- Departamento de Estudios (personal de prototipos).

Dirección de asuntos sociales:

– Departamento de Recursos Humanos:

- A) Personal de nóminas.
- B) Personal que mueve fondos.

- Jurídico-Laboral.
- Selección-Promoción-Puestos especiales.
- Valoración.
- Servicios Médicos.
- Dirección de Relaciones Laborales y Sindicales.

– Dirección de Estudios y Estrategia - Personal de elaboración de datos confidenciales.

Dirección de comunicación:

- Soportes Internos.

Dirección general-Secretaría general técnica:

- Asesoría Fiscal.
- Asesoría Jurídica.

Dirección de compras:

- Puestos especiales.

Dirección financiera:

- A) Personal de contabilidad de la cuenta de explotación.
- B) Personal que mueve fondos.

Dirección de estudios y planificación:

- A) Personal que realiza encuestas de mercado.

Comun a todas las direcciones:

- Personal staff de los Directores.

Cobertura de vacantes:

Independientemente de que se esté realizando, en un gran porcentaje, la cobertura con personal de interior, la Empresa se ratifica en su política actual de dar preferencia a personal del interior en la cobertura de categorías de entrada mediante selecciones del interior, pruebas de aptitud, traslados voluntarios, concursos, etc., informando previamente a la Representación de los Trabajadores del sistema de cobertura.

Regulación de plazas por convenio:

Se dará al Comité de Promoción información trimestral de promociones efectuadas por Centros de Trabajo y Departamentos.

Vehículos a crédito:

Durante la vigencia de este convenio, la Empresa adjudicará por el sistema de crédito de Empresa 130 vehículos en total al mes durante los años 2025-2026.

El crédito de Empresa comprenderá la financiación del precio del vehículo que figura en la factura, y serán a cargo del trabajador en su totalidad los impuestos y otros abonos que procedan, figuren o no en factura.

El trabajador, en el momento de la compra, podrá optar entre pagar el vehículo a tres años por el sistema actual, o hacerlo en cuatro años, sin mayor coste para la Empresa, para lo que habrá de abonar el euribor vigente en cada momento (aunque sólo se revisará trimestralmente) más 3,75%, gastos incluidos.

Se acuerda el aumento del descuento en la tasación de vehículos procedentes del Parque hasta el 20 por 100.

De forma complementaria, la Dirección de la Empresa pondrá en marcha diferentes iniciativas que permitirán la adquisición de vehículos a los trabajadores en óptimas condiciones, aunando así intereses sociales y comerciales.

Préstamos para adquisición de viviendas:

Su cuantía será hasta los 9.000 euros durante los años 2025 y 2026.

La distribución y tratamiento administrativo de los préstamos se efectuará independientemente para Valladolid, Sevilla y Madrid.

Se concederán, en peticiones de segundo crédito de vivienda, 20 al mes, de la misma cuantía que el primero, a aquellos trabajadores que hubieran disfrutado ya de un

préstamo anterior, cuando hayan transcurrido por lo menos cinco años desde su concesión y se haya amortizado totalmente el préstamo anterior.

La distribución y el tratamiento serán análogos a los del primer crédito.

Se aplicará como interés, el euribor vigente en cada momento (aunque solo se revisará trimestralmente) + 1 punto.

Los relevistas accederán a los préstamos para adquisición de viviendas en las mismas condiciones que el resto de la plantilla salvo en lo referido al período de amortización del préstamo, cuya fecha deberá ser siempre previa al vencimiento de su contrato de trabajo y en lo referido a la cuantía, que nunca podrá superar el salario neto mensual del trabajador menos los límites legales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes concordantes.

Nuevas tecnologías:

Para mantener la indispensable capacidad competitiva, hay que emplear, como lo hacen las demás empresas del sector de automoción las nuevas tecnologías de simplificación del diseño, automatización de las instalaciones, robotización de las mismas, digitalización y racionalización y optimización del proceso productivo (con un denominador común de máxima calidad del producto).

La Comisión de Nuevas Tecnologías integrada, en cuanto a la Representación de los Trabajadores, por siete miembros elegidos por ella, tendrá como funciones las de informar, sugerir y proponer a la Dirección de la Empresa.

Igualmente, la Dirección de la Empresa, a través de la Comisión de Ascensos, podrá atender determinadas solicitudes de la Representación de los Trabajadores para asistencia de algunos miembros de la misma a cursos sobre nuevas tecnologías.

La Dirección de la Empresa se compromete a facilitar en el seno de esta Comisión Paritaria información previa sobre nuevas tecnologías, suficientemente amplia, a la Representación de los Trabajadores, así como su repercusión en el empleo y condiciones de trabajo.

Comisión de Clasificación Profesional y Formación:

1. La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional y Formación estará formada por 14 miembros, 7 pertenecientes a la Representación de los Trabajadores y 7 por parte de la Dirección de la Empresa. Las normas de funcionamiento de esta Comisión se pactarán en el seno de la misma.

2. En el Acta de Acuerdos Complementarios del convenio 1995 se recogía:

«En el Acuerdo de Plan Social 89-93 (apartado D.4), las partes se comprometieron a negociar una nueva Clasificación Profesional, como elemento básico de la optimización y gestión de los recursos humanos de la empresa, contando con la formación continua que permita la evolución de los trabajadores y evite su marginación fomentando su mejor adecuación a los puestos de trabajo.»

Cara a esta nueva Clasificación Profesional, es obviamente necesario la formación continua en nuestra Empresa.

Los compromisos relativos a formación quedan incorporados al artículo 41 del convenio.

Incorporados al convenio colectivo los textos previstos en los acuerdos alcanzados en el seno de las comisiones de Clasificación y Formación, cuya interpretación habrá de efectuarse en los términos de dichos acuerdos, en las Comisiones Centrales correspondientes se adoptarán los criterios complementarios que se consideren necesarios para la aplicación de la nueva clasificación y de las modificaciones que se introducen en valoración. Transcurridos diez meses de vigencia, la Comisión de Clasificación Profesional y Formación analizará los resultados obtenidos, de cara a realizar las propuestas que estime oportuno. Dada la novedad que supone, las partes

firmantes del convenio, a la vista de estas propuestas, podrán acordar los ajustes que, excepcionalmente, fueran convenientes.

En la nueva clasificación, que se acuerda como progresivo acercamiento a la clasificación por niveles de conocimientos, más adecuada a la realidad actual que la de los oficios tradicionales, se relacionan (tanto en el artículo 46 como en las Agrupaciones de categorías a efectos de retribución que figuran en el anexo IV) las categorías profesionales que permanecen como tales, quedando las anteriores categorías incluidas en éstas. Siguiendo tal distribución, las anteriores definiciones de categorías se entenderán como funciones de las nuevas categorías, hasta tanto sea posible su actualización, con la experiencia obtenida más allá del año de aplicación.

Desde la entrada en vigor, con la firma del convenio colectivo, de las nuevas categorías, quedan sin efecto las hasta ese momento vigentes, sin perjuicio del respeto de los derechos adquiridos de quienes las han obtenido conforme a convenios anteriores.

Las referencias a las denominaciones anteriores que en el convenio colectivo u otros acuerdos puedan permanecer, se entenderán hechas a la categoría en la que quedan incluidas.

Dentro de las categorías de Oficial de 1.^a, 2.^a y 3.^a del Grupo Obrero, se reconoce la especialidad de Prevención-Protección.

Se crea la especialidad de Jefe de Unidad dentro de la categoría profesional de Encargado, referida a un sector de la producción con especiales responsabilidades. Se considerarán integrados en la misma a los Encargados que, a la fecha de la firma del convenio, hayan superado el curso específico y estén prestando servicio en las áreas a que se refiere la definición de la nueva especialidad.

Dentro del Grupo Obrero y de una nueva Agrupación de las categorías a efectos de retribución, concretamente por encima de la actual de Oficiales de 1.^a, se crea la categoría de Oficial Especial. El acceso a tal categoría se efectuará por concurso examen. El plus voluntario de Oficiales 1.^a A y B quedará absorbido por la retribución de la nueva categoría, cuando quienes lo perciben obtengan esta categoría, salvo que aquél fuera superior, en cuyo caso se mantendría la diferencia mientras ésta existiera.

3. De conformidad con la creación de categorías de entrada y demás acuerdos del Convenio 2000-2003, el Pacto por el Empleo y la Competitividad de Renault España, SA de fecha 30 de septiembre 2009 y Acuerdo Social 2014-2016 de Renault España, SA de fecha 13 de noviembre 2012, las definiciones de las categorías de Oficial de 3.^a y Especialista de Base, Especialista A, Especialista A especial, Especialista B y Especialista C, todos ellos del Grupo Obrero, y de Oficial de 3.^a del Grupo Técnico-Administrativo son las siguientes:

3.1 Oficial de 3.^a (Grupo Obrero). Es el operario que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir con la Formación Profesional (FP-1, FP-2, y grado medio o superior), o con el desempeño durante al menos cuatro años, de diversas tareas o labores de las constitutivas de un oficio, o de las propias de un proceso de producción que implique responsabilidad en su ejecución, cuentan con la capacidad suficiente para realizar, con la formación adecuada en la función específica, que será siempre a cargo de la Empresa, la mayoría de las tareas de su Grupo Profesional en el sector de la Automoción, con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

3.2 Especialista de Base, Especialista A, Especialista A especial, Especialista B y Especialista C (Grupo Obrero). Son los operarios mayores de dieciocho años que, mediante la práctica de diversas tareas o labores de las constitutivas de un oficio, o de las propias de un proceso de producción que implique responsabilidad en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto. En función de la sucesiva formación, conocimiento, mejor aprovechamiento de las aptitudes y adaptación a distintos puestos de trabajo, así como adecuado desenvolvimiento en el medio, que sólo se adquieren al cabo de los primeros años serán «Especialista de Base, durante el primer año y seis

meses, «Especialista A» desde el primer año y seis meses y durante un año, «Especialista A especial» desde el segundo año y seis meses y durante un año, «Especialista B» desde el tercer año y seis meses y durante un año y «Especialista C» desde el cuarto año y seis meses y durante un año; transcurrido este último, ostentarán la categoría de Oficial de 3.^a

3.3 Oficial de 3.^a (Grupo Técnico-Administrativo). Realiza similares funciones al Oficial de 2.^a Técnico-Administrativo, en un grado inferior de iniciativa, conocimiento, experiencia y responsabilidad, sin perjuicio de que, siendo la categoría inferior de su Grupo Profesional, le puedan ser encomendadas las tareas elementales del mismo.

Los Oficiales de 3.^a Técnico-Administrativos con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de Oficiales de 2.^a en tanto no les corresponda ascender.

3.4 Habiendo desaparecido en el Grupo Obrero la categoría genérica de Especialista, y en el Grupo Técnico-Administrativo la de Auxiliar, quienes hasta ahora las ostentaban pasan a las categorías de Oficiales de 3.^a del respectivo Grupo Profesional, computándose, en el caso de los Oficiales de 3.^a Técnico-Administrativos, el tiempo trabajado como Auxiliares Técnico-Administrativos, a efectos del cumplimiento de los cinco años para obtener la remuneración de Oficiales de 2.^a.

4. De conformidad con la creación de las categorías Jefe de Unidad y Jefe de Unidad de 1.^a y demás acuerdos del Convenio 2004-2006, las definiciones de las categorías de Jefe de Unidad y Jefe de Unidad de 1.^a, todas ellas del Grupo Técnico-Administrativo, se entregan por la Dirección de la Empresa a esta Representación de los Trabajadores para su firma en este mismo acto. Asimismo, quienes a la entrada en vigor del Convenio 2004-2006, ostentan la especialidad de Jefe de Unidad, que se extingue, pasan automáticamente a ostentar la categoría de Jefe de Unidad.

Becas de Formación:

La Empresa se compromete a estudiar en el seno de la Comisión de Formación las alternativas y sugerencias que la Representación de los Trabajadores dé a la aplicación de las llamadas Becas de Formación.

Comisión Paritaria de Ritmos:

La Dirección de la Empresa, en el marco establecido en la Comisión Paritaria del artículo 45 del convenio, informará previamente a la Representación de los Trabajadores, de las modificaciones más importantes que se produzcan o se deriven de la puesta en marcha de una nueva organización del trabajo.

Comisiones Centrales:

Se dota a las Comisiones Centrales de mayor capacidad, de tal forma que puedan realizar estudios y posibles acuerdos que posteriormente serán trasladados a los Órganos Centrales correspondientes.

Horario flexible:

La Empresa potenciará, teniendo en cuenta las experiencias realizadas hasta el momento en la implantación del horario flexible en áreas funcionales concretas, los acuerdos a este respecto con la Representación de los Trabajadores para la aplicación del horario flexible en las zonas en que la organización del trabajo lo permita (oficinas técnicas, de administración, etc.), de forma autónoma en cada una y por períodos prorrogables, sin que este régimen suponga derecho adquirido para quienes lo disfruten.

Seguro de Accidentes:

Con independencia del seguro regulado en el artículo 43, se contratará una póliza de accidentes profesionales para todo el personal que no tiene otra cobertura, que asegure los siguientes riesgos:

- Muerte por accidente: su cuantía será 26.400 Euros, durante los años 2025 y 2026.
- Incapacidad permanente por accidente: Las mismas cantidades, en modalidad progresiva B-350. Este seguro se aplicará a los accidentes ocurridos desde el 1 de enero de 1991.

El régimen de devengo y abono de este seguro es el dispuesto en el artículo 43 del convenio para el seguro básico, excepto en lo que se refiere a contingencias cubiertas e importe del seguro.

Prendas de trabajo:

La Representación de la Dirección de la Empresa acepta la propuesta de la Representación de los Trabajadores para los Centros de Trabajo de Valladolid y Sevilla, dando opción entre sudadera o forro polar en la próxima entrega.

Salud Laboral:

La Comisión Central Paritaria de Salud Laboral estudiará la adecuación del articulado del convenio colectivo a los nuevos criterios de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones que la desarrollen.

Las partes acuerdan que se regule en la Comisión Central de Salud Laboral la aplicación de las normas contenidas en disposiciones legales relativas a la adopción, acogida y reducción de jornada por enfermedad grave de hijos, así como de sus modificaciones, en su caso.

Conforme al necesario cumplimiento de lo establecido en la ley, la Empresa se compromete a que los planes de inversiones de las factorías contemplarán líneas de acción para la mejora de las condiciones climáticas de las instalaciones industriales en el periodo de vigencia de este Acuerdo.

Plan de Salud y Bienestar Horse España, con el objetivo de dotar de medios al trabajador para cuidar su salud, lo que redundará en beneficio de todos y dar a conocer a los empleados todas las acciones que llevamos a cabo en beneficio de su salud.

Salud:

- Creación y puesta en marcha de una línea/aplicación de atención médica al empleado.
- Adquisición de nuevas máquinas para fisioterapia.
- Ampliación de las horas de fisioterapia disponibles para los empleados, partiendo de las 9 horas diarias actuales en Valladolid y 5 horas en Sevilla.
- Puesta en marcha a lo largo del convenio de una escuela para mayores de 50 años para capacitar para tareas con menos exigencia ergonómica.
- Creación de una comisión de absentismo con reunión trimestral para evaluar situación actual y posibles medidas.
- Continuación de inversiones en mejoras ergonómicas de los puestos.
- Estudio individualizado por parte del servicio médico para acelerar algunas intervenciones o pruebas a los trabajadores.
- Actualización y realización de evaluación de riesgos psicosociales.
- Protocolo específico para la reincorporación tras ausencias de larga duración.
- Entrega del parte médico de asistencia/consulta al trabajador en las primeras 24 horas.
- Plan específico sobre salud mental: plan de ayuda y cuidado al empleado.

Bienestar:

Creación espacios de salud y bienestar a disposición del empleado adaptados a las necesidades de cada centro de trabajo: Motores: Sala de Pilates, gimnasio, medidas de nutrición saludable. Sevilla: mejora de espacios de trabajo y comunes, refuerzos vestuarios y servicios.

Comunicación:

Refuerzo de campañas de salud: prevención de lesiones, vida saludable, etc.

Formación:

Plan de formación voluntario dedicado a aumentar el conocimiento del personal a nivel de salud: hábitos saludables, ergonomía, entrenamientos preventivos, trucos para un buen descanso, alimentación, etc.

Formación a las líneas jerárquicas en temas de salud mental.

Mejora de las condiciones de trabajo:

Centro de trabajo de Sevilla:

- Refuerzo en 2025 de las inversiones en aislamiento de naves, para mejora de las condiciones climatológicas, telecontroles digitales con inteligencia artificial.
- Sustitución de puertas de paso peatonales por otras con rotura de puente térmico para mejorar las condiciones climáticas.
- Continuación de instalación de cortinas de aire en puertas automáticas.
- Renovación baterías de frío de unidad de tratamiento de aire en nave F (UTA).

Centro de trabajo de Valladolid:

- Desarrollo de una solución de inteligencia artificial para mejora de la climatización de las naves de manera automática.
- Mejora y optimización de los vestuarios, servicios y zonas comunes.

Unidades Elementales de Trabajo:

La Dirección de la Empresa, durante la vigencia del convenio, potenciará la participación e información a la Representación de los Trabajadores sobre las U.E.T.'s., complementándola con una adecuada formación.

Contratación temporal:

Mantener los contratos mínimos para adaptar la plantilla a las necesidades de fabricación. La Empresa estima que necesita dotarse de una flexibilidad de alrededor del 10% de la plantilla, con este fin. De existir necesidades suplementarias de producción, se utilizarán las mínimas contrataciones temporales imprescindibles y por el tiempo indispensable.

Grupos profesionales:

Ambas partes acuerdan abordar en 2026 el cambio de las categorías y niveles actuales a sistemas de grupos profesionales (equivalencia 100% de las categorías actuales), según recoge el artículo 22.1 del ET.

Otros aspectos acordados:

- Mantenimiento del sorteo ordinario de vehículos 2 veces al año con participación de todos los empleados (incluido MMSS).

- Se acuerda definir en el marco de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del convenio colectivo (COMVI) el plazo máximo para que un mando intermedio llegue al 100% de los importes de las tablas decmi.
- El importe del plus de prolongación de jornada festiva aumentará un 5% retroactivamente desde el 1 de enero de 2025.
- En caso de trabajo en Nochebuena (turno de noche), 25 de diciembre, Nochevieja (turno de noche), y 1 de Enero, se percibirá un plus superfestivo con importe 40% superior respecto al plus festivo actual retroactivamente desde el 1 de enero de 2025.
- El importe del precio de la hora extraordinaria aumentará un 15% respecto a su valor actual retroactivamente desde el 1 de enero de 2025.
- El importe del plus de aprovechamiento de instalaciones aumentará un 10% respecto a su valor actual retroactivamente desde el 1 de enero de 2025.
- En caso de trabajo por bolsa en sábados de puente, sábado previo a vacaciones si éstas comienzan en lunes, Sábado Santo o sábado del festivo local, el importe del plus de modificación a la demanda subirá un 40% retroactivamente desde el 1 de enero de 2025.
- Regularización del coeficiente de absentismo con recálculo trimestral para que no haya salarios por debajo de SMI.
- Establecimiento de un sistema (voluntario) de retribución flexible para favorecer la fiscalidad de los trabajadores. Los conceptos son los recogidos en la ley del IRPF (Seguro médico, formación que tenga que ver con el trabajo, gastos de guardería infantil, etc.). Al incluirlos como retribución flexible en nómina, le baja la base imponible del IRPF, por lo que el neto percibido por el trabajador es superior).
- La Dirección se compromete a formalizar un mínimo de 200 nuevos contratos indefinidos en el periodo de vigencia del nuevo convenio en las factorías y en el Centro de I+D+i.
- Mantenimiento del plan de incapacidad y de jubilación parcial, con adaptación a la legislación actual.
- Ambas partes acuerdan estudiar la posibilidad de implantar el contrato fijo discontinuo abordando este punto en el Comité Intercentros en los tres meses siguientes a la firma del acuerdo del convenio.
- Ambas partes acuerdan también abordar los temas relativos al colectivo de Mandos Superiores y Forfaits en el plazo de tres meses en el foro que se acuerde entre los firmantes y la Dirección.
- Revisión de la política de viajes. Se revisarán las dietas de los viajes en misión, especialmente a Kiruna y Granada para contemplar las especificidades de este colectivo.

Supresión de horas extraordinarias:

La Dirección de la Empresa se compromete a incrementar su política de mínima realización de Horas Extraordinarias.