

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Mercedes Benz España, SAU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Mercedes Benz España, SAU. Código convenio número 01001022011981.

ANTECEDENTES

El día 29 de julio de 2022 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 12 de julio de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo- El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Mercedes Benz España, SAU, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 8 de septiembre de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo Mercedes-Benz España, SAU
fábrica Vitoria-Gasteiz
2021-2026**

Comisión negociadora

En Vitoria-Gasteiz a 28 de julio de 2022 se reúnen los representantes de la Dirección de la empresa y de los sindicatos UGT, CCOO, Ekintza y PIM, como representantes del comité de empresa de la mesa negociadora, para proceder a la firma del convenio colectivo de Mercedes-Benz España, SAU en su centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, siendo los asistentes las siguientes personas:

Preámbulo-Construyendo el futuro

El presente convenio colectivo para la empresa Mercedes-Benz España, SAU, (en adelante MBE), en el centro de trabajo situado en Vitoria-Gasteiz, ha sido negociado con comisión negociadora designada por la representación social y acordado por una representación de la Dirección de la empresa y los componentes de la comisión negociadora pertenecientes a los sindicatos UGT, CCOO, Ekintza y PIM, que representan la mayoría necesaria para dar al presente convenio colectivo carácter estatutario, de los regulados en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por este motivo la validez y eficacia del convenio es de carácter general por lo que las condiciones pactadas beneficiaran, a toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, el presente convenio colectivo tiene como antecedente la propuesta de acuerdo para el nuevo convenio colectivo de 12 de julio de 2022, que fue sometida a referéndum con el voto favorable de una mayoría de la plantilla en fecha 18 de julio de 2022.

La Dirección y los sindicatos firmantes del presente acuerdo de convenio colectivo, declaran su firme propósito de fomentar un marco de relaciones laborales que habilite el futuro de las personas y la fábrica Mercedes-Benz Vitoria, asegurando paz social y posicionando a la fábrica como la empresa más atractiva en competencias, liderazgo y productividad; que permita atraer las inversiones imprescindibles para asegurar la producción de próximos vehículos en la fábrica Vitoria.

Se debe entender el presente acuerdo para los años 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 como una apuesta decidida de la plantilla y sus representantes sociales de Mercedes-Benz Vitoria, por el futuro de la fábrica de Vitoria-Gasteiz, que se debe de traducir en la decisión inequívoca de la Dirección de Mercedes-Benz, de aportar un plan de negocio que asegure las inversiones y el empleo necesarios, para acometer el imprescindible proceso de transformación para la fabricación de los futuros vehículos eléctricos (plataforma vehículo eléctrico VAN. EA) en nuestra localización.

Los acuerdos alcanzados pretenden dotar a nuestra fábrica de un marco de relaciones moderno, en un momento trascendental para el aseguramiento del futuro de todos los que formamos parte de Mercedes-Benz, en un entorno de gran incertidumbre, con una combinación de altas inversiones junto a una profunda transformación del negocio del automóvil.

Los trabajadores y trabajadoras son los protagonistas de la imparable transformación del negocio. Es por ello que los cambios recogidos en el presente documento, además de responder a las necesidades de la empresa, también están orientados a dar respuesta a las demandas de los diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras que forman parte de nuestra organización.

Por último, como consecuencia directa de la firma del convenio, la Dirección de la fábrica de Vitoria-Gasteiz asume el compromiso de convertir 150 contratos temporales en indefinidos durante el año 2022,

Capítulo I - Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

Las normas contenidas en este convenio regulan las actividades laborales que la empresa Mercedes-Benz España, SAU desarrolla en su centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla de los trabajadores y trabajadoras con excepción de los altos cargos directivos, jefaturas de división, jefaturas de departamento, personal técnico superior y titulados superiores.

No obstante, a este personal excluido del ámbito general del convenio, les resultará también de aplicación lo dispuesto en el capítulo de fondos y atenciones sociales, el artículo 39 (complemento de jornada nocturna), artículo 46 (jornada de trabajo), artículo 48 (vacaciones) y el artículo 54 (licencias) y todos aquellos artículos, disposiciones y anexos donde expresamente se indique su aplicación.

Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia de este convenio será de 6 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2026, a excepción de los puntos en que expresamente se convenga otra cosa.

Se entiende, no obstante, que este convenio será de aplicación hasta la firma del siguiente convenio colectivo.

Este convenio será prorrogable por sucesivas anualidades, salvo denuncia escrita en el transcurso de los últimos tres meses de vigencia, debiéndose iniciar las deliberaciones, como máximo, un mes antes de su finalización.

Artículo 4. Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales no absorbidas por la valoración de puestos de trabajo que sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose las mismas a título personal.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las mejoras económicas establecidas en el presente convenio podrán absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal. Igualmente podrán ser absorbidas por futuras mejoras las situaciones más beneficiosas que se garantizan "ad-personam" en el artículo 4, en el supuesto de promociones.

Artículo 6. Acuerdos complementarios al convenio

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo único e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Artículo 8. Causas de revisión

Se consideran causas de revisión del presente convenio, además de las legales, el hecho de que por disposición legal se establezcan mejoras que, al ser absorbidas por la empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados.

Artículo 9. Condiciones de carácter mínimo

A reserva de los artículos que lo fijen en su redacción, se considerará a efectos de futuros convenios, con carácter mínimo, el contenido de los artículos siguientes:

Dietas (artículo 43) kilometraje (artículo 44), jornada laboral (artículo 46), licencias (artículo 54), atenciones sociales (artículo 56), premios de antigüedad (artículo 57) préstamos de vivienda (artículo 58).

Artículo 10. Vigilancia del convenio

Se constituye una comisión de carácter paritario, como órgano de vigilancia e interpretación de este convenio.

Dicha comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante la jurisdicción correspondiente, dentro del plazo de los 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación.

Capítulo II - Organización del trabajo**Artículo 11. Organización del trabajo: general**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Corresponde a la representación de los trabajadores y trabajadoras el ejercicio de las funciones que, en éste y en los demás aspectos, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 12. Aspectos fundamentales de la organización del trabajo

La organización del trabajo comprende, en especial, tres aspectos fundamentales:

a) La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

a) El análisis de rendimientos correctos en la ejecución del trabajo.

b) El establecimiento de las plantillas correctas de personal.

Artículo 13. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos

La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales o administrativos constituyen la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa y de los medios de ésta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos los niveles lo vayan aconsejando. Sin que su enumeración sea exhaustiva supone lo siguiente:

a) La determinación e implantación de los métodos operativos.

b) La determinación de las normas y niveles de calidad adecuados en los distintos procesos de fabricación.

c) La consecución de los niveles de calidad de nuestro producto debe lograrse a través de una producción con responsabilidad propia y por el trabajo sin fallos por parte de todos los colaboradores.

d) La realización por parte de los servicios técnicos de la empresa de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarias para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y métodos operativos, nivel de rendimiento, cambio de tareas, modificaciones técnicas en la maquinaria, útiles e instalaciones.

e) El establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo.

Se podrá establecer un sistema de trabajo en grupo como modelo ordinario de organización del trabajo. En este caso, su funcionamiento se desarrollará con la participación de la comisión de productividad según el reglamento establecido al respecto.

f) La comisión de productividad mantendrá actualizado el texto del citado reglamento

g) Mejora continua de métodos y procesos de trabajo.

h) Para lograr el grado óptimo de rentabilidad y competitividad del producto, es necesaria la participación y colaboración de la plantilla en la mejora de los procesos y métodos de trabajo (KVP).

Independientemente de lo anterior se mantendrá y potenciará la participación de toda la plantilla, a través del sistema actual de propuestas de mejora.

Artículo 14. Análisis y determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos

Se señalan como aspectos más relevantes en el análisis y determinación de rendimientos:

14.1. Determinación de tiempos unitarios:

a) Los servicios técnicos establecerán los datos indicativos de los tiempos unitarios asignados a los procesos de trabajo, en base a las tablas MTM (Maynard) y/o cronometrajes, complementándose en lo necesario con otros datos calculados, estimados etc.

b) Una vez introducido y estabilizado el sistema, los servicios técnicos y la comisión paritaria analizarán aquellas situaciones en las que sea imposible llegar al rendimiento exigido, procediendo, en su caso, a las oportunas correcciones.

c) En todos estos casos se podría llevar a cabo la revisión de tiempos como consecuencia de pequeñas modificaciones en el puesto, o por la racionalización de los puestos de trabajo y como consecuencia del análisis de filmaciones con vídeo de los procesos de trabajo, etc.

d) En los tiempos unitarios se incluirán, aplicando a los tiempos base TG, los coeficientes de fatiga TER, y necesidades personales TP que se corresponden en cada caso.

e) Aplicación de TER=5 por ciento y aplicación de TP=5 por ciento. Ambos valores figuran en el manual de régimen interno sobre organización del trabajo (de una copia de su texto dispone la comisión de productividad). Se procederá a suprimir de dicho manual cualquier referencia al coeficiente TS. Si como consecuencia de la aplicación de los anteriores coeficientes surgiera alguna incidencia que hiciera inevitable su aplicación, se analizará por parte de los servicios técnicos y la citada comisión tal situación procediendo, en su caso, a la oportuna corrección.

f) En los procesos que sea posible se compensarán los tiempos de fatiga TER con los tiempos de irregularidad TW's.

g) Para los procesos no establecidos o no estabilizados, o donde se produzcan desviaciones respecto a la planificación, se asignarán tiempos adicionales denominados PMZ.

h) En aquellos casos en que sea necesario obtener el tiempo unitario TE a través de tiempos cronometrados aplicando el sistema centesimal de tiempos (100-133), el tiempo base será el equivalente al valor cronometrado a la actividad 125.

14.2. Determinación de cargas de trabajo:

a) El volumen o cargas de trabajo que debe desarrollar un operario o grupo de operarios, será fijado de acuerdo con los datos de tiempos unitarios, volumen MIX del programa mensual, ritmo de trabajo y el nivel de actividad 107,6.

b) La asignación de tareas a cada trabajador o grupo de trabajadores y trabajadoras se llevará a efecto de forma que la carga asignada represente la efectiva saturación al rendimiento pactado, aunque para ello sea preciso el desempeño de trabajos distintos en otro sector.

14.3. Modificación de cargas y rendimientos de trabajo:

Las cargas de trabajo y rendimiento se adaptarán a las nuevas circunstancias derivadas de la modificación de procesos y métodos operativos, de la programación de la producción, de las máquinas e instalaciones, así como las derivadas de las modificaciones de tiempos como consecuencia de pequeñas modificaciones en el puesto o por racionalizaciones de los puestos de trabajo.

14.4. Incentivos:

Los incentivos o primas directas de producción se aplicarán en función del rendimiento alcanzado y de acuerdo a las tarifas y condiciones que se señalan en el capítulo de condiciones económicas.

14.5. Régimen de trabajo y pausas:

a) Dentro de la jornada laboral se efectuarán pausas colectivas, correspondientes a los tiempos por necesidades personales en la forma y tiempo convenidos con la comisión de Productividad, independientemente de la pausa de 15 minutos para el bocadillo establecida conforme al artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores para las jornadas diarias continuadas que excedan de 6 horas.

Si en el intervalo de una hora antes de la pausa reglada se hubiese producido un paro técnico, mientras dure éste se podrá guardar la pausa, previa comunicación a los trabajadores y trabajadoras de dicha circunstancia.

b) En aquellos sectores o instalaciones que por su capacidad limitada o rentabilidad aconsejen trabajar ininterrumpidamente se efectuarán las pausas, por necesidades personales, de forma individual para lo cual se deberá disponer de los correspondientes relevos.

c) En aquellos supuestos en que esté justificado trabajar durante la pausa destinada al bocadillo, bien por falta de capacidad productiva o afectación en la continuidad del proceso productivo, los trabajadores y trabajadoras afectados efectuarán la pausa de 15 minutos en los límites de ± 30 minutos respecto al horario previsto. Si en algún supuesto dicho margen fuera técnicamente insuficiente, la comisión convendrá si procede su ampliación.

14.6. Disconformidad. Procedimientos para la revisión de tiempos y de los rendimientos establecidos:

a) Una vez determinado el tiempo concedido y efectuada la asignación y distribución de tareas, bien individual o colectivamente, a fin de poder alcanzar el rendimiento previsto, el personal trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo no obstante, quienes no estuvieran conformes con los resultados, presentar la oportuna reclamación a través de los mandos a los servicios técnicos de la empresa, quienes procederán al análisis de la reclamación planteada, trasladando al interesado los resultados de la revisión en el plazo máximo de un mes desde que se efectuó la reclamación.

b) Si el interesado discrepara de la contestación recibida, podrá presentar de nuevo su reclamación ante la comisión de productividad, alegando las razones de su reclamación y de la contestación recibida.

c) La comisión, salvo razones de fuerza mayor, deberá comunicar en el plazo máximo de un mes, la decisión adoptada, una vez analizada la reclamación.

d) Los servicios técnicos de la empresa pondrán a disposición de la comisión, la documentación que precise para poder analizar los tiempos y rendimientos, a fin de tener un criterio correcto de las valoraciones de las reclamaciones.

e) En el caso de que el personal trabajador no aceptará la decisión de la comisión, podrá recurrir ante los organismos oficiales competentes, sin perjuicio de que en tanto prevalecerán los resultados adoptados por la comisión, o los de los servicios técnicos, en caso de discrepancia en el seno de la misma.

f) En el supuesto de que un trabajador no alcanzara un rendimiento mínimo del 95 por ciento, con independencia de la asignación de prima que le corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33, le podrán ser aplicadas las medidas disciplinarias que procedan, de acuerdo con lo previsto en el convenio y en la legislación vigente, previa intervención de la comisión de productividad.

Artículo 15. Establecimiento de plantillas correctas de personal

En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa, será consecuencia de la adaptación a las necesidades de la misma en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer la obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo pactado.

En consecuencia, la Dirección de la empresa establecerá o modificará las plantillas, de acuerdo con el párrafo anterior y la observancia de las normas legales vigentes.

Artículo 16. Productividad

1. Se tomará como referencia el nivel de actividad del 107,6 por ciento, sobre la base 100 de tiempos TE, al efecto de obtener un adecuado nivel de productividad y alcanzar el rendimiento pactado del 107,6 por ciento.

Este nivel de actividad se tomará como referencia a la hora de definir las cargas de trabajo y grado de saturación de los puestos de trabajo.

2. Se establece el compromiso de trabajar al 107,6 por ciento.

Capítulo III - Sistema de clasificación profesional

Sección primera - estructura profesional

Artículo 17. Concepto

La clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras se realiza conjugando la aptitud profesional y perfil de conocimientos poseídos, de conformidad con los requerimientos del grupo profesional en el que figuran encuadrados, y el conjunto de funciones y tareas asignados al puesto de trabajo que en cada momento se desempeñe, acorde con el nivel de clasificación de éste.

Artículo 18. Grupos profesionales y niveles salariales

1. De acuerdo con lo indicado en el precepto anterior, la estructura profesional se articula con fundamento en grupos profesionales y niveles salariales.

2. Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el personal trabajador.

Se definen tres grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

Grupo profesional I: se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores y trabajadoras que ejecutan tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas y con instrucciones precisas y que pueden comportar esfuerzo físico.

Grupo profesional II: se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de ejecución autónomas que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, dentro de un proceso.

Grupo profesional III: se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores y trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas de contenido intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones de complejidad técnica entre superior y media, en función del nivel salarial de los puestos que ocupen y que exijan autonomía dentro de objetivos globales definidos.

También se incluyen funciones que requieran la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de trabajadores y trabajadoras.

3. Se entiende por nivel profesional el intervalo de clasificación que permite agrupar horizontalmente los diferentes grados de responsabilidad dentro del contenido organizativo de cada grupo profesional, y determinar los distintos grados de promoción profesional y la equivalencia retributiva a las tablas salariales.

Se determinan nueve niveles salariales, tres dentro de cada grupo profesional, según el cuadro comprendido en el anexo I.

Artículo 19. Áreas funcionales

Al objeto de diferenciar la plantilla en función de criterios organizativos y como límite de la movilidad funcional ordinaria, se definen dos áreas funcionales, relativas una de ellas a las funciones administrativas o de soporte, y otra a los aspectos técnicos o productivos.

a) Área administrativa o de soporte: se encuadran dentro de esta área aquellos puestos de trabajo cuyas funciones prestan soporte administrativo, financiero, informático, y de recursos humanos a los sectores directamente involucrados en el proceso productivo.

b) Área técnica o productiva: se encuadran dentro de esta área los puestos de trabajo integrados en el proceso productivo, así como aquellos otros directamente relacionados con el desarrollo diario del proceso productivo, tales como almacenamiento, transporte, control de calidad, suministro, expediciones y mantenimiento.

Artículo 20. Encuadramiento de los puestos

1. El puesto de trabajo constituye la unidad básica sobre la que se asienta la estructura de la organización y se define como un conjunto acotado de tareas, deberes y responsabilidades que son desempeñados en cada momento por un trabajador con carácter habitual.

2. De acuerdo con ello y en función de su diferente grado de importancia dentro de la organización, obtenida mediante su valoración, se determinará la estructura de puestos de la organización. A estos efectos en el anexo I se establece la tabla de equivalencia y su integración en la estructura profesional de grupos profesionales y niveles salariales establecida.

3. La creación de nuevos puestos de trabajo o la modificación sustancial en el contenido de los existentes exigirá una nueva valoración a los efectos de verificar su correcta adscripción.

Artículo 21. Valoración de puestos de trabajo y comisiones de trabajo

1. Al objeto de encuadrar correctamente los puestos de trabajo en la estructura de los grupos y niveles salariales, se utilizan los sistemas actualmente vigentes para personal obrero (AW) y empleados/as (sistema HAY-puntos), sin perjuicio de que por acuerdo entre las partes se pueda adoptar cualquier otro sistema de valoración.

2. Valoración de puestos de trabajo.

a) Existen dos comisiones, (una para empleados/as y otra para personal de talleres) integradas cada una de ellas por miembros del Departamento de Recursos Humanos y una representación de los sindicatos firmantes.

En el caso de que el número de miembros de ambas representaciones no sea el mismo, se entenderá que los que están presentes representan al resto.

b) Las funciones de estas comisiones serán las siguientes:

- Analizar las propuestas de valoración que formule el Departamento de Recursos Humanos de puestos de nueva creación, o revisión del contenido de los actuales.
- Analizar las reclamaciones que formulen los trabajadores y trabajadoras sobre valoración de sus puestos de trabajo.
- Ser oída previamente en los cambios definitivos a puestos de nivel inferior o superior, e informada en los cambios provisionales.

En el primero de los casos, se le dará al ocupante la hoja de descripción del puesto de trabajo.

c) El procedimiento de valoración se ajustará a los siguientes parámetros:

1. La solicitud de valoración o revisión de la valoración de un puesto de trabajo podrá provenir de:
 - El jefe/a de cada departamento, a través de recursos humanos (sector de recursos humanos).
 - El titular u ocupante del puesto.
 - A iniciativa de los representantes sociales en la comisión de valoración.
2. Recursos humanos, canalizará las solicitudes formuladas por la empresa y los titulares de los puestos, trasladando a la comisión las correspondientes propuestas de valoración.
3. Cada una de las comisiones analizará y dictaminará sobre las propuestas sometidas a su consideración.

Las decisiones de cada comisión se tomarán por mayoría y representarán el final del trámite dentro de la empresa.

d) Si de la revisión se dedujera un aumento de la puntuación que suponga subida de nivel salarial, los efectos económicos derivados de la misma, se retrotraerán a la fecha de solicitud, o a la fecha desde la que se demuestre que realiza dichas tareas, hasta el máximo previsto por las leyes vigentes.

Si la revisión supusiera una reducción de la puntuación del puesto que lleve consigo bajada del nivel salarial, se le asignará al mismo la nueva puntuación. Con el ocupante del puesto en el momento de la revisión se procederá en la misma forma que en la movilidad funcional por necesidades de servicio a puestos de nivel inferior.

3. Catálogo de puestos valorados.

Las comisiones mantendrán al día un catálogo de puestos valorados en el que figuren los más representativos y que podrán servir de apoyo para atender las reclamaciones que se produzcan.

Artículo 22. Grupos profesionales y grupos de cotización a la Seguridad Social

A los efectos de facilitar la cotización a la Seguridad Social, en anexo III se establece una tabla de correlación de los grupos profesionales y su denominación con los grupos de cotización a la Seguridad Social.

Sección segunda - Sistema de desarrollo profesional y progresión económica

Artículo 23. Definición del sistema

El sistema de desarrollo profesional de tramo tiene por objeto posibilitar la progresión continua e integral de las potencialidades de los trabajadores y trabajadoras dentro de la organización sin necesidad de cambiar tareas, puesto y/o tipología de puestos encuadrados en un mismo nivel de valoración.

Artículo 24. Definición de los tramos

1. Este sistema de desarrollo profesional se articula en base a cinco tramos laterales, consistentes en la fijación de diferentes importes retributivos, dentro de cada nivel salarial, por los que se canalizará la progresión económica de los trabajadores y trabajadoras.

2. Dentro de cada nivel salarial se establecen cinco tramos de progresión económica, que describen el curso de adquisición de capacidades profesionales que son acreditadas por la experiencia, por el aprovechamiento de las acciones formativas programadas y por la evaluación de desempeño según se prevé para cada estadio de progresión.

3. Experiencia. La experiencia como requisito para la progresión de tramo se acredita por el desempeño efectivo y continuado de puesto de trabajo del grupo y nivel de encuadramiento. Para alcanzar el requisito de permanencia en el desempeño resultarán acumulables los periodos de servicios en el grupo y nivel de encuadramiento ya prestados siempre que no se hayan producido intervalos de inactividad superiores a 24 meses consecutivos.

4. Formación. De conformidad con las previsiones del capítulo IX, se establecerá un programa de formación integrado por 9 módulos formativos de 15 horas cada uno. En cada supuesto que se contemple, la progresión de tramo exigirá la asistencia y acreditación del aprovechamiento de los módulos formativos establecidos, conforme al calendario lectivo anual que se entregará con suficiente antelación a cada trabajador/a.

5. Evaluación. La evaluación de desempeño constatará el cumplimiento de factores objetivos a través de comportamientos observables derivados de competencias y mediante la utilización como herramienta de diferentes cuestionarios en función del grupo de adscripción al que pertenezca el colaborador evaluado.

Artículo 25. Funcionamiento del sistema

La evolución de los trabajadores y trabajadoras en los diferentes tramos funcionará de la siguiente forma:

1. La evolución de los trabajadores/as a través de los diferentes tramos se efectuará por el cumplimiento de los siguientes requisitos definidos en los términos descritos en el artículo anterior:

a) Progresión del tramo A al B:

Experiencia de dos años en MBE/Vitoria y formación en cinco módulos, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria única.

b) Progresión del tramo B al C:

Experiencia de tres años en MBE/Vitoria y formación en siete módulos.

c) Progresión del tramo C al D:

Experiencia de cuatro años en MBE/Vitoria y formación en nueve módulos.

d) Progresión del tramo D al E (*):

d.1) Trabajadores encuadrados en el grupo I:

– Experiencia de cinco años en MBE/Vitoria.

– Superación de la evaluación de comportamientos observables derivados de competencias (cualidades).

d.2) Trabajadores encuadrados en el grupo II:

– Experiencia de cinco años y medio en MBE/Vitoria.

– Superación de la evaluación de comportamientos observables derivados de competencias (cualidades).

d.3) Trabajadores encuadrados en el grupo III:

- Experiencia de seis años en MBE/Vitoria.
- Superación de la evaluación de comportamientos observables derivados de competencias (cualidades).

2. En el primer trimestre de cada año, se realizará la evaluación del tramo D al E para todos los trabajadores/as que estén en las circunstancias que, a continuación, se indican:

A. Que no hayan progresado de tramo en anteriores evaluaciones. Tras la nueva evaluación, pueden darse dos situaciones:

1) Superar la evaluación - En este caso los efectos económicos se retrotraen a uno de enero del año en que fue realizada la evaluación mencionada.

2) No superar la evaluación - En este caso no se darían efectos económicos y la siguiente evaluación, se llevaría a cabo en el primer trimestre del año siguiente.

B. Que haya completado el requisito de experiencia para la progresión de tramo. En este caso, se dan también dos posibles situaciones.

1) Que superen ahora esta primera evaluación con lo que sus efectos económicos, se reconocen a partir de la fecha en la que el evaluado haya completado el requisito de experiencia para la progresión de tramo.

2) Que no superen la evaluación, con lo cual no se producen consecuencias económicas de ningún tipo y la siguiente evaluación, se realizaría en el primer trimestre del siguiente año.

Sección tercera - Movilidad funcional

Artículo 26. Ámbito de movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, precisas para ejercer la prestación laboral y siempre que exista un cambio sustancial de funciones.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad profesional y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

• Orígenes y causas de la movilidad funcional:

a) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el personal trabajador.

Cuando se produzca esta situación, las condiciones que las regulen, serán las que se establezcan de mutuo acuerdo por ambas partes, sin contravenir, en ningún caso las normas establecidas en el convenio o en las leyes vigentes.

b) Por necesidades de la empresa.

A puestos de nivel superior, se procederá de acuerdo a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

– El trabajador cobrará las diferencias salariales entre su nivel personal y el nivel del nuevo puesto de trabajo. Cuando el desarrollo de las funciones sea inferior a 3 días seguidos o 5 alternos en un mes, no tendrá efectos salariales. Se considerará día completo la jornada de 4 o más horas. Se establece que cuando supere un periodo de seis meses efectuando funciones de nivel superior durante un año o de ocho meses durante dos años, se consolidará a título personal las diferencias salariales. Ello no dará derecho a la ocupación definitiva del puesto de trabajo, debiéndose proceder de acuerdo a las normas de promoción establecidas al efecto.

– La consolidación de las diferencias salariales no es de aplicación en los casos de enfermedad, accidente de trabajo, formación, incrementos temporales de producción, (entendiéndose la temporalidad por este último motivo hasta un máximo de doce meses), excedencias y permisos de maternidad. La comisión de movilidad y traslados definirá las condiciones necesarias para su aplicación en lanzamientos de nuevos modelos y proyectos de especiales características.

— En relación al párrafo anterior, en el caso concreto del nuevo vehículo eléctrico VAN/EA, se acuerda que la sustitución de trabajadores y trabajadoras destinados a los proyectos derivados del mismo (lanzamiento vehículo, proyecto B-Phase, etc.), comprenderá todo el tiempo que duren los citados proyectos a los que se encuentren adscritos los trabajadores y trabajadoras.

— En ninguno de los casos anteriores se producirá la consolidación salarial. De producirse la creación de vacantes, se estará a lo que regule el convenio sobre normas de promoción profesional, en cuyo caso, se sacará la plaza a concurso en el plazo de un mes desde su constitución.

A puestos de nivel inferior, para llevar a cabo desplazamientos a puestos de nivel inferior, deben existir criterios suficientes de carácter organizativo que justifiquen esta medida. En estos casos, la movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad profesional y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en estos casos el personal trabajador a que se le respete la retribución que el ostenta. Esta situación, tendrá carácter transitorio y la empresa procurará acoplarle en el menor plazo posible, a un puesto cuyo nivel coincida con el del puesto anterior o difiera de él, lo menos posible, organizando, si fuera necesario, acciones formativas que permitan la adaptación al nuevo puesto de trabajo, aplicándose el criterio de la antigüedad en el puesto de trabajo o el de especialidad.

c) Por incapacidad física del personal trabajador.

Cuando por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común, se produzca la incompatibilidad del personal trabajador con el puesto de trabajo, siempre que la empresa tenga posibilidades de acoplarle en otro puesto de trabajo, deberá hacerlo en estos casos, circunstancia que deberán ser avaladas por el servicio médico de empresa. Al trabajador, le quedará en concepto de ad personam, la diferencia de retribución, si la hubiera, siempre que el afectado no percibiera por estos motivos ninguna otra prestación de los organismos oficiales competentes. En cualquier caso, se comunicará por escrito al trabajador trasladado el carácter provisional del mismo.

En todos los casos de movilidad funcional, se dará a los afectados la hoja de descripción del nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se comunicará por escrito al trabajador trasladado el carácter provisional del mismo.

Artículo 27. Régimen de traslados de puesto de trabajo

Cuando por razones organizativas y productivas, la empresa tuviera necesidad de trasladar a personas	Traslados de carácter provisional: No deberá superar el plazo de 6 meses y se tendrán en cuenta las aptitudes del personal trabajador para su integración en el nuevo puesto de trabajo. Finalizada la circunstancia que dio origen al traslado de puesto, el personal trabajador deberá regresar al de origen	
	Cambios con carácter definitivo: Entre los distintos sectores/divisiones de fábrica (montaje bruto, pintura, montaje final y sectores indirectos)	Cambios con carácter definitivo: Dentro del mismo sector/división de fábrica
Trabajadores que desarrollen trabajos en el grupo profesional I y parcialmente en el II (especialistas) Se actuará con criterios organizativos en función de las necesidades de producción en la determinación de los excedentes	Criterios: 1º Voluntariedad 2º Se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa, exceptuándose los casos derivados de impedimento o incompatibilidad médica y los que considere la comisión de seguimiento	Criterios para cambios entre líneas: De acuerdo a las necesidades organizativas o de necesidades de producción, se procederá al cambio de puesto de trabajo entre líneas o Departamentos teniendo en cuenta la antigüedad en los mismos
Trabajadores que ocupen puestos de trabajo de técnicos especialistas o profesionales de oficio y técnicos, generalmente encuadrados en los grupos profesionales II y III Se actuará de la siguiente manera:	Criterios: 1º Voluntariedad 2º Se actuará teniendo en cuenta la especialidad y/o gremio y nivel salarial, para determinar los excedentes 3º El orden de salida se efectuará teniendo en cuenta la menor antigüedad en el puesto de trabajo. En los casos que existan dificultades para identificar el personal objeto de cambio/ traslado intervendrá la comisión de traslados	

A efectos de antigüedad, al empleado que, con anterioridad, aplicando este criterio, se le hubiera trasladado con carácter definitivo, se le acumulará el tiempo de permanencia en el puesto anterior teniendo en cuenta las excepciones que determine la comisión para los puestos de técnicos especialistas y cualificados.

Mensualmente se comunicarán a la comisión correspondiente los cambios producidos en el mes anterior que tengan efectos salariales.

La comisión establecerá los criterios específicos para situaciones especiales que se pudieran presentar, así como la determinación de las distintas especialidades o gremios que deban estar vigentes en cada momento.

La comisión asumirá el compromiso de analizar y modificar en los aspectos que sean necesarios, la regulación existente sobre movilidad y traslados.

La comisión de movilidad y traslados también se compromete a redactar una nueva reglamentación, que permita garantizar cambios de puestos más ágiles de trabajadores y trabajadoras entre gremios, acreditando los perfiles y experiencia profesional necesarios para la adscripción a los citados gremios. Dicha reglamentación tendrá su fundamento en los criterios relacionados con los conocimientos y competencias acreditables tal y como se ha acordado durante el periodo de negociación del presente convenio colectivo.

En relación a lo anterior, las promociones internas para acceder a los puestos clave recogidos en la nueva normativa, también deben regirse por criterios transparentes, atendiendo a la mejor adecuación entre el perfil de cualificación de los trabajadores y trabajadoras y el requerido por la organización del trabajo.

En definitiva:

– Se acuerda la implantación de una nueva metodología que favorezca las oportunidades de desarrollo profesional para todos aquellos que aspiran a ocupar puestos clave incluidos dentro del ámbito recogido en la nueva normativa.

– Adicionalmente, para aquellas personas que, por iniciativa propia, con ilusión y empeño, quieran superarse a sí mismas y aspirar a un puesto clave, de los establecidos en la nueva normativa, se abrirán nuevas oportunidades. La forma de acceder a estas posiciones clave será a través de criterios objetivos, transparentes y equitativos.

Capítulo IV - Condiciones económicas

Artículo 28. Retribuciones salariales

1. Se abonará en el mes de julio de 2022 una paga única y no consolidable de 4.000 euros brutos para todos los empleados activos (*) incluidos dentro del ámbito general de aplicación del convenio colectivo (artículo 2 del convenio).

(*) Empleados activos: deben cumplirse dos condiciones: I) trabajadores y trabajadoras dados de alta en Mercedes-Benz España SAU (fábrica Vitoria-Gasteiz) a 12 de julio de 2022 y II) haber sido empleados de Mercedes-Benz España SAU (fábrica de Vitoria-Gasteiz) durante el año 2021. En los casos de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal y en los indefinidos con reducción de jornada, se aplicará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año 2021 (Ejemplo: 6 meses de contrato en 2021 = 2.000 euros; reducción de jornada de 50 por ciento durante todo el año 2021 = 2.000 euros).

2. Se aplicarán los siguientes incrementos económicos a todas las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito general de aplicación del convenio colectivo (artículo 2 del convenio):

– Año 2022: incremento consolidado de un 6,0 por ciento.

– Años 2023, 2024, 2025 y 2026: incremento consolidado de un 2,25 por ciento.

Las tablas salariales de cada año se actualizarán de acuerdo a la aplicación de las formulas indicadas anteriormente y servirán de base para el ejercicio siguiente.

3. De manera adicional, en el mes de julio de año 2022 se abonará una paga única y no consolidable por la firma del convenio de 500 euros brutos para todos los empleados activos (*) incluidos dentro del ámbito general de aplicación del convenio colectivo (artículo 2 del convenio colectivo).

(*) Empleados activos: trabajadores y trabajadoras de alta en Mercedes-Benz España SAU (fábrica Vitoria-Gasteiz) a 12 de julio de 2022. En los casos de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal y en los indefinidos con reducción de jornada, se aplicará la parte proporcional correspondiente al tiempo de contrato durante el año 2022 (Ejemplo: 6 meses de contrato en 2022 = 250 euros; reducción de jornada de 50 por ciento desde el mes de julio de 2021 al mes de junio de 2022 = 250 euros). En el caso de que un trabajador transformase su contrato temporal en indefinido durante el año 2022, se recalcularía la cantidad a recibir percibiendo las diferencias que resultaran en la nómina.

4. Para el resto de los empleados activos (*) excluidos del ámbito general de aplicación del convenio, debido a que también se encuentran afectados de manera directa por varios conceptos y artículos del mismo, se acuerda que reciban una paga única y no consolidable de 650 euros brutos.

(*) Empleados activos: trabajadores y trabajadoras de alta en Mercedes-Benz España SAU (fábrica Vitoria) a 12 de julio de 2022. En los casos de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal y en los indefinidos con reducción de jornada, se aplicará la parte proporcional correspondiente al tiempo de contrato durante el año 2022 (Ejemplo: 6 meses de contrato en 2022 = 325 euros; reducción de jornada de 50 por ciento desde el mes de julio de 2021 al mes de junio de 2022 = 325 euros) En el caso de que un trabajador transformase su contrato temporal en indefinido durante el año 2022, se recalcularía la cantidad a recibir percibiendo las diferencias que resultaran en la nómina.

5. Se acuerda la creación de nueva paga de 1.000 euros brutos (paga de transformación) para todos los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito general de aplicación del convenio colectivo (artículo 2 del convenio colectivo), que se abonará cada mes de septiembre desde el año 2022, conforme se recoge en el artículo 41.3 de este convenio colectivo. Las características de la paga son las siguientes:

– Esta nueva paga elimina la aportación de la empresa a la Fundación San Prudencio desde el 1 de enero de 2023 y reduce la aportación al fondo social en 150 euros por cada trabajador.

– Los empleados excluidos del ámbito general de aplicación del convenio, recibirán 250 euros en el mismo mes de septiembre, a partir del año 2022.

– El importe de esta nueva paga, se actualizará en base a los incrementos salariales acordados en el presente convenio, desde el 1 de enero de 2023.

– Esta paga se devengará desde el mes de octubre del año anterior hasta el mes de septiembre del año en curso.

6. Finalmente, también se abonará la cantidad de 500 euros brutos única y no consolidables para todos los empleados que formen parte de la plantilla en el momento en la fecha en la cual se alcance una producción de 200.000 unidades (cantidad proporcional según los días de contrato y al porcentaje de jornada en el año)

Artículo 29. Estructura salarial

La estructura salarial de los trabajadores y trabajadoras de Mercedes-Benz España – fábrica de Vitoria-Gasteiz se compondrá de los siguientes conceptos:

a) Retribuciones asociadas al contenido básico de la prestación:

– Salario de nivel.

– Antigüedad.

- b) Retribuciones complementarias asociadas al desempeño de los cometidos asignados:
 - Prima directa para la mano de obra directa, en adelante MOD.
 - Plus de rendimiento para la mano de obra indirecta, en adelante MOI.
 - Plus de rendimiento para el personal técnico y administrativo.
- c) Retribución complementaria de naturaleza variable:
 - Prima de calidad.
 - Retribución variable por cumplimiento de objetivos y evaluación del desempeño para mandos intermedios.
 - Paga de resultados según indicadores de negocio. (Ver artículo 38).
- d) Retribución complementaria asociada al desempeño de puestos que requieran un tratamiento salarial diferente.
 - Sábados y festivos.
 - Jornada nocturna.

Artículo 30. Salario de nivel

Constituye una cuantía que se percibirá por el desempeño de puestos de trabajo encuadrados en un determinado nivel salarial, según las tablas que figuran en el anexo II-1, de importe diferente según el tramo de progresión en el que se encuentre el personal trabajador.

Artículo 31. Tramo retributivo

Una vez encuadrados los trabajadores y trabajadoras de Mercedes-Benz España, SAU en los niveles salariales correspondientes y asignada una retribución como salario de nivel, pueden producirse las situaciones siguientes:

- a) Aquellos trabajadores y trabajadoras que en la actualidad perciban retribuciones con carácter consolidado, superiores a las correspondientes al tramo D, mantendrán esa retribución y progresarán hacia la establecida para el tramo E, una vez acrediten el grado de capacitación profesional exigido con arreglo a los procedimientos que se establezcan.
- b) Aquellos trabajadores y trabajadoras que en la actualidad perciban retribuciones con carácter consolidado, superiores a las correspondientes al tramo E del nivel salarial donde resulten encuadrados, las conservarán a título personal.
- c) Las diferencias retributivas que se pudieran producir como consecuencia de la aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores, se acreditarán mediante la percepción de un complemento salarial de carácter personal (complemento personal de tramo), absorbible y compensable como consecuencia de los incrementos salariales que se pudieran producir en el futuro, por progresión de tramo o subidas en los niveles salariales, donde se hayan encuadrado inicialmente.
- d) Los trabajadores y trabajadoras que promocionen de nivel salarial, en el caso de no estar encuadrados en el tramo E del nivel del que provengan, mantendrán ese mismo tramo en el nivel al que asciendan. Si por el contrario, los trabajadores y trabajadoras que promocionen de nivel salarial hubieran alcanzado ya el tramo E en el puesto ocupado antes de promocionar, se encuadrarán inicialmente en el tramo D del nivel al que asciendan.
- e) Una vez ubicados en el nuevo nivel resultante de la promoción, los trabajadores y trabajadoras, con independencia del tramo salarial donde hayan sido encuadrados, deberán adquirir la correspondiente experiencia para poder ser evaluados como aptos para progresar a los siguientes tramos. El siguiente esquema describe la progresión de tramos salariales:
 - e.1) Trabajadores encuadrados en el grupo I:
 - Experiencia de dos años en el tramo A y un año en cada uno de los tramos restantes hasta el tramo D.
 - Para la progresión del tramo D al E se requiere superar la Evaluación de Comportamientos observables derivados de competencias (cualidades).

e.2) Trabajadores encuadrados en el grupo II:

– Experiencia de dos años en el tramo A, un año en cada uno de los tramos restantes hasta el tramo C, y de un año y medio adicional en el tramo D.

– Para la progresión del tramo D al E se requiere superar la evaluación de comportamientos observables derivados de competencias (cualidades).

e.3) Trabajadores encuadrados en el grupo III:

– Experiencia de dos años en el tramo A, un año en cada uno de los tramos restantes hasta el tramo C y de dos años adicionales en el tramo D.

– Para la progresión del tramo D al E se requiere superar la evaluación de comportamientos observables derivados de competencias (cualidades).

Artículo 32. Antigüedad

1. Consistirá en una cuantía fija por trienio devengado, en los importes que figuran en el anexo II-2.

2. Se limita el número máximo de trienios que pueden devengarse en nómina a seis. A partir del sexto trienio, se transferirá el valor de los siguientes trienios al fondo individual de cada trabajador en la EPSV. No obstante, aquellos trabajadores y trabajadoras que de forma voluntaria deseen aportar el valor económico de sus trienios a la EPSV, bien en su totalidad o parcialmente, podrán hacerlo a partir del cumplimiento del primer trienio de antigüedad, siendo la decisión que adopte de carácter irrevocable.

Artículo 33. Prima directa para MOD

La prima directa para MOD, se sujetará a las siguientes normas:

a) Se aplicará en aquellos trabajos que haga la mano de obra directa. Será factible su aplicación en aquellos trabajos que tanto técnica como operativamente sean medibles por el sistema de tiempos implantado.

b) Se abonará de acuerdo el rendimiento real obtenido en el mes, de conformidad con la siguiente fórmula:

$P = K \times \text{tarifa mensual. (valor mensual 2021 al 106,4 por ciento: 467,20 euros)}$.

$K = \text{Factor o coeficiente calculado en función del rendimiento, cuya fórmula es:}$

$$K = \frac{R-95}{106,4 - 95}$$

$R = \text{Cociente de dividir las horas producidas (horas TE + PMZ + abonos) entre las trabajadas a prima.}$

$\text{Abonos} = \text{Se pagarán al rendimiento medio obtenido el mes anterior.}$

Se adopta como valor 100, el rendimiento desarrollado por un operario a tiempo unitario, denominado T_e .

c) En aquellos casos en que por causas ajenas al operario (falta de materiales, avería de instalaciones, necesidades de servicio, etc.) éste no trabajará a prima directa, se abonará el tiempo correspondiente al rendimiento medio alcanzado en el mes anterior en el que estuvo trabajando a prima directa.

Artículo 34. Plus de rendimiento para la MOI

Se aplicará en aquellos trabajos que realice la mano de obra indirecta en general y retribuirá el rendimiento de toda la MOI.

Su importe en euros se obtendrá a través de la siguiente fórmula:

$$\text{Prima} = (\text{Tm} \times \text{C}) \times \text{D} \times \text{F}$$

En la que:

(Tm x C) = Los valores que figuran en la tabla comprendida en el anexo II 4.

D = Coeficientes por desempeño resultantes de la evaluación individual actualmente vigente, según la tabla que se fija en el anexo II-4.

$$F = \frac{\text{Rendimiento medio alcanzado por la MOD}}{\text{Rendimiento exigido o pactado}}$$

Artículo 35. Plus de rendimiento para el personal empleado

1. Retribuirá el rendimiento de los empleados que desempeñen puestos de carácter administrativo, técnico y para mandos intermedios.

2. Los importes a percibir por este concepto se obtendrán combinando el nivel salarial donde se encuadre el empleado con la evaluación del desempeño realizada, dando lugar a los importes que se incluyen en el anexo II-3.

3. Para los empleados, se mantiene el sistema de evaluación del rendimiento articulado en el vigente manual con arreglo a las siguientes tablas de grado de cumplimiento por factor y relación nivel de cumplimiento/puntuación total.

4. Durante la evaluación del rendimiento del empleado/a se deberá tener en cuenta y comprobar los siguientes aspectos relevantes para "compliance":

- Conducta íntegra y conforme con los valores de la empresa
- Objetivos de "compliance", si existieran.
- Conducta incorrecta/transgresiones de "compliance" o una sospecha suficientemente justificada de transgresión.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE CADA FACTOR	PUNTOS
Excelente	20
Muy bueno	15
Bueno	10
Suficiente	5
Mejorable	0

NIVEL	PUNTUACIÓN TOTAL
A	86 – 100
B	66 – 85
C	36 – 65
D	16 – 35
E	0 – 15

Artículo 36. Prima de calidad

Siendo la calidad de nuestros productos un objetivo primordial y común para la Dirección de la empresa y la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras, a fin de contribuir a su plena obtención, se pagará una prima de calidad de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La Dirección, a través de los servicios técnicos, establecerá mensualmente con previsión anual los objetivos sectoriales (Co pa) y de auditoria de producto (Co cpa) para cada línea de producto (por ejemplo, Vito y Clase V), en base a criterios objetivos y de exigencia necesaria a fin de lograr una óptima calidad.

Asimismo, los resultados de los valores de calidad tanto sectoriales (Cr pa) como de producto (Cr cpa) se calcularán mensualmente en base a los mismos criterios y conceptos con que fueron establecidos.

b) El valor del incentivo estará en función del grado de consecución del objetivo mensual y, para los sectores de montaje bruto, pintura y montaje final (hasta línea 10), se determinará de acuerdo a la siguiente fórmula.

$$P = Q/2 \left(1 + 2,5 \frac{Co\ pa - Cr\ pa}{Co\ pa} \right) + Q/2 \left(1 + 2,5 \frac{Co\ cpa - Cr\ cpa}{Co\ cpa} \right)$$

c) El valor del incentivo para el resto de los sectores de montaje final (finish) y sectores Indirectos de fábrica, se determinará de acuerdo a la siguiente fórmula.

$$P = Q \left(1 + 2,5 \frac{Co\ cpa - Cr\ cpa}{Co\ cpa} \right)$$

siendo:

P = el valor de prima de calidad cuyos valores pueden oscilar entre un mínimo del 50 por ciento de Q y un máximo del 150 por ciento de Q.

El valor de prima será consecuencia de la suma de los valores de calidad obtenidos en cada línea de producto (por ejemplo, Vito y Clase V) por el peso relativo de dichas líneas dentro del volumen total de producción del periodo.

Ejemplo: peso relativo volumen mensual producido = 75 por ciento Vitos y 25 por ciento clase V.

Co = Objetivo sectorial o de auditoria mensual.

Cr = Calidad real conseguida en el mes.

Q = Tarifa mensual de calidad (Grado de cumplimiento del 100 por ciento), cuyos valores para el año 2021 serán los siguientes:

- Q1: 48,29 euros para MOD

- Q2: 36,22 euros para Mano de Obra Indirecta y Empleados. (Excepto mandos).

Coligados al proceso productivo.

- Q3: 24,15 euros para la mano de obra indirecta y empleados no ligados al proceso productivo. (Excepto mandos).

Artículo 37. Retribución variable para mandos intermedios

1. Los que ostenten la condición de mandos intermedios, tienen fijada una retribución variable por objetivos, mediante un sistema cuyas características están determinadas de acuerdo a la política de la Dirección por objetivos establecida en el Grupo Mercedes-Benz.

2. La cuantía de la retribución variable será de un 7 por ciento del salario anual del nivel 8 en su tramo D, cuando el personal trabajador alcance un grado de consecución de objetivos del 100 por ciento (año 2021 - 2.953,50 euros).

3. La retribución variable estará comprendida entre el 3,5 por ciento cuando el personal trabajador alcance un grado de consecución de objetivos del 50 por ciento (año 2021 – 1.476,75 euros) y el 10,5 por ciento cuando el personal trabajador alcance un grado de consecución de objetivos del 150 por ciento (Año 2021 – 4.430,25 euros).

Artículo 38. Paga de resultados

Al objeto de involucrar a la plantilla en la consecución de los objetivos relacionados con los principales indicadores de negocio (por una parte, los objetivos de la fábrica de Vitoria-Gasteiz y, por otra, los objetivos de la corporación), se establece una paga de resultados para todos los trabajadores y trabajadoras dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, conforme a lo establecido en este artículo.

Los objetivos de la fábrica de Vitoria-Gasteiz y sus ponderaciones son los siguientes:

	PONDERACIÓN	VARIABILIDAD SOBRE EL OBJETIVO 100 POR CIENTO
Absentismo	35 por ciento	+/- 1 por ciento
Cumplimiento de programa	30 por ciento	+/- 5 por ciento
Calidad de producto*	35 por ciento	+/- 20 por ciento
	100 por ciento	

*El objetivo de calidad se ajustará a final de cada año de acuerdo al peso relativo de cada línea de producto dentro del volumen total de producción del año (por ejemplo, 75 por ciento Vito y 25 por ciento clase V)

Anualmente se establecen unos objetivos concretos a alcanzar para cada uno de estos conceptos. Finalizado el año se evalúa el grado de consecución de cada uno de ellos, pudiendo variar entre el 50 por ciento y el 150 por ciento. De la combinación de dichos resultados y sus ponderaciones se obtiene un porcentaje conjunto que conforma el resultado del objetivo de fábrica.

Los objetivos de la corporación, desde el año 2022, están directamente relacionados y vinculados con el modelo de retribución variable a corto plazo vigente para los directivos de la Compañía (en la actualidad denominado Company Bonus), adaptándose cada año de manera automática a los cambios de conceptos y objetivos que lo componen, así como a la fórmula de cálculo a aplicar, de acuerdo a las directrices de la corporación.

Excepcionalmente, los objetivos de la corporación que conforman la paga de resultados del año 2021, retribuida en el año 2022, son como sigue:

– Los resultados de la corporación se miden mediante dos unidades de referencia: el resultado del grupo, ponderado en un 30 por ciento, y el resultado de la división de furgonetas, ponderado en un 70 por ciento.

– El parámetro de referencia tomado como indicador del resultado operativo es el EBIT (Beneficio antes de intereses e impuestos).

De la combinación de los resultados de los objetivos de la corporación se obtiene un resultado global. Conforme a las directrices corporativas vigentes, dicho resultado puede variar entre el 0 por ciento y el 200 por ciento.

Tanto los objetivos de fábrica fijados para el año entrante como los resultados de fábrica y corporativos del año anterior serán convenientemente comunicados a la plantilla durante el primer trimestre de cada año.

Cada año se establece una cuantía de la paga de resultados teórica correspondiente a un grado de cumplimiento de objetivos del 100 por ciento.

La cuantía de la paga de resultados teórica para el año 2021 se establece en 537 euros y la del año 2022 en 750 euros. Esta última será actualizada anualmente durante la vigencia del presente convenio conforme a los parámetros establecidos para el incremento salarial.

El importe de la paga de resultados resulta de multiplicar el resultado del objetivo de fábrica, el resultado global de la corporación y la cuantía de la paga de resultados teórica:

Ejemplo:

Fábrica de Vitoria-Gasteiz objetivos colectivos							
Producción -30%		+	Calidad -35%		+	Absentismo -35%	
IST/IST	IST/PLAN		IST/IST	IST/PLAN		IST/IST	IST/PLAN
15%	15%		17,5%	17,5%		17,5%	17,5%
50% - 150%							
X							
Objetivos grupo Mercedes-Benz (incluye Vans)***							
Financieros		No financieros			Transformación		
0% - 200%							
***Fórmula de cálculo del management de MB Group (año 2021)							
=							
Total cumplimiento objetivos / Rango de pago							
0 €			750 €			2.250 €	
0%			100%			300%	

A modo de ejemplo, para el año 2022, el importe de la paga de resultados podrá oscilar entre 0 euros (mínimo nivel de consecución de objetivos, 0 por ciento) y 2.250 euros (máximo nivel de consecución de objetivos, 300 por ciento).

La paga de resultados se abonará una vez conocidos los resultados de los objetivos de la corporación, previsiblemente en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, y de forma proporcional al tiempo trabajado en el citado año de devengo.

Artículo 39. Complemento por jornada nocturna

Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada en el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad por los trabajos realizados durante ese periodo, y en las cuantías que figuran en el anexo II - 5.

La ampliación de la jornada hasta una novena hora en los turnos continuados de mañana y de tarde generará el correspondiente plus de nocturnidad.

Artículo 40. Compensación por trabajo en sábados en turno de mañana y festivos

1. La realización del trabajo en sábados en turno de mañana, por el personal de producción y sectores coligados se compensará según las condiciones que se establecen en el artículo 47 sobre la base de alguna de las dos siguientes alternativas:

a) Compensación económica a razón de 97,68 euros por la jornada completa del sábado trabajado, o compensación en tiempo adicional de descanso a razón de 0,75 días por sábado trabajado.

b) Compensación de 122,88 euros por la jornada completa del sábado trabajado cuando se realice bajo las condiciones extraordinarias contempladas en el artículo 47, o compensación en tiempo adicional de descanso a razón de 0,75 días por sábado trabajado.

2. El personal que tuviera que atender tareas habituales de mantenimiento de instalaciones, máquinas u otros servicios en fines de semana y festivos, realizaran su trabajo en las condiciones siguientes:

a) Trabajo en sábado en turno de mañana. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieran que realizar habitualmente estos trabajos en jornadas de sábados (sin producción), se les compensará con un plus económico de 120,24 euros por jornada completa trabajada, así como con el tiempo de descanso correspondiente al periodo trabajado.

b) Trabajo en festivo. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que habitualmente realicen las actividades indicadas entre las 14:00 horas del sábado y las 6:00 de la mañana del lunes, así como en días festivos, se les compensará con un plus de 141,6 euros por jornada completa trabajada además del tiempo de descanso correspondiente.

En la casuística referida en los apartados a y b, así como en los arranques habituales de instalaciones, cuando no exista transporte colectivo de empresa, se abonará al trabajador un plus de transporte de 4,14 euros (año 2021), por jornada trabajada.

c) Trabajo especial en fines de semana y festivos. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan que acudir a fábrica por necesidades esporádicas de servicio en fines de semana sin producción se les compensará con un plus de 122,88 euros más el tiempo de descanso correspondiente por jornada completa trabajada.

En los citados casos, el tiempo de descanso que corresponda, se fijará de conformidad con el calendario laboral establecido o de común acuerdo con el sector.

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias

1. Todo el personal de plantilla tendrá derecho a tres pagas extras.

2. Dos de ellas serán abonadas en los meses de junio y diciembre, y que se corresponderán con una mensualidad, cada una de ellas, de salario de nivel, antigüedad, complemento ad-personam y/o complemento personal de tramo. Las dos citadas pagas se devengarán por semestres naturales. La de junio de enero a junio, y la de diciembre de julio a diciembre, proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

3. La tercera paga extraordinaria de 1.000 euros brutos (15ª paga de transformación), aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito general de aplicación del convenio colectivo (artículo 2 del convenio colectivo), se abonará cada mes de septiembre desde el año 2022.

Los empleados excluidos del ámbito general de aplicación del convenio, recibirán 250 euros en el mismo mes, a partir del año 2022.

Esta paga se devengará desde el mes de octubre del año anterior hasta el mes de septiembre del año en curso.

Artículo 42. Horas extraordinarias

1. La compensación por horas extraordinarias tendrá dos alternativas:

a) Económica: consistente en el abono de los importes que figuran en el anexo II 5.

b) Con disfrute de tiempo libre: los trabajadores y trabajadoras que, con autorización previa de sus mandos, hayan realizado horas extraordinarias, podrán acordar con los mismos su compensación mediante el disfrute de tiempo libre en la proporción de 1 hora y 27 minutos (1,45 horas) por cada hora extraordinaria realizada.

2. Para el seguimiento y control de las horas extraordinarias colectivas y de pago, se constituirá una comisión, cuya composición y funciones será acordada por las partes.

3. La Dirección de la empresa se compromete a utilizar las horas extraordinarias solamente en supuestos excepcionales, cuando por razones de urgencia no sea posible la cobertura de las necesidades a través de otras fórmulas de gestión. Con carácter general, la compensación de las horas extras se realizará en tiempo de descanso.

Artículo 43. Dietas

Desde septiembre de 2022 y para todos los años restantes de vigencia del presente convenio, las cuantías de las dietas serán las siguientes:

España	Extranjero
53,42 euros	81,47 euros

Artículo 44. Kilometraje

Se abonará este concepto cuando a requerimiento de la empresa el vehículo propiedad del personal trabajador sea utilizado por el mismo para efectuar gestiones o viajar por cuenta de la misma.

Desde septiembre de 2022, y para todos los años restantes de vigencia del presente convenio, la cantidad a abonar por este concepto será de: 0,28 euros/Km.

Artículo 45. Cálculo y abono de haberes

1. El pago de haberes se establece en doce mensualidades ordinarias y tres gratificaciones extraordinarias.

Todas las retribuciones que el personal trabajador devengue tendrán la consideración de brutas y serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria de la localidad que él mismo señale.

Para el abono de haberes se aplicarán los valores mensuales u horarios que se recogen en las tablas que figuran en los anexos, exceptuando la paga extraordinaria del mes de septiembre.

2. Para el cálculo de los importes por deducción de incidencias, paros o huelgas, se aplicarán para todos los trabajadores y trabajadoras las cuantías resultantes de las siguientes fórmulas:

a) Para incidencias normales:

$$\text{Valor hora de incidencia} = \frac{A}{30 \times 8} \times 1,36 \times \frac{1.800}{\text{jornada anual}}$$

A = salario nivel + antigüedad + primas de producción o rendimiento + prima de calidad + plus ad-personam + complemento de tramo.

b) Para paros y huelgas:

$$\text{Valor hora de descuento} = \text{Valor hora incidencia} + \frac{1.800}{\text{Jornada anual}} \times \frac{\text{Horas paro}}{180 \times 8} \times 1,36 \times (\text{importe gratificación extraordinaria})$$

El descuento correspondiente se efectuará de la siguiente forma:

– La parte proporcional de pagas extraordinarias, en el momento del abono de las mismas.

El valor del módulo 180 x 8 del divisor es el número de horas de pago de un semestre.

3. El abono de la tercera paga extraordinaria se realizará teniendo en cuenta el tiempo de alta en la empresa y el porcentaje de reducción de jornada, descontando las incidencias, paros y huelgas según la fórmula recogida en el apartado 2 de éste artículo.

Por otro lado, para compensar cualquier pérdida económica por el concepto de incapacidad temporal, teniendo en cuenta que ésta paga de transformación incrementa la base de cotización mensual en 1/12 parte de su importe anual, se abonará un 30 por ciento de cada uno de los días de incapacidad temporal por enfermedad, accidente, maternidad, paternidad y/o riesgo de embarazo durante el periodo de devengo (aproximadamente 0,82 euros por día en 2022).

* Ejemplo: cobro de la paga por un trabajador enfermo todo el año:

Importe de la paga de transformación año 2022: 1.000 euros Base reguladora mensual: 1.000 euros / 12 meses = 83,33 euros Base reguladora diaria: 83,33 euros / 30 días = 2,78 euros (60 por ciento = 1,67 euros / 75 por ciento = 2,09 euros)
Abono de la prestación de incapacidad temporal los 365 días del año: 749,44 euros Primeros 3 días de incapacidad temporal: 0 euros * 3 días = 0 euros Sigüientes 17 días de incapacidad temporal: 1,67 euros * 17 días = 28,39 euros Restantes 345 días de incapacidad temporal: 2,09 euros * 345 días = 721,05 euros
Abono paga extraordinaria de transformación = 1.000 euros * 30 por ciento = 300 euros (0,82 euros * 365 días)
cantidad total percibida durante el año 749,44 euros + 300 euros = 1.049,44 euros

Capítulo V - Tiempo de trabajo

Artículo 46. Jornada laboral

1. La duración de la jornada individual anual del personal con jornada continuada será de 1712 horas, equivalente a 214 días por 8 horas de presencia, para cada uno de los 6 años de vigencia del convenio colectivo, incluyéndose en la misma un descanso diario de 15 minutos para bocadillo (en jornadas diarias continuadas que excedan de 6 horas).

2. Para el personal de jornada partida, la jornada individual anual será de 1.704 horas durante cada uno de los 6 años de vigencia del convenio colectivo todas ellas de prestación real y efectiva de trabajo, sin que se incluya en las mismas ningún tiempo de descanso o pausa para bocadillo.

Artículo 47. Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo

1. La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras a través de la comisión correspondiente estudiarán y elaborarán conjuntamente los calendarios laborales del centro de trabajo con el objetivo de que se encuentren definidos antes del 31 de diciembre del año anterior a su aplicación.

En los citados calendarios se reflejarán los días hábiles del centro, los días de jornada industrial de producción, los festivos oficiales, y disposición de los días de vacaciones y los días activables de producción con cargo a bolsa, en el caso de que la Dirección de la empresa atendiendo a criterios organizativos, considerara oportuno su establecimiento de manera colectiva.

En el caso de circunstancias propias de producción y de programa, requirieran una gestión individual de las vacaciones y de los turnos libres generados por las diferencias entre la jornada recogida en el calendario laboral pactado de manera colectiva (jornada industrial) y la jornada base individual (1.712 horas), se procederá de la siguiente forma:

2. Las vacaciones individuales de cada miembro de los equipos de trabajo también deberán estar definidas y comunicadas por escrito, antes de finalizar el primer trimestre del año. Esta gestión corresponderá a los maestros y jefes de departamento, según el caso, atendiendo lógicamente a las propuestas recibidas por sus equipos de trabajo y sus líderes.

3. Planificación de turnos libres generados por la diferencia de horas entre la jornada individual y la jornada industrial que conlleven un saldo positivo en la cuenta flexible del personal trabajador a lo largo de todo el año: En el caso de que la necesidad de días de trabajo derivada del programa de producción, excediera la jornada individual, el citado exceso que es necesario disfrutar como días libres (solo en el caso de que los trabajadores y trabajadoras no tuvieran que recuperar horas negativas de otros años), será propuesto por el equipo de trabajo (en adelante ET) y su líder para ser acordado con el maestro o el jefe de departamento.

La articulación del disfrute de los turnos libres se realizará de acuerdo a la sistemática pactada de planificación mensual del disfrute de los saldos positivos de las cuentas flexibles de horas de los trabajadores y trabajadoras (CF).

4. Sistemática para la planificación de turnos libres por modelo de trabajo

Se establecen unas reglas para facilitar la organización de los turnos libres para los equipos de trabajo, los maestros y resto de personal asociado. Los objetivos de la sistemática son el respeto a la jornada individual de trabajo, y la optimización de los recursos contratados para cumplir con la planificación de los turnos libres, manteniendo un equilibrio entre las personas contratadas y el personal de disfrute.

– La planificación mensual del disfrute de los saldos positivos de la cuenta flexible (CF) deberá ser establecida por la empresa de manera automática y objetiva, indicando a los trabajadores y trabajadoras una propuesta de calendario de disfrute donde se puedan ver los turnos a disfrutar y los días de la semana y del mes donde están asignados.

Dicha asignación por parte del mando podrá ser individual o colectiva atendiendo a los saldos que tenga cada uno de los trabajadores y trabajadoras que el mando tenga a su cargo. Así mismo, el mando podrá tener en cuenta para la asignación de disfrutes, la generación de turnos libres que estime que el personal trabajador va a generar próximamente (futuro) en su saldo individual como consecuencia de la aplicación de los modelos de trabajo (9ª hora, sábados mañana, etc.).

Es decir, el calendario de turnos libres que se facilite, debe perseguir que cada trabajador no exceda de la jornada pactada en convenio, ni de los límites temporales establecidos en el mismo para el disfrute de los saldos de la cuenta flexible (CF).

– De acuerdo a dicha planificación, la empresa contratará personal adicional para facilitar los disfrutes de los turnos libres que generen los modelos de trabajo decididos para dar respuesta al programa de producción.

– Una vez conocida por los trabajadores y trabajadoras dicha planificación automática y objetiva, ellos tendrán la opción de plantear alternativas a esta, que permitan el mismo número de disfrutes de turnos diarios, mensuales y anuales.

– Dado que la empresa es posible que ya haya procedido a la contratación del personal previsto para garantizar los disfrutes comprometidos, mientras el equipo de trabajo (o el personal trabajador en casos de discusión individual con el superior) considera el calendario propuesto y discute internamente acerca de otras opciones alternativas de planificación de disfrutes facilitada por el superior, los trabajadores y trabajadoras (o el personal trabajador individual en su caso) comenzarán a disfrutar de turnos libres de acuerdo al citado calendario entregado de manera obligatoria.

– Los propios equipos de trabajo dentro de las premisas acordadas, y una vez conocida la planificación planteada por la empresa, podrán presentar su planificación a través del líder del equipo. En el caso de que esta cumpla con los requerimientos antes expresados, será confirmada por el maestro mediante firma.

– En cualquier momento, el equipo de trabajo podrá plantear alternativas de disfrute al calendario inicialmente planteado, teniendo en cuenta los días pendientes de disfrute desde ese momento, hasta el final del periodo tenido en cuenta en la elaboración del calendario.

– Toda planificación perseguirá la óptima utilización de los recursos contratados, evitando cualquier tipo de ineficiencia en la gestión de los mismos. Estos calendarios de disfrute deben ser pactados con los maestros bajo la premisa de que la contratación de colaboradores para disfrutes de horas adicionales, ha de asegurar la ocupación de los trabajadores y trabajadoras el 100 por ciento de los días.

– En este marco, se podrán planificar días de disfrute a cuenta de trabajos inmediatos futuros, permitiendo la acumulación semanal de dichos días en cada uno de los meses.

– Debido a la exigencia de los modelos de trabajo, se debe asegurar, por cuestiones de salud y de motivación, que mensualmente los trabajadores y trabajadoras no acumulan un excesivo número de horas de trabajo. Es por ello que resulta imprescindible que los disfrutes planificados no puedan ser acumulados en volúmenes superiores a semanas completas.

– En caso de no existir acuerdo entre las partes - dentro del equipo o con el superior del mismo (maestro) - prevalecerá el criterio del superior (E4/E5).

– De no haber acuerdo entre las partes, el sector designará los disfrutes de la manera más razonable posible (modelo automático y objetivo presentado con anterioridad), apostando y priorizando en todo momento la garantía del disfrute de la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras.

– Por norma, el cumplimiento de lo establecido en los calendarios de disfrute de turnos libres, tendrá carácter vinculante para trabajadores y trabajadoras y superiores jerárquicos. Se establecerán con la mayor antelación posible.

– En definitiva, es necesario un diálogo y un acuerdo entre los equipos de trabajo y sus mandos para la búsqueda de un resultado beneficiosa para todas las partes.

– En el supuesto de que un turno libre no se pueda disfrutar de la forma prevista por razones internas de la planta, la persona con derecho al mismo recibirá de parte de su superior (con copia a la comisión de ordenación del tiempo de trabajo en casos de cancelación de disfrutes de días acumulados), con una antelación de, al menos, 5 días naturales, la correspondiente notificación. Al margen de lo anteriormente señalado, existirá la posibilidad de una reprogramación a corto plazo de los turnos libres entre el personal trabajador en cuestión y su superior.

La planificación de los turnos libres, tal y como se ha explicado en los párrafos anteriores, corresponderá a los propios equipos de trabajo, a través del líder del equipo y será confirmada por el maestro mediante firma (en última instancia, en caso de no existir acuerdo dentro del equipo, prevalecerá el criterio del maestro). Por norma, este acuerdo tendrá carácter vinculante y se establecerá con al menos un mes de antelación.

En la confección de los calendarios laborales, de acuerdo a los programas de producción y actividades previstas en el centro, se utilizarán los modelos y sistemas de trabajo y alternativas de flexibilidad más adecuadas teniendo en cuenta para todo ello la mejor rentabilidad y viabilidad de los mismos y que a continuación se desarrollan:

5. Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.

A) Jornada industrial:

Disponibilidad para producción de todas las jornadas de lunes a viernes, una vez deducidos los días festivos oficiales y los que correspondan a las fiestas de La Blanca.

B) Producción en sábados en turno de mañana:

Posibilidad de habilitar trabajos de producción en turnos de mañana de ocho horas. Se podrán habilitar hasta 20 sábados por trabajador y año.

El trabajo de producción en sábados en turno de mañana conlleva las siguientes alternativas de compensación de acuerdo a las circunstancias y opciones del personal trabajador:

– Cobro: 1X1 en tiempo con cargo a la cuenta flexible (CF) más plus económico de sábado de producción (artículo 40, punto 1º, apartado a).

– Disfrute: 1X1,75 en tiempo con cargo a la cuenta de flexible (CF).

– Mixta: 1X1 en tiempo con cargo a la cuenta flexible (CF) y 6 horas a la cuenta personal (CP) (hasta el límite de 40 horas*, a partir de las cuales se abonarán en nómina en la cuantía por la que se hayan generado).

*60 horas para personal de mantenimiento, conductores, procesos y todo aquel personal sujeto a calendarios de trabajo en festivos).

La planificación de los días adicionales de producción en fin de semana se realizará mensualmente, comunicándose a la plantilla 10 días antes de la finalización del mes anterior.

Por norma, los días adicionales de producción planificados en sábado, no necesitarán ser confirmados semanalmente. Serán trabajados, y no podrán ser desconvocados a menos que existan circunstancias excepcionales, ajenas a la capacidad organizativa de la empresa y que alteran imprevisiblemente la distribución del tiempo de trabajo, asimilables a fuerza mayor. Como excepciones se entienden los siguientes conceptos:

a. Fenómenos meteorológicos adversos.

b. Cortes de suministro eléctrico no planificados.

c. Problemas en el suministro debidos a casos fortuitos (roturas de troqueles, incendios, accidentes en el transporte, huelgas de transporte y/o de proveedores).

d. Pandemias.

e. Otros casos de excepcionalidades se tratarán en las comisiones paritarias correspondientes.

En el supuesto de haberse convocado un turno de producción adicional de fin de semana y, por circunstancias excepcionales arriba indicadas tuviera que dejarse sin efecto, la comunicación por correo electrónico deberá efectuarse con la mayor antelación posible y, en todo caso, como máximo dos horas antes de la finalización del turno de mañana del jueves anterior, en caso contrario, se abonaría el plus económico correspondiente.

C) Tabla resumen de modelos de trabajo: incluidos en el convenio colectivo 2021-2026 (ver detalle normativo en anexo VIII)

MODELO	DESCRIPCIÓN	DESARROLLO	LÍMITES	
A) Modelo de dos turnos	2 turnos de lunes a viernes entre 8 y 9 horas de presencia	La duración de las jornadas se podrá ampliar desde las 8:00 horas a las 9:00 horas máximo por turno en función del programa anual de producción. Secuencia en función de menor a mayor programa de producción:		
		1º 2 turnos de 8 horas		
		2º	1 turno de 8 horas	+ Se habilitarían los sábados correspondientes en caso de bolsa en negativo pendiente de recuperación (estado de cuenta de referencia)
			1 turno de 9 horas	
		3º	2 turnos de 9 horas	+ Se habilitarían el resto de los sábados disponibles
4º	2 turnos de 9 horas	+ Una semana de vacaciones como jornada industrial		
B) y C) Modelos de tres turnos	Trabajo nocturno fijo con jornada reducida desde 4 horas	La aplicación de este modelo de trabajo de turno fijo de noche, complementaría a los otros dos turnos de producción de ocho horas cada uno. No obstante, podrían coexistir trabajadores y trabajadoras con turno fijo nocturno con jornada a tiempo parcial desde cuatro horas, y otros con turno rotatorio de 6,5 a 8 horas dependiendo de la necesidad. No requiere de utilización de las cuentas de horas para las variaciones de su horario entre las 4 y 8 horas de duración del turno nocturno	40 horas de preaviso para ampliar/reducir el horario del turno de noche	
	3 turnos rotativos: tercer turno jornada entre 6,5 y 8 horas	Tercer turno con jornada posible entre 6,5 y 8 horas con retribución proporcional al tiempo de trabajo. No requiere de utilización de las cuentas de horas (salvo en jornadas inferiores a 7 horas) para las variaciones de su horario entre las 6,5 y 8 horas de duración del turno nocturno		
D) Modelo V	4º turno	Posibilidad de crear un nuevo equipo que podrá trabajar durante todos los fines de semana (sábados y domingos) del año, la semana de fiestas de Vitoria-Gasteiz la Blanca y hasta en 10 días festivos al año en turnos de 8 a 12 horas de presencia Se conforma de voluntarios y nuevos trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial de mínimo 50 por ciento jornada anual	Necesaria la confirmación por parte de ventas con un año de antelación, de un alto volumen de producción anual Descanso, al menos, el 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 5 de agosto, y 25 de diciembre	
E) Modelo excepcional 1	1 turno entre 8 y 9 horas	Producción en periodo de vacaciones para facilitar el disfrute de un turno completo Producción en periodos de arranques para facilitar la optimización de instalaciones	No posible trabajar más de 8 horas en agosto	
F) Modelo excepcional 2	2 turnos en montaje bruto y/o montaje pintura y/o montaje final de más de 8 horas	Producción por desajustes estructurales en la capacidad productiva de montaje bruto y montaje pintura La ampliación podrá realizarse por intervalos de 15' Nunca más de 9 horas y/o 1 hora en la suma de los 2 turnos (tiempo a la cuenta flexible (CF))	Duración mínima: 1 mes	
G) Modelo excepcional 3	2 o 3 turnos de 7 horas	Ajustes puntuales del programa/capacidad mensual de duración superior a 4 días/mes Horas a la cuenta flexible (CF) hasta -144 horas en la cuenta de referencia		

D) Jornadas con cargo a bolsa:

Se entiende como bolsa el mecanismo o cuenta que regula y refleja las horas trabajadas en menos (debe en la cuenta flexible – CF del personal trabajador) y las horas trabajadas en más (haber en la cuenta flexible - CF del personal trabajador) sobre la base de jornada base individual existente en el convenio.

D.1. Suspensión de jornadas de trabajo.

Las jornadas dejadas de trabajar (signo negativo o debe en la cuenta flexible del personal trabajador - CF) son consecuencia de la necesidad de suspender la producción por los siguientes motivos:

CONCEPTO	DESARROLLO	CONDICIONES
Suspensión de Jornadas de Lunes a Viernes	Circunstancias excepcionales, ajenas a la capacidad organizativa de la empresa y que alteran imprevisiblemente la distribución del tiempo de trabajo, asimilables a fuerza mayor, por la imposibilidad de mantener el proceso productivo por problemas en las instalaciones, falta de fluidos o energía, causas climatológicas, falta de suministros u otras causas que justifiquen la suspensión de turnos de producción	Con la mayor antelación posible y, en todo caso, preaviso suspensión de turno será como mínimo de 18 horas
	Variaciones de programa por ajustes del mismo o recesión de los mercados	Preaviso de 7 días naturales de antelación
	Finalización del turno de producción de manera prematura con cargo a la cuenta flexible (CF) por causa de Fuerza Mayor, en el supuesto de averías graves en sectores de producción con previsión de parada de más de 4 horas en el turno	Comunicación al comité de empresa de manera inmediata y organización del transporte colectivo

D.2. Habilitación de jornadas de trabajo.

Las jornadas trabajadas en más (signo positivo en el haber de la cuenta flexible-CF del personal trabajador) son consecuencia de recuperar producciones perdidas, o atender variaciones de programa. Dichas jornadas se realizarán en las siguientes circunstancias y condiciones:

CONCEPTO	DESARROLLO	CONDICIONES	COMPENSACIÓN
(I) Habilitación de jornadas	Jornadas de lunes a viernes en el caso de que se encuentren señaladas en el calendario laboral anual como activables con cargo a bolsa Cuando no existan jornadas de lunes a viernes en el calendario general señaladas como activables con cargo a bolsa, se entenderá que todas ellas deberán ser trabajadas para realizar el programa de producción	La planificación de los días adicionales de producción se realizará mensualmente, comunicándose a la plantilla 10 días antes de la finalización del mes anterior La suspensión de estas jornadas de producción se regirá por el cuadro anterior (*suspensión de jornadas)	1 hora X 1 hora con cargo a la cuenta flexible (CF)
(II) Habilitación de jornadas	Jornadas trabajadas en Sábado Planificado: Posibilidad de habilitar en régimen de turno de mañana de ocho horas, para trabajos de producción Hasta el límite de 20 sábados mañana por trabajador y año	La planificación de los días adicionales de producción en fin de semana se realizará mensualmente, comunicándose a la plantilla 10 días antes de la finalización del mes anterior Por norma, los días adicionales de producción planificados, no necesitarán ser confirmados semanalmente. Serán trabajados, y no podrán ser desconvocados salvo por las circunstancias descritas en el apartado 47.5. B y en la forma allí establecida	Opciones: — Disfrute: 14 horas (1X1,75) con cargo a la cuenta de flexible (CF) — Cobro: 8 horas (1X1) con cargo a la cuenta flexible (CF) más plus de sábado de producción (artículo 40, punto 1º, apartado a) — Mixta: 8 horas (1X1) con cargo a la cuenta flexible (CF) y 6 horas a la cuenta personal (CP) (hasta el límite de 40 horas*, a partir de las cuales se abonarán en nómina a razón de hora por hora) (*60 horas para personal de Mantenimiento, conductores, procesos y todo aquel personal sujeto a calendarios de trabajo en festivos)

CONCEPTO	DESARROLLO	CONDICIONES	COMPENSACIÓN
(III) Habilitación de jornadas	Se podrán convocar Jornadas trabajadas en sábado por necesidades extraordinarias: Circunstancias excepcionales como pérdidas de producción imprevistas y que, en caso de no recuperación inmediata, supongan un trastorno importante en el proceso productivo o en la entrega de vehículos	Con la mayor antelación posible y, en todo caso, con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación previa comunicación vía correo electrónico a la representación social	Según la opción manifestada por el personal trabajador de manera anual: Opciones: — Disfrute: 14 horas (1X1,75) con cargo a la cuenta de flexible (CF) — Cobro: 8 horas (1X1) con cargo a la cuenta flexible (CF) más plus de sábado extraordinario (artículo 40, punto 1º, apartado b) — Mixta: 8 horas (1X1) con cargo a la cuenta flexible (CF) y 6 horas a la cuenta personal (CP) (hasta el límite de 40 horas*, a partir de las cuales se abonarán en nómina a razón de hora por hora) (*60 horas para personal de Mantenimiento, conductores, procesos y todo aquel personal sujeto a calendarios de trabajo en festivos)

El tratamiento de incidencias en jornadas de aplicación de flexibilidad o producción en turnos de sábado y días activados entre semana, se efectuará de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Incidencias por enfermedad y accidente. En estos supuestos, no se restará ni se sumará al saldo de su cuenta flexible, tanto si la coincidencia de dichas incidencias es en jornadas de suspensión como en jornadas habilitadas de trabajo con cargo a la flexibilidad o trabajo en turnos de sábado y días activados entre semana, no abonándose tampoco el plus económico.

2. Licencias. En este supuesto, si al trabajador le coincide el día de licencia con jornadas de suspensión con cargo a bolsa, no se le restarán las horas en su cuenta flexible (CF); Acumulándose, sin embargo, las horas de coincidencia de la licencia con las jornadas habilitadas con cargo a bolsa sin abono de plus económico ni exceso de horas, si dichas jornadas son en turnos de sábado y días entre semana activados.

D.3. Posibilidad de prolongación de jornada de 1 hora en modelo de trabajo de 2 turnos.

CONCEPTO	DESARROLLO	CONDICIONES	COMPENSACIÓN
Prolongación de jornada de 1 hora	Se podrá prolongar una hora el turno de tarde en cualquiera de los tres sectores de producción y coligados para atender necesidades productivas ocasionadas por incidencias en la producción o desajustes entre sectores y que supongan un inminente riesgo de parada o distorsión en el proceso productivo (por ejemplo, problemas de secuenciación, etc.)	Conocida la causa, los responsables de Producción informarán a RH y a la comisión correspondiente de la situación y, una vez reconocida la procedencia de activar la medida, el preaviso se efectuará con la mayor antelación posible una vez conocida la causa y, en todo caso, al menos con 18 horas de antelación a su puesta en marcha, es decir, la citada medida será notificada en la jornada anterior En caso de que el tiempo de reacción fuera insuficiente, la prolongación de una hora podrá activarse en el mismo turno con personal voluntario Dada la excepcionalidad de dicha medida, ésta deberá utilizarse de forma restrictiva y consecuyente, no debiendo superar 10 ocasiones por trabajador y año. La medida solo se podrá utilizar en jornadas de lunes a jueves, y limitada a un máximo de 5 ocasiones por mes	La compensación podrá ser elegida por el personal trabajador de acuerdo a las siguientes alternativas: — Disfrute a razón de 1 hora X 1,75 horas a la cuenta flexible-CF — Cobro a razón de 1 hora X 1 hora + parte proporcional del plus equivalente al actual trabajo especial de fin semana y festivos — Disfrute a razón de 1 hora X 1 hora a la cuenta flexible-CF + parte proporcional del plus equivalente al actual trabajo especial de fin semana y festivos La Dirección de la empresa deberá organizar el transporte colectivo para aquellos trabajadores y trabajadoras que prolonguen una hora el turno de tarde

D.4. Tres cuentas de horas incluidas en el convenio colectivo y tres opciones de compensación para el personal trabajador:

Opciones de compensación	La opción del personal trabajador podrá ejercitarse previa comunicación, de un año para otro (de forma anual), a efectos de posibilitar una adecuada planificación del personal necesario para la gestión de los disfrutes de turnos libres		
TRES OPCIONES PARA EL PERSONAL TRABAJADOR		TRES CUENTAS DE HORAS	
1 Opción de cobro	El trabajador decide percibir siempre el plus económico asociado a trabajar en turno de sábado mañana	1 Cuenta de referencia (CR)	La cuenta de referencia, es el indicador para determinar cuál es el estatus general de las cuentas flexibles de los trabajadores y trabajadoras Indica el recorrido máximo de suspensión de jornadas, una vez definido su punto de inicio y siempre finalizaría en -144 horas La cuenta de referencia de la fábrica y las cuentas flexibles (CF) de los trabajadores y trabajadoras evolucionan de manera independiente. La cuenta flexible según la situación individual del personal trabajador (sábados, horas extras, horas libres, etc. . .) y la cuenta de referencia, según la habilitación/ cancelación general de jornadas o modelos trabajo
2 Opción de disfrute	El trabajador decide que la compensación adicional asociada a trabajar en turno de sábado mañana, sea siempre en tiempo (6 horas) con destino a la cuenta flexible	2 Cuenta flexible (CF)	La gestión de la bolsa se efectuará por medio de la cuenta flexible Se computarán las diferencias entre la jornada individual y el tiempo de trabajo de carácter positivo (haber) o de carácter negativo (debe) de la jornada individual de 1.712 horas
3 Opción mixta	El trabajador decide que la compensación adicional asociada a trabajar en turno de sábado mañana sea en tiempo (6 horas) con destino de las primeras 40 horas a la Cuenta Personal En caso de superación de las 40 horas (*), el personal trabajador decide cobrar cada hora que supere dicho límite a razón de hora por hora (*) 60 horas para personal de Mantenimiento, conductores, procesos y todo aquel personal sujeto a calendarios de trabajo en festivos)	3 Cuenta personal de disfrute (CPD)	Nueva opción para el personal trabajador que permite enviar el tiempo adicional por trabajar un sábado (6 horas), las horas de formación, las horas en domingos y festivos y/o las horas extras, hasta alcanzar el límite de 40 horas* (a partir de dicho límite se retribuirá a razón de hora por hora) Esta cuenta de horas será independiente de la cuenta flexible CF, y por tanto no verá reducido su saldo como consecuencia de posibles suspensiones de jornada con cargo a bolsa Su saldo estará limitado a un máximo de 40 horas y no tendrá caducidad (* 60 horas para personal de mantenimiento, conductores, procesos y todo aquel personal sujeto a calendarios de trabajo en festivos (**) Las partes quedan emplazadas a la elaboración de una regulación del disfrute de los saldos de la cuenta personal, que permita al trabajador/a gestionar su tiempo

D 4.1 - Cuenta de referencia (CR) - VS. Cuentas flexibles (CF) (límites establecidos).

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Criterios para la contabilización de las jornadas habilitadas en la cuenta de referencia	Siempre y cuando se active una jornada a cuenta de bolsa, y ello conlleve la presencia de un porcentaje igual o superior al 75 por ciento de la mano de obra directa de un turno de fábrica, se incrementará en medio día, el número total de días de la cuenta de referencia Por cada 8 horas generadas en el modelo de novena hora, se incrementa en medio día, la citada cuenta de referencia
Funcionamiento	La cuenta de referencia de la fábrica y las cuentas flexibles (CF) de los trabajadores y trabajadoras evolucionan de manera independiente. La cuenta flexible según la situación individual del personal trabajador (sábados, horas extras, horas libres, etc. . .) y la cuenta de referencia, según la habilitación/cancelación general de jornadas o modelos trabajo
Posibilidades	Esto implica, que existe la posibilidad de que un trabajador pueda disfrutar de horas libres por encontrarse su CF (bolsa individual) en positivo, aun estando la cuenta de referencia en negativo Así mismo, existe la posibilidad de que la cuenta de referencia (CR) este dentro de los límites del convenio (hasta -144 horas) y que la cuenta flexible (CF) de un trabajador esté por debajo de ese límite. En este caso, el personal trabajador también tendría la obligación de recuperar todos los saldos negativos, con independencia de que estos estuvieran por debajo del límite de -144 horas
Recorrido	El recorrido de suspensión de jornadas para la empresa, comienza desde el saldo de horas de la cuenta de referencia en cada momento, hasta el límite negativo de -144 horas de la citada cuenta de referencia, con independencia de la afectación de las mencionadas suspensiones de jornadas, a los saldos de las cuentas flexibles de horas de cada uno de los trabajadores y trabajadoras (CF)
Comisión de ordenación del tiempo de trabajo	Realizará un seguimiento del estatus del saldo de horas y el signo de la cuenta de referencia (positivo/negativo) en cada momento de acuerdo a las normas establecidas en el marco de dicha comisión

D 4.1.1 Recorrido máximo de la cuenta de referencia antes de recurrir a expedientes de regulación temporal de empleo

Para asegurar que antes de recurrir a un ERTE de suspensión, las cuentas individuales de los trabajadores y trabajadoras estuvieran en su mayoría en un saldo promedio cercano a -144 horas, se establecen los siguientes puntos:

- Con independencia del saldo positivo de la Cuenta de Referencia, el recorrido máximo de suspensión de jornadas antes de recurrir a ERTEs de suspensión, una vez alcanzada la cuenta de referencia un saldo positivo (≥ 0) tendría un punto de inicio/comienzo en el saldo promedio de las cuentas individuales de los trabajadores y trabajadoras
- El recorrido máximo de suspensión de jornadas, una vez definido su punto de inicio, siempre finalizaría en -144 horas
- Una vez alcanzado este límite, la empresa, si no hubiera otra solución que asegurara la estabilidad en el empleo, debería recurrir a la utilización de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)
- En caso de que la cuenta de referencia estuviera en signo positivo (≥ 0), el punto de inicio será el promedio de los saldos individuales al final de cada uno de los meses. (por ejemplo: saldo inicio a 1 de febrero = Promedio de saldos individuales a 31 de enero)
- Cada 1 de enero se modificará el estatus de horas en la cuenta de referencia (re-cálculo anual), para adecuarlo al promedio de horas real de los trabajadores y trabajadoras coligados (mano de obra directa e indirecta) en las cuentas flexibles de los trabajadores y trabajadoras. Excepcionalmente, dicha regularización se realizará también con fecha de 1 de julio de 2022
- El recorrido máximo de suspensión de jornadas no es equivalente al saldo de la cuenta de referencia. Su finalidad es la de asegurar que los saldos de los trabajadores y trabajadoras antes de acudir a un ERTE, no superan (en su promedio) las -144 horas
- Ejemplo de recorrido:
 - Promedio cuentas flexibles CF de los trabajadores y trabajadoras = +8 horas
 - Recorrido máximo de suspensión de jornadas = 152 horas (8 horas + 144 horas)

D 4.1.2 Mantenimiento de derecho de disfrute de horas por el personal trabajador ante suspensiones colectivas de jornadas que eliminen los saldos positivos de sus cuentas flexibles individuales.

- En el caso de que un trabajador hubiera acordado con sus superiores el disfrute de saldos positivos en una fecha futura, y la empresa se viera obligada a suspender jornadas de manera colectiva, el personal trabajador mantendrá su derecho de disfrute por estar este acordado con anterioridad, con independencia de que su saldo de horas pasara a signo negativo como consecuencia del disfrute acordado, y la suspensión de la/s jornadas
- Los acuerdos de disfrute de horas por acumulación de saldos positivos, deberán estar documentados en la herramienta planificador de turnos libres
- Los citados acuerdos, serán regulados de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo (planificación mensual y derecho de disfrute como mínimo hasta 5 días antes del mismo)

D 4.2 Cuenta flexible (CF) - Gestión de gestión de la bolsa.

La gestión de la bolsa se efectuará por medio de la denominada cuenta flexible (CF). Se computarán las diferencias entre la jornada individual y el tiempo de trabajo de carácter positivo (haber) o de carácter negativo (debe) de la jornada individual de 1.712 horas.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Movimientos en el haber del personal trabajador (signo positivo) +	Son consecuencia del tiempo adicional por la aplicación de: <ul style="list-style-type: none"> — Modelos de trabajo con turnos de hasta 9 horas — Jornadas trabajadas en más de lunes a viernes — Sábados planificados — Sábados extraordinarios Los sábados por la mañana se incluirán en la bolsa a razón de 1X1, excepto cuando el personal trabajador haya optado por la compensación en tiempo a razón de 1X1,75.
Movimientos en el debe del personal trabajador (signo negativo) -	Son consecuencia de: <ul style="list-style-type: none"> — Las jornadas dejadas de trabajar por suspensiones de jornadas de trabajo — Las horas no trabajadas en aplicación de los modelos de trabajo de 7 horas — Los turnos y horas libres que el personal trabajador fuera disfrutando durante el año con cargo a la cuenta flexible (CF) — La regularización a cero de los saldos positivos el 30 de junio del año siguiente al de la generación de dichos saldos. (saldos del año anterior).

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Opciones de compensación (cobro, disfrute o mixta)	La opción de cobro, disfrute o mixta de las jornadas trabajadas en sábado por la mañana (1X1 + plus o 1X1,75), a efectos de posibilitar una adecuada planificación del personal necesario para la gestión de los disfrutes de turnos libres, podrá ejercitarse previa comunicación, de un año para otro (de forma anual)
Liquidación de los saldos de la cuenta flexible (CF)	La cuenta flexible (CF) deberá ser liquidada en el transcurso de un periodo máximo de 12 meses, haciendo referencia el tiempo de compensación al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y con el límite máximo del día 30 de junio del año siguiente
	La empresa, en el caso de que los trabajadores y trabajadoras no tuvieran que recuperar horas negativas de otros años, deberá intentar garantizar que la jornada trabajada no supere la jornada promedio individual pactada (1712 horas)
	En el caso de que los créditos de tiempo de cada año no hayan sido compensados para el 30 de junio del año siguiente, dichos créditos según el caso se remunerarán de la siguiente forma:
	— En el caso de que dichos créditos se hubieran generado en jornadas de lunes a viernes, y quedara constatado que se han superado las 214 jornadas trabajadas también de lunes a viernes se remunerarán a razón de hora por hora, más la parte proporcional del actual plus de 24,02 euros/día (exceso de jornada) — Si por el contrario, hubieran sido generados por jornadas de trabajo en sábado, horas extras o de formación o por cualquier otro motivo, deberán ser remunerados a razón de hora por hora

D 4.3 Cuenta personal de disfrute (CPD)

Dada la existencia de una importante demanda social de disponibilidad de tiempo libre, se crea una nueva opción para el personal trabajador que permite enviar el tiempo adicional derivado de la flexibilidad, a una nueva cuenta personal de disfrute.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Finalidad	Se genera una nueva cuenta de horas personal, para el disfrute, de todos los trabajadores y trabajadoras directos, indirectos y coligados Su saldo estará limitado (*) a un máximo de 40 horas y no tendrá caducidad. El disfrute total o parcial de las horas existentes en esta cuenta, permitirá volver a generar un saldo adicional cuando se produzcan las casuísticas detalladas en el apartado desarrollo (*) 60 horas para personal de mantenimiento, conductores, procesos y todo aquel personal sujeto a calendarios de trabajo en festivos El exceso de las 40 horas, se compensará económicamente, a razón de hora por hora.
Desarrollo	Para la generación y reposición de las horas de la cuenta personal de disfrute (CPD), se realizará de manera automática, y para las siguientes casuísticas: *tiempo adicional por trabajar un sábado de producción *las horas de formación *las horas en festivos *las horas extras
Limites	Dicha cuenta de horas será independiente de la cuenta flexible-CF, y por tanto no se verá reducido su saldo como consecuencia de posibles suspensiones de jornada con cargo a bolsa Se elaborará una planificación de los disfrutes, que será una vez consensuada mando/trabajador, de obligado cumplimiento
Comisión de ordenación del tiempo de trabajo	La comisión de ordenación del tiempo de trabajo con participación activa de los sectores de producción e ingeniería, desarrollará durante el mes de septiembre de 2022 una nueva regulación donde se recogerán los aspectos de funcionamiento de esta nueva cuenta de horas
Traspaso de saldos de las cuentas de festivos y de formación a la nueva cuenta personal de disfrute (CPD)	El año 2022 será el periodo transitorio en el que convivan las cuentas vigentes anteriores a este convenio colectivo de modo que, en enero de 2023 comiencen a funcionar las nuevas cuentas de forma autónoma A partir de enero de 2023, los saldos existentes en las cuentas de festivos, formación y horas extras, tanto positivos como negativos, serán traspasados a la cuenta personal de disfrute, con los límites máximos establecidos en este convenio

Artículo 48. Vacaciones

Las vacaciones estivales podrán ser colectivas o individuales.

Ambas partes podrán fijar el periodo de vacaciones colectivas estivales que se disfrutarán entre el comienzo de la semana donde se ubique el 15 de junio y el 30 de septiembre, si se estimara conveniente por el programa de producción resultante durante cualquiera de los años de vigencia del convenio, existiendo la posibilidad de poder fraccionar las vacaciones con la garantía de disfrutar tres semanas ininterrumpidas y una alterna dentro del mencionado período trabajado.

Así mismo, también existirá la posibilidad de establecer, durante cualquiera de los años de vigencia del convenio, un corredor de vacaciones individuales gestionado entre los miembros de cada equipo de trabajo, cuando las circunstancias propias de producción y de programa así lo requieran. También en este caso, el periodo de vacaciones estivales se disfrutará entre el comienzo de la semana donde se ubique el 15 de junio y el 30 de septiembre, y existirá la garantía de disfrutar tres semanas ininterrumpidas y una alterna dentro del mencionado período.

En el caso de que la empresa tuviera la intención de realizar un corredor de vacaciones de una, dos o tres semanas a partir del inicio de la semana donde se ubique el 15 de junio, informará de esta posibilidad a la plantilla por medio de un comunicado, antes de la fecha del 31 de marzo.

En cualquier caso (vacaciones individuales o colectivas), a efectos de producción, se considerarán inhábiles los días de las fiestas de La Blanca en Vitoria-Gasteiz.

La fecha del disfrute de las vacaciones será rotativa, admitiéndose los intercambios en el disfrute que voluntariamente propongan los trabajadores y trabajadoras siempre que no ocasionen perjuicio para los sectores.

De concurrir circunstancias excepcionales que afectasen a la fabricación o comercialización de vehículos u otras causas graves, la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de dos meses, comunicará al comité el cambio de fechas de disfrute que procediera. Este cambio en la planificación de las vacaciones también podrá producirse en las planificadas de manera individual.

Cuando el periodo de vacaciones se haya determinado de manera colectiva, los días de vacaciones se abonarán al salario real establecido más la media de prima y pluses correspondientes obtenidos en los tres últimos meses trabajados.

Si el periodo de vacaciones se hubiera determinado de manera individual los días de vacaciones se abonarán al salario real establecido más la prima y pluses correspondientes a los importes obtenidos en ese mes.

En cualquier caso, el plus de nocturnidad durante el periodo de vacaciones (colectivas o individuales) se abonará teniendo en cuenta la media de los doce últimos meses trabajados.

El personal que no pueda disfrutar las vacaciones durante los meses indicados, caso del personal necesario para el normal funcionamiento de los diversos sectores de fábrica, acordará con sus mandos la época de su disfrute, debiendo la empresa avisar a este personal afectado con una antelación no inferior a dos meses.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, el personal trabajador tendrá derecho a su disfrute una vez finalizada la incapacidad temporal y, si fuera posible, antes del 31 de diciembre del año en que se produjo dicha situación.

Capítulo VI - Empleo y contratación

Artículo 49. Ingresos

1. Los ingresos y contratación de personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

2. La Dirección de la empresa comunicará al comité, por escrito, la convocatoria de plazas de nuevo ingreso, tanto fijas como eventuales, en el momento de su aprobación. En el caso de que sea necesario realizar exámenes para cubrir estas plazas, se publicará en el tablón de anuncios la convocatoria de las mismas, dando un plazo de 15 días para su celebración e incluyendo el temario de las pruebas a realizar.

Artículo 50. Contratos temporales

Los contratos de carácter temporal por circunstancias de la producción, tendrán la duración y condiciones establecidas en las normas legales o de carácter convencional.

Con el objeto de mantener una mayor vinculación con la empresa, ambas partes se comprometen a aplicar de mutuo acuerdo, si procediera, cualquier cláusula relativa a la contratación, que suponga una ampliación de la duración máxima de los contratos temporales por circunstancias de la producción y que pudiera establecerse en el Convenio del Metal sea éste de carácter provincial o de ámbito superior.

Artículo 51. Aprendices

— La regulación de las condiciones de contratación de los aprendices, se incluyen en el reglamento que se incorpora como anexo IV.

— Finalizados los estudios de ciclo formativo de grado superior se efectuarán los 10 contratos laborales (con nivel 4, tramo A) en la modalidad vigente en cada momento, con el compromiso de incorporar a plantilla a 5 de ellos, con carácter de fijos, cada año. El resto, tendrá preferencia de acceso a plantilla, siempre que las necesidades de la empresa lo requieran.

Artículo 52. Empleo

En el marco de la política de consolidación del empleo que tenderá al ajuste del volumen de empleo estable a la capacidad productiva de la fábrica, la dirección de Mercedes-Benz España Vitoria asume, entre otros compromisos, el de no plantear expedientes de regulación temporal de empleo, basados en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de fuerza mayor, mientras haya la posibilidad de agotar los días de bolsa en signo negativo.

En este sentido las partes son conscientes de la necesidad de hacer uso del mecanismo de la flexibilidad como herramienta fundamental en la estabilidad y garantía de empleo, sobre todo en el sector de la automoción donde las oscilaciones del mercado y las exigencias del cliente así lo requieren.

Conforme a lo recogido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de establecer la adecuada relación entre el volumen de trabajadores y trabajadoras temporales respecto a la plantilla total de la empresa, durante la vigencia del presente convenio colectivo los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido deberán representar al menos el 85 por ciento de la plantilla total de la empresa, salvo situaciones coyunturales extraordinarias como lanzamientos, aplicación del modelo V de trabajo, incrementos significativos de producción, corredor de vacaciones, proyectos extraordinarios (por ejemplo B-Phases de prototipos, E-Cell), etc. Estas situaciones serán valoradas en la comisión de vigilancia del convenio.

Artículo 53. Política de salidas anticipadas de la compañía

1. Al objeto de fomentar nuevo empleo para los jóvenes, y en línea con el compromiso de consolidación de empleo estable que se contiene en el presente acuerdo, ambas partes se comprometen a utilizar la fórmula del contrato de relevo para los supuestos amparados en el Real Decreto 20/2018, durante la vigencia del presente convenio.

De acuerdo a lo anterior y con el objetivo de rejuvenecer a la plantilla, crear empleo estable, y dar salida a los trabajadores y las trabajadoras, que realicen directamente tareas que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención, en fabricación, elaboración, o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializada de maquinaria y equipo industrial. Se acuerda que se incorporen al presente convenio, las condiciones del contrato relevo, en base al Real Decreto 20/2018 de 7 de diciembre, con la opción de contratación indefinida para una cantidad de relevistas estimado inicialmente en más de 250 que cumplieran los requisitos establecidos en el citado Real Decreto hasta el año 2026.

2. La comisión de vigilancia del convenio establecerá las premisas de aplicación del Real Decreto 20/2018 según lo descrito en el preacuerdo alcanzado el 12 de julio de 2022.

3. El Contrato de Relevo para los supuestos amparados en el Real Decreto 20/2018, mantendrá su validez durante el presente convenio, siempre y cuando, el Real Decreto 20/2018 permanezca vigente y siga prorrogándose en los mismos términos como hasta la fecha.

Esta política de salidas anticipadas tendrá carácter voluntario e irá dirigida a aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en el Real Decreto 20/2018.

No obstante, en algún supuesto excepcional, y por necesidades del servicio, la Dirección de la empresa podrá condicionar el acceso al régimen de salidas anticipadas de algún trabajador.

Capítulo VII - Licencias retribuidas y excedencias

Artículo 54. Licencias

El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes, teniendo en cuenta que la licencia tiene efectos desde el momento en que se produce la causa que la motiva.

1. 18 días naturales en caso de matrimonio, independientemente de las vacaciones.
2. 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero/a.
3. 4 días naturales en caso de fallecimiento de padres-madres e hijos del personal trabajador tanto naturales como políticos.
4. 3 días naturales en caso de fallecimiento, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y cónyuges de los hermanos del personal trabajador, tanto naturales como políticos.
5. 2 días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, compañero/a, padres-madres e hijos/as del personal trabajador.
6. 2 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera una hospitalización o que precise reposo domiciliario de hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, yernos, nueras, suegros/as y cuñados/as.

La licencia podrá hacerse efectiva en días posteriores siempre que el familiar continúe ingresado transcurridos los dos primeros días. Los días que pudieran corresponderle deberán ser continuados (ver plan igualdad)

7. 1 día natural por matrimonio u ordenación religiosa de hijos/as, padres-madres y hermanos/as, tanto naturales como políticos.

En los capítulos de los números 2 a 7, inclusive, las licencias correspondientes serán aplicables igualmente a las parejas de hecho, siempre que se acredite con el certificado del registro correspondiente la relación de pareja de hecho.

8. 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
9. Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
10. Tiempo necesario para acudir a juzgados o tribunales, siendo este tiempo retribuido cuando el personal trabajador haya sido citado como testigo en procedimiento judicial del que no forme parte, ni como demandante ni como demandado.
11. Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la Seguridad Social y hasta 16 horas anuales, para acudir a consultas sanitarias de carácter privado. Este tiempo podrá ser utilizado para acompañar a familiares de primer grado, compañero/a y pareja de hecho a consultas médicas, todo ello debidamente acreditado.

12. Tiempo necesario para acudir a exámenes oficiales y pruebas de aptitud y evaluación en cursos organizados en centros estatales o reconocidos por el Ministerio correspondiente.

Este tiempo será retribuido cuando se acredite la convocatoria oficial y la concurrencia al examen.

13. Una hora de reducción de jornada en los casos de progenitores con hijos lactantes, hasta que el lactante cumpla 9 meses. Podrán solicitar la citada reducción los progenitores de hijos lactantes, en las condiciones recogidas en la normativa en vigor en cada momento.

En los aspectos relativos a la maternidad, ambas partes se comprometen a incorporar cuantas novedades o reformas legislativas se produzcan en relación con la misma, así como en los supuestos de adopción.

En los casos de los apartados 2 a 6 ambos inclusive, se tendrá derecho a dos días adicionales de licencia cuando el personal trabajador tenga que desplazarse a una localidad que se encuentre a más de 200 kilómetros de distancia desde su domicilio familiar.

Para el reconocimiento de estas licencias, el personal trabajador deberá avisar con la debida antelación a su jefe inmediato, para que éste pueda adoptar las medidas necesarias en la organización del trabajo.

En todo caso, este tipo de licencias, requiere la justificación del motivo de las mismas, debiendo aclararse, con carácter previo, en caso de duda, aquellas circunstancias especiales que pudieran darse para el uso efectivo de la licencia.

Permisos no retribuidos - A través de Recursos Humanos se podrán tramitar permisos no retribuidos, de carácter especial (superiores a una jornada de trabajo), teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada caso.

Artículo 55. Excedencias

Se respetará el puesto de trabajo a todos los productores de la plantilla que se encuentren en las siguientes situaciones:

a) En excedencia para cursar estudios. Esta excedencia se registrará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Al margen de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete a conceder hasta un año de excedencia para cursar estudios de grado medio o superior a todos los trabajadores y trabajadoras fijos en plantilla, que al menos cuenten con un año de antigüedad en la empresa. Esta última circunstancia no será de aplicación para los aprendices.

2. La concesión de esta excedencia obliga al trabajador que la solicite y durante el periodo que dure la misma a no poder mantener relación laboral alguna con otra empresa. Su incumplimiento permitiría a MBE exigirle su inmediata reincorporación al puesto de trabajo y, de no reincorporarse, dar de baja al trabajador en la empresa por renuncia voluntaria del personal trabajador.

3. Durante este periodo la empresa se compromete a reservar el puesto, dándole entrada al finalizar la excedencia en el mismo puesto u otro de características similares, en cuanto a categoría y puntuación.

4. El tiempo de excedencia no se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad.

5. La persona que disfrute la excedencia se compromete a enviar a la empresa los oportunos justificantes de matriculación, así como, trimestralmente, justificante que acredite haberse presentado a exámenes parciales si los hubiere, siendo su no justificación causa de anulación de la excedencia, considerando su ausencia como falta injustificada al trabajo.

6. Si se produjeran anomalías universitarias (huelgas, paros, etc.,) deberá ponerlo en conocimiento de la empresa a fin de no tener en cuenta lo reflejado en la norma 5.

7. Si a lo largo del curso escolar el solicitante desistiera de realizar sus estudios por razones personales, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, comprometiéndose ésta a darle entrada en plantilla de inmediato, salvo que hubiere contratado a otra persona con carácter eventual para suplir su ausencia, en cuyo caso, habrá que esperar al vencimiento del contrato.

8. El número de excedencias por este concepto no podrá exceder del 1 por ciento de la plantilla.

9. Tendrán derecho a una nueva excedencia por este mismo motivo las personas que hubieren aprobado el curso completo, previa la oportuna justificación.

10. Asimismo y por una sola vez, tendrán opción a una nueva excedencia aquellos trabajadores y trabajadoras que aprueben la mitad más una de las asignaturas del curso completo en que estuvieren matriculados, y siempre que el número total de excedencias por estudios no exceda del 1 por ciento.

b) En excedencia para el ejercicio de un cargo público o sindical. Se respetará el puesto de trabajo u otro similar durante el tiempo que dure el cargo público o sindical, debiéndose solicitar la reincorporación en el plazo de los 30 días siguientes al cese en dicho cargo.

c) En excedencia de carácter voluntario. Podrá solicitarla el personal trabajador fijo en plantilla con una antigüedad en la empresa de 1 año y por un periodo que no será inferior a 4 meses en el inicio de hacerse efectiva la excedencia, ni superior a cinco años. Exclusivamente en los casos en que la excedencia esté comprendida entre uno y tres años, tendrá el personal trabajador derecho a reincorporarse a la plantilla y puesto de trabajo que venía ocupando, caso de que estuviera vacante. De no existir vacante pasará a otro puesto de otra categoría, pero dentro de su grupo profesional, respetándole, en todo caso, el salario y categoría originales.

d) En excedencia para el cuidado de hijos/as. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

e) En excedencia para el cuidado de familiares. La podrán solicitar los trabajadores/as con una duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Lo recogido en los apartados d) y e), quedara sin efecto en el caso de que la Ley procediera a su modificación.

f) En excedencia durante el periodo estival para el cuidado de hijos y mayores dependientes. Existirá la posibilidad en los sectores productivos de solicitar una excedencia en periodo estival durante los meses de julio y agosto (mínimo un mes completo), para cuidado de hijos/mayores dependientes. La solicitud estará siempre condicionada a la justificación aportada, a la posibilidad de sustituir al solicitante con un Holiday Worker y a la disponibilidad de recursos por la empresa.

Las peticiones de excedencia, cualquiera que sea su modalidad, se efectuarán siempre por escrito dirigido a la jefatura de Recursos Humanos y deberán ser formuladas con un mes de antelación a la fecha de su comienzo. La petición de reingreso deberá efectuarse por escrito y con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. Transcurrido ese plazo sin petición de reingreso, se entenderá que el personal trabajador renuncia a su derecho de reincorporación.

Capítulo VIII - Fondos y atenciones sociales

Artículo 56. Atenciones sociales

Se crea un fondo de beneficios y atenciones sociales, cuyo importe dependerá del número de trabajadores y trabajadoras en plantilla activa al 31 de diciembre del año anterior y que será complementado con un porcentaje del ahorro neto anual de las PDM (propuestas de mejora).

Para el año 2022, este importe será de 48,71 euros por trabajador en plantilla activa al 31 de diciembre de 2021.

Durante los años 2021 y 2022, dicho fondo será incrementado con el 10 por ciento del ahorro neto de las PDM (propuestas de mejora) del año anterior. A partir del presupuesto del año 2023 (incluido) el porcentaje de incremento pasará a ser del 15 por ciento.

El importe global de estos fondos, se distribuirá anualmente en la forma y con los criterios que establezca la comisión de asuntos sociales.

Artículo 57. Premios de antigüedad

Al personal que en el transcurso de cada año de vigencia del convenio cumpla los años de servicio a la empresa, que a continuación se indica, se le compensará conforme a lo siguiente:

Año 2021:

– 25 años: 1.722,71 euros.

– 40 años: 2.120,27 euros.

Año 2022 y sucesivos:

– 25 años: 1.826,07 euros y un día de permiso retribuido el año que se cumple el 25 aniversario.

– 35 años: 2.247,49 euros y dos días de permiso retribuido el año que se cumple el 35 aniversario.

– Excepcionalmente, aquellas personas que hayan acumulado en el año 2022, 36, 37, 38, 39 y 40 años también recibirán 2.247,49 euros y dos días de permiso retribuido.

Las cantidades serán líquidas y su importe se abonará antes del mes de julio. A partir del año 2022 se añadirán los días de permiso relacionados en el párrafo anterior.

Artículo 58. Transporte

El transporte se seguirá realizando por cuenta de la empresa, manteniéndose la calidad y servicios de acuerdo con la plantilla existente.

Artículo 59. Préstamos de vivienda

Para el presente convenio se fija un fondo de 186.000,00 euros, que se distribuirá de acuerdo con las normas fijadas por la comisión. Cada año de vigencia del convenio, se actualizará este fondo en la cuantía que corresponda.

El objeto de estos préstamos es el facilitar ayuda económica para quienes, careciendo de vivienda, no dispusieran de los recursos necesarios para alcanzar la propiedad de la misma.

El importe de la ayuda, será de hasta 6.000,00 euros. El departamento financiero determinará, anualmente el tipo de interés, de forma que su aplicación no tenga repercusiones en cuanto a su consideración o no como retribución en especie, que supongan una nueva gestión en las declaraciones fiscales que se realizan por parte de la empresa. El plazo de devolución del préstamo será de 8 años, mediante la deducción en nómina de la cuota mensual que corresponda.

Artículo 60. Seguro de accidentes

La empresa suscribirá con una compañía aseguradora una póliza de accidentes con resultado de muerte o incapacidad permanente.

Estará acogido a dicha póliza el personal de plantilla y los riesgos asegurados por la misma serán exclusivamente los de muerte e incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidentes ocurridos fuera del centro habitual de trabajo, tanto en la vida privada como en el desempeño de la actividad laboral.

Quedan excluidos expresamente de dicha cobertura los accidentes ocurridos dentro del centro habitual de trabajo y los causados como consecuencia de la práctica de deportes de alto riesgo que como tales están recogidos en las condiciones generales de la póliza suscrita con la compañía aseguradora. Una copia de dichas condiciones generales se entregará a los sindicatos firmantes (a título de ejemplo, se señalan como deportes de alto riesgo los de alpinismo, submarinismo, motociclismo, automovilismo de competición, etc.).

El capital asegurado en caso de muerte e incapacidad permanente absoluta será: 60.000 euros.

En caso de incapacidad permanente total y parcial, la indemnización se fijará con arreglo a los baremos establecidos en las condiciones generales de la póliza. Una copia de dichas condiciones generales se entregará al comité de empresa.

Los efectos de la póliza serán para aquellos accidentes que se produzcan después de la firma del convenio.

La percepción de la cantidad antes indicada es incompatible con la que pudiera corresponder a aquellos trabajadores y trabajadoras que se encontraran incluidos en la póliza fija que la empresa tiene suscrita con la compañía aseguradora.

A quienes, a título personal, tuvieran garantizadas cantidades superiores a la indicada anteriormente, se les respetarán las mismas.

Artículo 61. Pago de importe de la guardería a través de la empresa

En el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar y al objeto de ofrecer a los empleados ayudas tendentes a sufragar los esfuerzos que se requieren en el ámbito familiar, se da la posibilidad de solicitar el pago del servicio de guardería a través de la empresa.

A esta ayuda se le dará el tratamiento fiscal que corresponda conforme a la normativa en vigor en cada momento.

La empresa gestionará el correspondiente pago, a los empleados que soliciten el servicio, mediante el formato que sea aceptado, en cada momento, por la empresa y por el centro en el que se desarrolle el servicio de guardería.

El presente artículo del convenio será de aplicación siempre y cuando se mantenga la normativa fiscal que establece las ventajas fiscales de esta ayuda.

Artículo 62. Complemento de la incapacidad temporal. (Absentismo)

La empresa complementará a cada trabajador, mientras se mantenga en vigor su contrato de trabajo, el 10 por ciento del sueldo más la antigüedad que anteriormente aportaba la EPSV en los procesos de enfermedad y accidente, si el nivel de absentismo alcanzado es de 4,3 por ciento en cada uno de los cinco años de vigencia del convenio colectivo.

Este complemento del 10 por ciento, podrá verse aumentado en 1,5 por ciento por cada décima de mejora en el nivel de absentismo, de forma que el complemento pueda llegar a un 25 por ciento si el absentismo es menor o igual a 3,3 por ciento.

Por el contrario, por cada décima que se empeore el absentismo, el complemento del 10 por ciento será reducido en una décima, de forma que para un nivel de absentismo igual o superior al 5,3 por ciento el complemento será cero.

A través de la comisión correspondiente se efectuará el seguimiento del absentismo, así como se articulará y materializará la aplicación de estos acuerdos.

Los conceptos que serán computados como absentismo son: enfermedad común (excepto maternidad), accidente, retrasos y permisos y licencias.

Artículo 63. Propuestas de mejora y premios

A fin de fomentar entre el personal las iniciativas que puedan resultar beneficiosas para el conjunto de la empresa, existen los siguientes premios:

a) Propuestas de mejora: se establecen unos premios cuyas condiciones, cuantía y reconocimiento constan en el reglamento existente al respecto.

a) Premio de salud laboral: la empresa fijará anualmente una cantidad en concepto de premio que incentive el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Capítulo IX - Formación y empleabilidad

Artículo 64. formación profesional

La Dirección de la empresa, una vez haya elaborado los planes específicos de formación informará a la representación social del contenido de los mismos, así como el presupuesto anual previsto para su realización.

Para un adecuado seguimiento de los planes formativos y control presupuestario, la comisión mantendrá reuniones periódicas.

Artículo 65. Compensación por horas de formación

La compensación por la asistencia a procesos de formación se ajustará a los siguientes criterios:

- Formación específica para el desarrollo del puesto de trabajo.
- Si se realiza dentro de la jornada de trabajo, no existirá compensación.
- Si se realiza fuera de la jornada de trabajo se compensará a razón de una hora de formación por una hora de compensación, preferentemente en tiempo de descanso.
- Formación general.
- No existirá compensación por la asistencia a procesos de formación de estas características.

Artículo 66. Promoción profesional

El régimen de promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras se ajustará a los criterios de mérito y capacidad de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, complementándose en lo no previsto con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 67. Procedimiento de promoción profesional

El procedimiento de promoción profesional se ajustará a las siguientes normas:

a) Será supuesto indispensable para la promoción del personal la existencia de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación.

b) Se informará a la comisión correspondiente de las plazas vacantes amortizables y no amortizables en el momento en que se produzcan. Las vacantes no amortizables que se produzcan deberán salir a concurso en el plazo máximo de un mes a partir de la vacante.

c) La norma que a continuación se indica afectará al personal de convenio con la excepción de mandos de taller y secretarías, que serán provistos mediante libre designación de la empresa.

d) Tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes las personas que se encuentren percibiendo diferencias salariales, previa superación de las oportunas pruebas de aptitud y periodo de adaptación.

e) En el resto de los casos, la norma general será el concurso-oposición.

f) Se anunciarán en el tablón de anuncios las vacantes existentes y la convocatoria de las pruebas de aptitud que correspondan.

g) La composición del tribunal examinador y el reglamento que rija las normas de presentación y calificación, se elaborarán conjuntamente con la comisión.

Artículo 68. Normas de promoción profesional

Se establecen las siguientes normas para regular el sistema de promoción profesional:

a) El procedimiento general de cobertura de puestos de nueva creación será el de libre concurso-oposición, de acuerdo con las normas que más adelante se detallan, entendiéndose como tales aquellos puestos que supongan un incremento de plantilla en el sector donde se produzcan.

b) Los ascensos o promociones en los sectores donde exista definida una estructura de niveles de puesto de trabajo o categorías profesionales, será por libre designación del responsable del sector y mandos intermedios cuando la plaza a cubrir sea de su propia especialidad y se haya producido por baja de su titular anterior o reestructuración del sector.

c) Se convocarán concursos restringidos referidos a un determinado sector, en que no exista definida estructura y siempre que no suponga incremento de plantilla en el mismo, bien por baja de su anterior titular o reestructuración de tareas, que conlleve la desaparición parcial o total de las mismas y la incorporación de otras nuevas, determinándose así por la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

d) Podrá optar a las plazas de nueva creación por libre concurso oposición, en primera opción, todo el personal fijo en plantilla.

e) Las convocatorias de plazas vacantes se podrán hacer a lo largo de todo el año exponiéndolas en los tablones de anuncios al menos 15 días antes de celebrarse los exámenes, para general conocimiento, conteniendo como mínimo la especificación siguiente:

- Número de plazas a cubrir.
- Nivel salarial y condiciones de trabajo.
- Contenido genérico del puesto.
- Plazo para presentación de candidaturas.
- Fecha y lugar para la realización de las pruebas.

f) Previamente se informará a la comisión del contenido de la convocatoria.

g) Para cada concurso oposición se informará sobre los programas y material de consulta, mediante los cuales se podrán preparar los trabajadores y trabajadoras, bien asistiendo a los cursos si los hubiere o bien por libre.

h) Los exámenes constarán en general de dos pruebas, una teórica y otra práctica.

– Prueba teórica: versará sobre los conocimientos teóricos de carácter general relacionados con el nivel del puesto u oficio correspondiente. La puntuación máxima estará valorada en 40 puntos.

– Prueba práctica: consistente en la superación de la prueba que permita juzgar el grado de preparación y formación profesional para el desarrollo correcto del puesto de trabajo. La puntuación máxima estará valorada en 60 puntos.

i) Para superar dichas pruebas será requisito indispensable alcanzar el 50 por ciento de la puntuación correspondiente en cada prueba.

j) A la vista de las características del puesto a ocupar, las pruebas teórica y práctica se podrán refundir en una sola prueba con puntuación máxima de 100 puntos.

k) Asimismo, para los puestos que lo requieran se incorporará una prueba psicotécnica de carácter eliminatorio.

l) Tendrá preferencia, entre los que hayan superado las pruebas, para ocupar la nueva plaza el personal desplazado o que tenga diferencia salarial personal.

m) Si se produjeran durante el período de un año, vacantes o ampliaciones de plantilla del puesto objeto de examen, se adjudicarán éstas a aquellos candidatos por orden de puntuación, que hubieran superado el mínimo exigido sin necesidad de nueva convocatoria.

n) El resultado de las pruebas deberá comunicarse antes de transcurridos 10 días laborables contados a partir de la fecha en que se hayan terminado los exámenes correspondientes a cada puesto, y formadas las actas por los componentes del tribunal.

o) El aspirante que consiga la plaza, percibirá la nueva remuneración desde la fecha de incorporación al nuevo puesto, que deberá efectuarse en un plazo no superior a 45 días.

p) Para la consolidación del personal trabajador al nuevo puesto de trabajo y nivel salarial, se establece un período de prueba máximo de tres meses para ambas partes.

q) En casos excepcionales, el tribunal de exámenes podrá prorrogar dicho plazo tres meses más. En el supuesto de una falta de acoplamiento, el personal trabajador retornaría a su puesto de trabajo y nivel salarial anteriores.

Para el análisis y desarrollo de las pruebas de aptitud y su calificación se constituirá un tribunal de exámenes, que estará formado por los siguientes miembros:

– Un presidente, dos vocales y un secretario por la Dirección de la empresa.

– Hasta tres vocales designados por la representación social.

r) A los componentes del tribunal de exámenes se les dará a conocer el contenido de las pruebas y los criterios de evaluación, a través de una reunión previa a la celebración de dichos exámenes.

s) Cuando la vacante a cubrir sea de nuevo ingreso como consecuencia de no haber alcanzado ninguno de los aspirantes fijos en plantilla la puntuación mínima establecida, la composición de tribunal será la misma. De entre los aprobados la elección de la persona a ingresar corresponde en cualquier caso a la Dirección de la empresa.

Capítulo X – Prevención de riesgos laborales

Artículo 69. Prevención de riesgos laborales

La comisión de prevención de riesgos laborales, tendrá por objeto realizar el seguimiento de aquellos aspectos sobre la salud y la seguridad laboral que se den en el centro de trabajo, asegurando con sus acciones el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente al respecto.

Artículo 70. Puestos protegidos

La empresa, por mediación de los servicios médicos, procurará el acoplamiento de aquellos trabajadores y trabajadoras que presenten disminuciones físicas que le imposibiliten para el normal desarrollo de la actividad exigible en un puesto de trabajo, a través de la creación y gestión adecuada de los denominados puestos protegidos o sociales.

A fin de potenciar la creación y mejora en la gestión de puestos sociales se crea una comisión específica al respecto compuesta por los servicios técnicos de la empresa (producción, ingeniería, RRHH...) y una representación social, comprometiéndose ambas representaciones a impulsar y dinamizar la citada comisión.

En este sentido, se adquiere el compromiso de identificar dentro del marco del proyecto Yes Zertifikät, la cantidad de 50 puestos protegidos en la fábrica de Vitoria-Gasteiz reservados para 150 personas con limitaciones acreditadas por servicios médicos de fábrica (siempre y cuando el modelo de trabajo sea de tres turnos).

Dentro del citado marco del proyecto Yes Zertifikät también se estudiará la posibilidad de decidir la limitación de la rotación por determinados puestos de trabajo por cuestiones de ergonomía, a personas con edad superior a 55 años.

Capítulo XI - Relaciones laborales

Artículo 71. Derechos sindicales

Las relaciones sindicales se regirán por el reglamento que se incluye como anexo V.

Artículo 72. Cambios de turnos

Siempre que haya que cambiar al personal de turno de trabajo, se le comunicará por escrito, esta circunstancia con una antelación mínima de dos días laborables.

Artículo 73 Horas de asamblea

La Dirección estudiará la propuesta que en cada caso le haga el comité, decidiendo sobre las mismas según su importancia y trascendencia sin establecer a priori un número de horas.

Artículo 74. Notificación de sanciones

Con carácter previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, la Dirección de la empresa comunicará al trabajador los cargos que contra él existen, informando de ello al comité de empresa y al delegado de la sección sindical correspondiente, si lo hubiere.

Recibidos los cargos, el personal trabajador dispondrá de un plazo de tres días para hacer por escrito los descargos y alegaciones que estimara oportunos. De igual plazo dispondrá el comité de empresa y, en su caso, el delegado sindical.

A la vista de las alegaciones del personal trabajador y de las demás pruebas que se hayan recabado, la Dirección adoptará la postura que estime oportuna, comunicándosela al interesado, al comité de empresa y al delegado sindical, si lo hubiere.

En caso de disconformidad con dicha decisión, el personal trabajador afectado podrá formular la oportuna reclamación judicial.

Disposiciones complementarias

Disposición adicional primera. Comisiones de trabajo

Con el fin de gestionar, concretar, y desarrollar adecuadamente los contenidos y compromisos del presente convenio colectivo dentro del régimen jurídico y los criterios establecidos en el mismo, se constituyen una serie de comisiones específicas de seguimiento de carácter paritario, integradas por miembros de las partes firmantes.

Las comisiones de trabajo que se constituyen son las que a continuación se relacionan:

- Comisión de productividad.

Gestionará todos los aspectos y contenidos del capítulo II, relativos a la organización del trabajo (tiempos, rendimientos, cargas de trabajo, secuenciación, ergonomía, etc.).

Las partes se comprometen a dinamizar la comisión de productividad para generar herramientas que ayuden a regular los MIX en montaje final. Se establecerán reuniones reguladas para tratar de manera prioritaria este asunto y abordar así las problemáticas existentes con carácter de urgencia.

– Comisiones de clasificación profesional.

Existirán dos comisiones, una para el grupo obrero y otra para el grupo de empleados, las cuales gestionarán todos los aspectos y contenidos del capítulo III relativos a la valoración de los puestos de trabajo, movilidad, tramos, etc.

– Comisión de movilidad y traslados.

Esta comisión establecerá los criterios específicos para situaciones especiales que se pudieran presentar, así como la determinación de las distintas especialidades o gremios que deban estar vigentes en cada momento para la aplicación de las condiciones de movilidad y traslados. Dicha comisión analizará y controlará los traslados que se produzcan en el centro.

– Comisión de ordenación del tiempo de trabajo.

Gestionará todos los aspectos y contenidos del capítulo V, relativos a calendarios, turnos de trabajo y flexibilidad.

Coincidiendo con el posible lanzamiento de la B-Phase del proyecto vehículo eléctrico VAN-EA, si hubiera necesidad productiva, ambas partes acuerdan encontrar medidas para satisfacer dicha necesidad a través de la comisión de ordenación del tiempo de trabajo (COTT).

– Comisión de asuntos sociales y absentismo.

Gestionará todos los aspectos y contenidos del capítulo VIII, relativos a fondos y ayudas sociales, seguimiento del absentismo, premios (PDM-propuestas de mejora) y aprendices.

– Comisión de formación y promoción.

Gestionará todos los aspectos y contenidos del capítulo IX, relativos a formación y promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras.

– Comisión de política salidas anticipadas de la compañía.

Abordará la posibilidad de mantener una política de salidas anticipadas de la compañía acorde con la actual normativa vigente sobre esta cuestión, realizando un seguimiento del compromiso de realización de propuestas de salida anticipada a los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos utilizados hasta la fecha para abandonar la empresa.

– Comisión de puestos protegidos.

Esta comisión compuesta por los servicios técnicos de la empresa (ingeniería, producción, RRHH, servicios médicos, etc.) y los representantes sociales tiene el cometido de potenciar y mejorar la gestión de puestos protegidos en los sectores.

Se adquiere el compromiso de identificar dentro del marco del proyecto Yes Zertifikät, la cantidad de 50 puestos protegidos en la fábrica de Vitoria-Gasteiz, reservados para 150 personas con limitaciones acreditadas por servicios médicos de fábrica.

Dentro del citado marco del proyecto Yes Zertifikät también se estudiará la posibilidad de decidir la limitación de la rotación por determinados puestos de trabajo por cuestiones de ergonomía, a personas con edad superior a 55 años.

Ambas representaciones acuerdan que, con posterioridad a la firma del convenio, se procederá a la determinación de los representantes en las citadas comisiones de trabajo, calendarios de reuniones, funciones, objetivos y otros aspectos que garanticen la operatividad y efectividad de las mismas.

Estos acuerdos, tras su ratificación, dejan sin efecto los posibles acuerdos expresos o tácitos relativos a las comisiones de trabajo hasta ahora existentes.

Disposición adicional segunda. Aplicación preferente del convenio colectivo

Las partes manifiestan expresamente la aceptación íntegra del presente convenio y que, por tanto, sus condiciones no se verán afectadas 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, excepto lo establecido en el artículo 50. Contratos eventuales.

Disposición adicional tercera. Fundación Laboral San Prudencio

Se acuerda que la empresa, tras la firma del presente convenio colectivo, comunique inmediatamente a la Dirección de la Fundación San Prudencio, la decisión de finalizar el abono de las cuotas determinadas por dicha organización y, por tanto, desvincular Mercedes-Benz de la mencionada Fundación Laboral, con fecha de efectos de enero de 2023.

Según lo recogido en el artículo 28. Retribuciones salariales, la aportación económica que hasta ahora venía realizando la empresa, se destinará a la financiación de la nueva paga negociada entre la Dirección y la representación social y que se abonará en el mes de septiembre de cada año.

Disposición adicional cuarta. Formación en prevención de riesgos laborales

La empresa proporciona una formación continua en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores y trabajadoras, según lo que se deriva de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de cada empleado, y que tiene como objetivo la disminución de los índices de siniestralidad, así como el desarrollo y la mejora de la cultura preventiva en Mercedes-Benz. El personal técnico o especializado recibirá una formación específica dependiendo de las tareas a desarrollar, así como de los elementos que necesite a la hora de desarrollar su trabajo (máquinas, productos químicos, etc...).

Las partes firmantes de este convenio establecen que la duración y contenidos de la formación obligatoria proporcionada por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales a todos los empleados supera y mejora la formación mínima obligatoria establecida a este respecto en el Convenio Colectivo del Sector del Metal.

Disposición final

Derogada la ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica que venía regulando algunos aspectos no recogidos en convenio, las partes negociadoras acuerdan que su contenido, pese a que está oficialmente derogado, continuará siendo de aplicación en aquellos aspectos que no se contemplan en el convenio ni en el Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la regulación del capítulo de faltas y sanciones, las partes suscriben el régimen disciplinario establecido por Resolución de 22 de abril de 2013 (BOE de 10 de mayo de 2013) de la Dirección General de Empleo y cualquier otra disposición de carácter estatal o autonómico que regule, actualmente o en el futuro, el apartado disciplinario de faltas y sanciones.

Diligencia de conformidad.

Examinado el contenido del presente convenio, y encontrándolo conforme ambas representaciones, lo firman a todos los efectos, en Vitoria-Gasteiz a 28 de julio de 2022.

Anexo I

Tabla de equivalencias

AW		PUNTOS HAY		NIVEL	GRUPO
DESDE	HASTA	DESDE	HASTA		
16	17	85	97	1	I
18	20	98	112	2	
21	23	113	129	3	
24	28	130	149	4	II
29	33	150	172	5	
34	40	173	199	6	
		200	230	7	III
		231	264	8	
		265	304	9	

Anexo II - 1

Tabla salarial año 2021

GRUPO	NIVEL	TRAMO A	TRAMO B	TRAMO C	TRAMO D	TRAMO E
I	1	1.485,48	1.671,14	1.763,97	1.856,82	1.934,19
	2	1.553,63	1.747,82	1.844,92	1.942,02	2.011,41
	3	1.622,47	1.825,27	1.926,69	2.028,10	2.069,52
II	4	1.659,44	1.866,87	1.970,57	2.074,30	2.160,78
	5	1.746,24	1.964,53	2.073,67	2.182,79	2.273,77
	6	1.876,43	2.111,00	2.228,27	2.345,53	2.443,25
III	7	2.083,20	2.343,61	2.473,81	2.604,00	2.770,22
	8	2.411,02	2.712,41	2.863,09	3.013,78	3.206,19
	9	2.738,89	3.081,27	3.252,45	3.423,65	3.642,15

Valores mensuales

Anexo II - 2

Tabla antigüedad año 2021

GRUPO	NIVEL	EUROS MES/ TRIENIO
III	1	30,07
	2	30,07
	3	30,07
II	4	30,27
	5	30,87
	6	31,28
III	7	32,04
	8	33,19
	9	34,03

Valor trienio/mes

Anexo II - 3

Tabla de niveles de plus de rendimiento de empleados año 2021

GRUPO	NIVEL	E	D	C	B	A
I	1	106,40	125,75	154,81	183,83	203,14
	2	109,51	129,40	159,28	189,24	209,11
	3	112,64	133,07	163,85	194,54	214,98
II	4	118,82	140,46	172,84	205,24	226,88
	5	125,04	147,78	181,89	216,01	238,71
	6	134,38	158,78	195,49	232,11	256,57
III	7	152,37	180,05	221,63	263,16	290,84
	8	176,32	208,38	256,55	304,58	336,63
	9	200,31	269,92	291,34	346,01	382,44

Valores mensuales

Anexo II - 4

Tarifas mensuales del plus de rendimiento
de la mano de obra indirecta MOI año 2021

Plus de rendimiento MOI = Tm (según tablas) x D (coeficiente de evaluación).

Tm = Tarifa mensual al 106,4

GRUPO	NIVEL	TARIFA MENSUAL	C
I	1	305,34 x C	1
	2	311,43 x C	1,03
	3	317,78 x C	1,06
II	4	326,05 x C	1,14
	5	336,32 x C	1,24
	6	348,85 x C	1,43

	DEFICIENTE	INSUFICIENTE	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Calidad	1	2	3	4	5
Rendimiento y Eficacia	1	2	3	4	5
Predisposición	1	2	3	4	5
	3	6	9	12	15

3,4 y 5 puntos D = 0,95

6, 7 y 8 puntos D = 1

9, 10 y 11 puntos D = 1,05

12 y 13 puntos D = 1,10

14 y 15 puntos D = 1,15

Anexo II - 5

Tabla de nocturnidad y horas extras año 2021

GRUPO	NIVEL	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS
I	1	3,27	22,13
	2	3,38	22,77
	3	3,47	23,44
II	4	3,67	24,33
	5	3,77	25,44
	6	3,98	26,79
III	7	4,19	30,41
	8	4,57	34,14
	9	5,01	39,16

Tarifa horaria

Anexo III

Tabla de equivalencias grupos cotización a la Seguridad Social

GRUPO PROFESIONAL	DENOMINACIÓN	OBREROS	EMPLEADOS
I	Auxiliares y Especialistas	09	07
II	Técnicos Especialistas y Técnicos Administrativos	08	05
III	Técnicos y Mandos Intermedios	—	03/04

Anexo IV - Reglamento de aprendices

Condiciones marco generales

El presente reglamento trata de regular la condición de aprendiz en la fábrica de Vitoria-Gasteiz, dentro de la modalidad de formación profesional dual.

Partiendo de las necesidades de la empresa, anualmente se publicará el número de plazas de aprendiz ofertadas para cada titulación de formación profesional.

Para disponer de la condición de aprendiz es requisito imprescindible cursar los estudios de formación profesional grado superior, bajo la modalidad dual, en el centro de formación profesional designado por la empresa y realizar las prácticas en la fábrica de Vitoria-Gasteiz.

Se dispondrá de un máximo de 10 plazas de aprendiz al año. Los seleccionados recibirán una beca/ayuda de estudios durante los tres años de formación profesional, siempre y cuando cumplan anualmente con los requisitos establecidos en el presente reglamento. Caso de incumplir algún requisito, perderán su condición de aprendiz, pasando a ser un alumno más del programa de formación dual sujeto a su correspondiente acuerdo de colaboración entre el centro formativo y la empresa.

Existirá, por parte de la empresa, un compromiso de contratación de al menos 5 alumnos aprendices, que se incorporarán a la plantilla con contrato indefinido, tras la finalización de sus estudios.

Artículo 1º. Se crea un fondo, en cuantía suficiente (hasta un máximo de 12.000 euros) para cubrir el importe de las ayudas de formación, asignadas conforme a lo recogido en los artículos 3º y 4º del presente reglamento.

Este fondo será actualizado cada año, en función de los aumentos que sufran todos aquellos aspectos base que han intervenido en su constitución, es decir, matrícula, libros de texto, mensualidades o cuotas, material escolar (excluyendo equipos informáticos) y transporte público o escolar.

El importe de las ayudas concedidas a los aprendices será el resultado entre el fondo constituido y el coste por alumno, pudiendo en algún caso no cubrir la totalidad de los gastos generados por alumno.

Artículo 2º. Los aspirantes deberán reunir los requisitos fijados en la convocatoria, que en general serán los siguientes:

– Parentesco: hijos/as de trabajadores y trabajadoras, debiendo aportar el libro de familia para comprobación de la situación familiar mencionada.

– Edad: para solicitar la ayuda, el alumno deberá cumplir 18 años en el año natural que termina 2º de bachiller.

– Plazo: presentar la solicitud en la empresa a la finalización de 2º de bachiller.

Condiciones:

– Haber aprobado 1º y 2º de Bachiller de rama tecnológica/ciencia según regulación de la Normativa vigente en la convocatoria ordinaria de cada curso.

– Estar admitido en el centro de formación designado por la empresa y estar matriculado en alguno de los ciclos de formación profesional definidos por la empresa. La publicación del reparto de plazas por las titulaciones de grado formativo superior se realizará anualmente, de acuerdo con la previsión de las necesidades de la fábrica.

– Cursar sus estudios bajo la modalidad de formación profesional dual (3 años).

– Aprobar cada año académico de formación profesional dual.

Artículo 3º. En el supuesto de que existan más de 10 solicitudes que cumplan los requisitos, la condición de aprendiz se adjudicará con el siguiente orden de prioridad:

– Cumplir la cuota del 50 por ciento en función de género.

– Hijos/as de viudo/a, siempre que el padre/madre fallecido formara parte de la plantilla en el momento del fallecimiento.

– Resto, de acuerdo con el mejor expediente académico.

– Siempre condicionado a ser admitido en el centro de formación profesional designado y en las titulaciones ofertadas por la empresa para el programa dual.

Artículo 4º. La ayuda concedida consistirá para cada uno de los cursos de ciclo formativo de grado superior en cubrir los gastos de matrícula, cuotas o mensualidades, libros de texto, material escolar (excluyendo equipos informáticos) y transporte público o escolar.

La cuantía de la ayuda será la que se justifique documentalmente con las correspondientes facturas.

Los alumnos que no aprueben todas las asignaturas entre las convocatorias ordinarias y extraordinarias, perderán los beneficios mencionados y por lo tanto les será retirada la beca y la condición de aprendiz.

Artículo 5º. Si las solicitudes presentadas fueran menos de las que pueden ser atendidas con el fondo, el sobrante no pasará a ningún otro fondo ni quedarán como saldo adicional.

Las ayudas citadas en el artículo 4º serán concedidas hasta finalizar el ciclo formativo de grado superior en la modalidad dual.

Si alguno de los 10 alumnos seleccionados no aprobara el primer curso en la convocatoria ordinaria, ocupará la vacante el alumno que reuniendo los requisitos del artículo 2, se encuentre en mejor posición según las prioridades del artículo 3.

Al finalizar los estudios de formación profesional dual se formalizarán los correspondientes contratos a un máximo de 5 alumnos.

Artículo 6º

Tras la finalización de los estudios, el criterio de contratación será el mejor expediente académico dentro de cada especialidad.

En caso de empate, se tendrá en cuenta el criterio de cumplimiento del 50 por ciento de género.

Artículo 7º

Finalizados los estudios de ciclo formativo de grado superior dual, se efectuarán cinco contratos con nivel 4, tramo A o en la formalidad que exista en cada momento, con carácter fijo cada año. El resto, tendrá preferencia de acceso a plantilla, siempre que las necesidades de la empresa lo requieran.

Artículo 8º. La empresa se compromete a garantizar un puesto de trabajo y el nivel salarial 4 tramo A de las características que existan en cada momento, a aquellos Aprendices con asignación de plaza fija, que, finalizados los estudios de ciclo formativo de grado superior en las titulaciones mencionadas, soliciten una excedencia para cursar nuevos estudios de formación profesional (CFGs) o bien universitarios en cualquiera de las ramas técnicas, debiendo cumplir la misma las condiciones que establece el convenio colectivo en cuanto a la justificación de la matriculación en los estudios y la justificación de la continuidad de los mismos. (artículo 56 a).

Anexo V - Reglamento de derechos sindicales

Secciones sindicales

Sobre el reglamento de secciones sindicales ambas representaciones convienen:

1º Anular las actuales normas o reglamento vigentes de secciones sindicales, sí como los posibles acuerdos expresos o tácitos existentes al respecto.

2º Complementar lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985 de 2 de agosto) en los siguientes aspectos:

a) Los sindicatos a los que la LOLS confiere el carácter de más representativos a nivel estatal que tengan implantación en más de un comité de empresa de MBE, o aquellos con implantación en tres comités de empresa de MBE podrán designar un representante, o excepcionalmente hasta dos, de cada centro de trabajo para que pueda asistir trimestralmente a la reunión que, con carácter intercentros pueda celebrarse en la sede de sus respectivas organizaciones sindicales.

La empresa abonará los gastos correspondientes a los desplazamientos de los designados y dietas de los mismos, que serán de un día completo para cada uno de ellos, ampliable, en su caso, a dos por razones de transporte.

b) Las horas retribuidas que correspondan a los delegados de las secciones sindicales podrán ser utilizadas, a opción de las propias secciones sindicales de una de las siguientes maneras:

1. Directa o íntegramente por el delegado sindical.

2. Por varias personas de la ejecutiva de la sección sindical, distinguiéndose dos supuestos:

a) Si corresponde un delegado sindical: el uso de horas podrá realizarlo dicho delegado, así como otro miembro de la ejecutiva de la sección sindical designado por la misma.

b) Si corresponden dos o más delegados, el uso de las horas podrá realizarlo ellos mismos, así como un número igual de miembros de la ejecutiva de su sección sindical, designados por la misma.

Para aquellas secciones sindicales que opten por el segundo de los supuestos antes mencionados (párrafo número 2), deberán comunicar anualmente al Departamento de Personal el nombre de las personas que podrán hacer uso de ese derecho, así como las sustituciones que de las mismas se puedan producir en ese período.

En el supuesto de optar por esta posibilidad de reparto de horas en favor de personas no delegados sindicales, ello no supondrá en ningún caso el traslado a las mismas de las garantías que a los delegados les pudiera corresponder por tal condición de delegados sindicales.

La utilización de las horas tanto con los delegados como por sus posibles sustitutos deberá comunicarse al departamento de personal con la suficiente antelación, al objeto de que la empresa pueda clarificar la sustitución de dichas ausencias. De coincidir varias peticiones que puedan afectar a un mismo sector productivo, se dará preferencia a la sección sindical que antes lo hubiera solicitado.

c) Las secciones sindicales a las que correspondiera más de un delegado sindical deberán designar a uno de ellos para que sirva de interlocutor y responsable de la sección sindical ante el departamento de personal y la Dirección de la empresa.

Anexo VI - Normativa de trabajo a distancia

Las nuevas tecnologías y la digitalización están causando un gran impacto en las empresas, de tal manera que nos encontramos inmersos en un proceso de cambios acelerados respecto al futuro de los modelos clásicos de organización del trabajo. En este sentido, la Dirección de Mercedes-Benz Vitoria se compromete activamente a apoyar la flexibilidad laboral, y a impulsar el trabajo fuera de los espacios físicos de la compañía en aquellos puestos en los que por las características de las funciones sea posible, apostando por una relación de compromiso, confianza y responsabilidad.

En este contexto, y, teniendo como precedente el lanzamiento de la normativa interna de trabajo móvil en 2017, junto con la publicación del Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a través de la comisión correspondiente, elaborarán la normativa de trabajo a distancia aplicable a Mercedes-Benz Vitoria, con el objetivo de adaptar la organización del trabajo a la realidad de nuestra planta, y teniendo en cuenta la conciliación de las necesidades profesionales y personales de los empleados, implementando nuevas prácticas de gestión basadas en un principio de confianza mutua entre la empresa y sus colaboradores.

La implantación de esta fórmula de trabajo no implica en modo alguno el decaimiento o la supresión de los tradicionales derechos y obligaciones que tienen las partes en el seno de una relación laboral, debiendo asimismo respetarse los principios y valores propios de esta vinculación, tales como la buena fe y la confianza recíproca.

Una vez elaborada la normativa, será publicada para general conocimiento y aplicación en el centro de trabajo de Mercedes-Benz Vitoria.

Anexo VII - Servicio de disponibilidad

Se establecen en el presente anexo las condiciones de trabajo para la prestación de un servicio de disponibilidad en producción, con el fin de atender cualquier incidencia que imposibilite el mantenimiento, funcionamiento y puesta en marcha de las instalaciones de todos los sectores productivos, en las jornadas que no hay producción.

Asimismo, se establecen las condiciones de trabajo para la prestación de un servicio de disponibilidad en logística de transporte, con el fin de garantizar el servicio de transporte de material de entrada a la fábrica de Vitoria-Gasteiz, bien entendido que esta circunstancia es ajena o independiente a lo que supone una jornada laboral ordinaria.

Los sectores competentes determinarán la conveniencia o no de habilitar la prestación de este servicio dentro de su área de responsabilidad.

Si fuera necesario poner en marcha un servicio de disponibilidad en otro sector de fábrica diferente a los recogidos en el presente anexo, se regulará conforme a los acuerdos alcanzados en la comisión correspondiente.

Calendario de trabajo.

El servicio de disponibilidad en producción se debe prestar todo el tiempo de trabajo necesario para cubrir las posibles incidencias en las jornadas en las que no hay producción.

El servicio de disponibilidad en logística de transporte se debe prestar todos los turnos de producción programados fuera de la jornada laboral ordinaria.

Organización del trabajo.

Los sectores responsables de dar servicio de disponibilidad en fábrica son los responsables de la organización del servicio y de garantizar el correcto funcionamiento del mismo.

Asimismo, deberán designar las personas que deben prestar servicio de disponibilidad, atendiendo siempre que sea posible al personal voluntario, e informar puntualmente al departamento de recursos humanos de la planta de Vitoria-Gasteiz. Se procurará que la prestación del servicio se distribuya de forma equitativa entre las personas susceptibles de ser designadas

Objeto del servicio de disponibilidad.

Ante cualquier incidencia, las personas que prestan este servicio recibirán notificación a través del medio establecido por la empresa, al objeto de subsanar el problema y/o incidencia presentada, realizando las acciones oportunas para resolverla.

Este servicio excluye tareas que, por su propia naturaleza, deban realizarse fuera del horario habitual de trabajo. Dichas actividades se regirán por las condiciones generales establecidas para la regulación del trabajo en festivo del personal sujeto a horario flexible o por lo establecido en el presente convenio colectivo según corresponda.

En logística de transporte se intentará subsanar la incidencia en remoto o, en el caso de que fuera imprescindible, presencialmente en fábrica.

La tipología de incidencias que pueden darse en logística de transporte serán referidas a:

- Contactar con el transportista en el caso de retrasos en los camiones planificados.
- Seguimiento definido de cualquier transporte urgente organizado.
- Gestión y organización de transportes urgentes que puedan surgir.
- Tratamiento de cualquier incidencia con los camiones previstos.

Obligaciones del personal que presta el servicio.

En producción:

- La prestación del servicio supone actuar en jornadas en las que no hay producción.
- Se debe atender, resolver y supervisar el funcionamiento de las instalaciones de forma discrecional (a criterio de la persona que presta el servicio) para garantizar su puesta en marcha en la siguiente jornada de producción.

- Se debe comprobar y ser responsable del correcto funcionamiento de las instalaciones tras la intervención.

- Se debe atender las incidencias en el momento que se comunican y, si es necesario acudir al centro de trabajo para resolver el problema, el desplazamiento se realizará en un plazo no superior a 40 minutos.

En logística de transporte:

- La prestación del servicio supone actuar en turnos de producción programados fuera de la jornada laboral ordinaria.

- Se debe atender las incidencias en el momento en que se comunican y, si es necesario, conectarse en remoto con el sistema o acudir al centro de trabajo, dependiendo de la opción más rápida y de las necesidades para resolver el problema, de forma que puedan ser resueltos con la celeridad suficiente. En caso de ser necesario acudir al centro de trabajo, porque fuera inviable la solución del problema de forma remota, el desplazamiento se realizará en un plazo no superior a 40 minutos.

En ambos sectores:

- Se debe estar permanentemente localizable a través de los medios establecidos por la empresa durante el período de prestación del servicio.

- Se debe estar en condiciones para la realización del trabajo.

Derechos del personal.

En producción:

- Percepción de un plus por servicio de disponibilidad que en el año 2021 asciende a la cantidad de 30,47 euros bruto por 8 horas.

- Excepcionalmente, percepción de un plus por servicio de disponibilidad de 43,54 euros bruto por 8 horas en jornada especial, entendiéndose por ésta la correspondiente a los siguientes días: 24,25 y 31 de diciembre, 1 de enero, 28 de abril, 25 de julio y del 4 al 9 de agosto.

- Percepción de los gastos de desplazamiento ocasionados por la atención a problemas que requieran presencia en el centro de trabajo, de acuerdo al plus de transporte establecido a tal efecto en el presente convenio colectivo. Sólo en casos excepcionales y a criterio de los responsables del sector competente se podrá reconocer el abono de otro medio de transporte (por ejemplo taxi).

- El tiempo efectivo de trabajo en fábrica se computará y compensará de acuerdo con lo establecido en las condiciones generales para la regulación del trabajo en festivo recogidas en el presente convenio colectivo.

En logística de transporte:

- Percepción de un plus por servicio de disponibilidad que en el año 2021 asciende a la cantidad de 30,47 euros bruto por 8 horas.

- Percepción del plus de transporte o de desplazamiento en festivos según corresponda, cuando la atención de la incidencia requiera presencia en el centro de trabajo.

- El tiempo efectivo de trabajo, tanto en fábrica como en remoto, se computará y compensará conforme a lo establecido en las condiciones generales vigentes para la regulación del trabajo en festivo del personal sujeto a horario flexible o por lo establecido en el convenio colectivo según corresponda.

En ambos sectores:

- Disposición de los medios técnicos necesarios para atender y resolver los problemas de forma eficiente.

- La persona que presta el servicio sólo deberá atender las llamadas procedentes de los interlocutores definidos. En ningún caso se admitirá como aviso la llamada de cualquier otra procedencia.

Actualización de remuneraciones.

Los pluses por servicio de disponibilidad se actualizarán conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

Vigencia.

El plus por servicio de disponibilidad sólo será aplicable mientras se mantenga el servicio en las condiciones establecidas, por lo que no tendrá carácter consolidable, dejándose de aplicar en el momento en que se decida la suspensión del mismo.

“Compliance”

Las áreas afectadas y las fechas de servicio de disponibilidad necesarias en cada momento serán fijadas por los departamentos responsables, quienes deberán ser diligentes respecto a la veracidad de los mismos ya que, en otro caso, se podrán derivar las responsabilidades correspondientes e incluso la aplicación de medidas disciplinarias si procediera.

Anexo VIII – Modelos de trabajo – Explicación detallada

A. Modelo de dos turnos de lunes a viernes entre 8 y 9 horas de presencia:

Éste será el modelo estándar de la empresa. Combinación de horarios y turnos posibles para optimizar la capacidad de respuesta de la fábrica ante las demandas del mercado.

La duración mínima de este modelo deberá ser igual o superior a 2 meses y los cambios de un modelo de trabajo a otro se comunicarán con al menos 4 semanas de antelación.

La duración de las jornadas de producción se podrá ampliar desde las 8 horas de presencia hasta nueve horas máximo por turno en función del programa anual de producción. Su aplicación se efectuaría siguiendo unas prioridades y regulación objetiva.

Se analizará conjuntamente con la comisión correspondiente la aplicación de las alternativas que a continuación se relacionan, teniendo en cuenta el orden o secuencia de su aplicación en función de menor a mayor programa de producción.

El orden o secuencia de aplicación en función de menor a mayor programa de producción sería el siguiente:

1. En primer lugar, se utilizarán modelos de 2 turnos de trabajo de 8 horas utilizando y aprovechando el máximo número de días de jornada industrial de lunes a viernes, una vez tenidas en cuenta la disposición de fiestas oficiales, vacaciones y descanso colectivo que mejor beneficien a ambas partes desde el punto de vista de rentabilidad y social.

2. Adicionalmente a lo anterior, se habilitarían los sábados correspondientes, si hubiese situación de bolsa en negativo pendiente de recuperación. (para determinar el signo de la bolsa se atenderá al estado de la cuenta general de referencia, teniéndose en cuenta las jornadas trabajadas en más –haber- y en menos acumuladas anualmente –debe- de manera colectiva).

3. Si el programa fuese superior a las capacidades resultantes del anterior, entraría en vigor un turno de hasta nueve horas.

4. Si con las medidas anteriores fuese insuficiente, se habilitarían el resto de sábados disponibles y se planificaría una semana de vacaciones como jornada industrial.

5. Finalmente, se introducirían dos turnos de hasta nueve horas, si con las medidas anteriores no se alcanzasen los niveles de producción requeridos.

Se abonará el plus de nocturnidad correspondiente al tiempo que exceda de las 22:00 horas o que sea anterior a las 6:00 horas de la mañana. Así mismo, los tiempos de pausa se incrementarán de manera proporcional al tiempo de trabajo del turno.

B. Modelo de tres turnos con un tercer turno nocturno fijo con jornada reducida desde cuatro horas de duración:

Se podrá generar de manera progresiva un turno de noche fijo desde cuatro horas de duración, con trabajadores y trabajadoras cuya presencia mínima durante el turno sea de cuatro horas, sin rotación por los otros dos turnos de mañana y tarde. Es decir, existiría un modelo de trabajo de dos turnos rotativos de ocho horas de mañana y tarde (conforme al apartado 1.1 de este artículo), y un turno fijo desde cuatro horas, en turno de noche.

La aplicación de este modelo de trabajo de turno fijo de noche, una vez constituido, complementaría a los otros dos turnos de producción de ocho horas cada uno. No obstante, podrían coexistir trabajadores y trabajadoras con turno fijo nocturno con jornada a tiempo parcial desde cuatro horas, y otros con turno rotatorio de seis y media a ocho horas dependiendo de la necesidad empresarial (Por ejemplo, mantenimientos, determinados gremios, etc...).

Para los cambios de horario de trabajo dentro del intervalo comprendido desde las cuatro horas, se determina establecer 40 horas como plazo de preaviso mínimo para ampliar o disminuir la jornada de trabajo en turno de noche.

La comisión de ordenación del tiempo de trabajo desarrollará las condiciones de los trabajadores y trabajadoras que estarán adscritos a este turno de trabajo nocturno de jornada reducida desde cuatro horas.

La empresa podrá contratar trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial desde cuatro horas de duración, adscritos a este modelo de trabajo nocturno, con las siguientes premisas:

Adicionalmente, se acordará con dichos trabajadores y trabajadoras la posibilidad de realización de hasta un 60 por ciento de horas complementarias según la necesidad de producción durante el turno.

Dichos trabajadores y trabajadoras también podrían desempeñar su actividad sin modificar su contrato, en turnos de 8 horas tanto durante el turno de noche como en cualquiera de los otros dos (mañana y tarde).

En este caso, las horas generadas desde las 6,4 horas de jornada, de acuerdo a nuestro modelo de flexibilidad, se incorporarán a la cuenta flexible-CF para su posterior disfrute al igual que cualquier otra hora que excediera su jornada como consecuencia de desempeñar su trabajo durante días activables, fines de semana, etc...

Durante la constitución de este modelo de trabajo (mientras los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial fueran siendo incorporados en el turno de noche), los trabajadores y trabajadoras vinculados a la producción con contrato de 8 horas, se irían adscribiendo de manera progresiva a los turnos de mañana y tarde o turnos rotatorios (8 horas – 8 horas– 6,5 a 8 horas) según necesidad

C. Modelo de tres turnos rotativos con jornada reducida entre 6,5 y 8 horas:

Las características de este tercer turno serían las siguientes:

Jornada reducida comprendida entre 6,5 y 8 horas (reducción tiempo y salario con plus de nocturnidad aplicado a las horas trabajadas). Las jornadas de acuerdo a este modelo, se computarán como jornadas completas al igual que el resto de las establecidas en el calendario anual.

La duración mínima de este modelo deberá ser igual o superior a 2 meses y los cambios de un modelo de trabajo a otro se comunicarán con al menos 4 semanas de antelación.

Implicaciones de este modelo de trabajo:

– Jornada: el trabajador tendrá una reducción de jornada anual que reducirá proporcionalmente todos los conceptos salariales.

– Cuenta de horas: dado que su jornada estará reducida y su salario será proporcional al tiempo trabajado, el personal trabajador no tendrá ninguna deuda en su cuenta de horas. Por tanto, no generará ninguna obligación de recuperar horas de la bolsa.

– Intervalo de 6,5 a 8 horas: siendo necesaria la identificación del horario de referencia de cada trabajador (6,5, 7, 8). La presencia en cualquier horario durante el periodo comprendido entre las 6,5 y las 8 horas, es obligatoria para el personal trabajador y no genera la percepción de horas extras (entre 6,5 y 8 horas el pago es a razón de 1X1).

– Modelo de Trabajo: El modelo de trabajo entre 6,5 y 8 horas es único, con independencia de que el personal trabajador deba desempeñar su actividad normalmente en un horario específico (6,5, 7, 8). No obstante, el personal trabajador tendrá una retribución diferente y variable en función de su presencia dentro de ese intervalo.

– Sueldo (14 pagas): la reducción de jornada anual, afecta proporcionalmente al importe de las catorce pagas.

– Cambio de horario dentro del modelo de trabajo: para los cambios de horario de trabajo dentro del intervalo comprendido entre las 6,5 y las 8 horas, según acuerdo de la comisión de ordenación del tiempo de trabajo se determina establecer 40 horas como plazo de preaviso mínimo para ampliar o disminuir la jornada de trabajo en turno de noche. Así mismo, la comisión será informada a la mayor brevedad.

Es decir, por ejemplo, la modificación de la jornada del miércoles noche se habría de comunicar antes de la finalización del turno de noche del lunes de esa misma semana.

En el supuesto del lunes, la comunicación se debería realizar el viernes de la semana anterior o, de manera excepcional, el sábado en el supuesto de que este se trabaje.

– Vacaciones: la reducción de jornada anual, afecta proporcionalmente al pago de las vacaciones. El plus de nocturnidad durante el periodo de vacaciones se abonará teniendo en cuenta la media de los 12 últimos meses trabajados.

– Primas producción, rendimiento, calidad...: la reducción de jornada anual, afecta proporcionalmente al importe de todos los conceptos.

– Paga de resultados / variable maestros: la retribución variable solo se verá afectada por la falta de presencia en días completos (absentismos...). Por tanto, en este caso, de manera excepcional, será abonada sin aplicar ninguna reducción proporcional.

– EPSV: Aunque la reducción de jornada anual, afecta proporcionalmente a todos los componentes salariales, se ha decidido excepcionalmente que la aportación a la EPSV no se vea afectada.

– Tratamiento excepcional según grados de ocupación por trabajo nocturno:

- Para garantizar que el personal trabajador no sufra una reducción de su salario mensual por el hecho de trabajar a turnos rotativos de mañana-noche-tarde (con plus de nocturnidad) respecto a trabajar a 8 horas de mañana y tarde, resulta necesario que la duración del turno de noche sea de 7 o más horas (grado ocupación 96 por ciento).

- Debido a lo anterior,

– Si la duración del turno fuera inferior a 7 horas (6 horas y 30 minutos), se mantendrá el salario equivalente a 7 horas, y se enviarán 30 minutos a la cuenta flexible en signo negativo.

– Si se cancelara un turno reducido de cualquier duración, se abonará el salario equivalente a 8 horas (sin plus de nocturnidad) y se enviarán 8 horas a la cuenta flexible en signo negativo.

D. Modelo V - 4º Turno – Características generales pendientes de desarrollar en detalle en la comisión Correspondiente:

- Existirá la posibilidad de crear un nuevo equipo que podrá trabajar durante todos los fines de semana del año, la semana de fiestas de Vitoria-Gasteiz la Blanca y hasta en 10 días festivos al año en turnos de 8 a 12 horas de presencia.

- Duración mínima del modelo: 1 año. Para la aplicación del modelo, resulta necesaria la confirmación por parte de ventas con un año de antelación, de altos volúmenes de producción.

- Las jornadas de trabajo, se realizarán todos los fines de semana (sábados y domingos) y durante 10 festivos al año, siempre que se cumpla la obligatoriedad del descanso, al menos, el 1 y 6 de enero, el 1 de mayo, el 5 de agosto, y el 25 de diciembre.

- Las jornadas de trabajo serán entre 8 y 12 horas (+ 30 minutos no computables como presencia para almuerzo a partir de turnos superiores a 9 horas).

– Sábados: de 6:00 a 18:30 horas (30' para la comida no computables como presencia) salvo que haya jornada ordinaria de trabajo colectivo del modelo base, en cuyo caso el horario se desplazará de 14:00 a 22:00 horas.

– Domingos y festivos: de 6:00 a 18:30 horas (30' para la comida no computables como presencia), o de 10:00 a 22:30 horas.

– De lunes a viernes: en turnos de 8 horas hasta completar la jornada anual pactada (con calendario individual) para este turno especial.

- Los descansos serán exactamente iguales que en las jornadas habituales de 8 horas entre semana, es decir, a razón de 15 minutos para bocadillo, y 23 minutos de tiempo, por necesidades personales por cada 8 horas (en jornadas superiores, proporcional al tiempo de trabajo), que computarán como trabajo efectivo.

- Si el turno tuviera una duración superior a 9 horas, se parará la actividad durante 30 minutos para el almuerzo de los trabajadores y trabajadoras (tiempo de no presencia). La empresa retribuirá con 15 euros a cada trabajador para dicho almuerzo.

- Durante la vigencia de esta modalidad, los horarios de trabajo, que estarán establecidos para cada jornada de manera habitual, podrán modificarse por circunstancias de la producción, planificándose el mes anterior, y, como mínimo, confirmándose con una semana de antelación. Ante cualquier otra posibilidad, únicamente se accederá de manera voluntaria.

- Condiciones generales para los trabajadores y trabajadoras de la actual plantilla que se adscriban voluntariamente a este turno:

I. La remuneración por el trabajo en sábados y domingos, y festivos, además del salario establecido, será de 4.500 euros anuales (aproximadamente 375 euros/mes), como incentivo por cambio de modelo de trabajo.

II. La duración del contrato será anual, prorrogable de mutuo acuerdo, y no podrá cancelarse durante el periodo concertado, salvo razones justificadas de cualquiera de las partes, sin que dé lugar a compensación o penalización, ni por la empresa, ni por el personal trabajador.

III. Cuando se produzca la finalización de este contrato, y no sea prorrogado, el personal trabajador volverá a la situación profesional y condiciones económicas anteriores, así como todo lo referente a jornada (regularizada desde el momento que finalice el contrato, hasta final de año).

IV. La jornada anual individual del personal adscrito a este turno será de 1.512 horas (reducción de 200 horas), manteniendo las condiciones salariales sobre la jornada del convenio 2021-2026, que es de 1.712 horas, y posteriores condiciones pactadas:

- Condiciones generales para el personal eventual contratado a tiempo parcial para el modelo V:

I. El personal contratado tendrá una jornada mínima anual del 50 por ciento sobre la jornada anual pactada en convenio (1.712 horas). Se aplicará la remuneración recogida en la tabla de salario base de convenio (anexo II-I) incrementada en un 10 por ciento.

II. La habilitación de jornadas en más o en menos, tendrán los preavisos y condiciones correspondientes, en las mismas condiciones que para el personal con jornada ordinaria continuada, con límite negativo proporcional a su tiempo de contrato, según acuerdo de todo el comité de empresa, del 22 de mayo de 2020 (liquidación de la flexibilidad en los finiquitos del personal eventual), y siempre partiendo del cumplimiento obligatorio del 50 por ciento de la jornada contratada.

III. En cuanto a la distribución de jornada, horarios, y descansos, serán de igual forma, que lo recogido para el personal voluntario de la actual plantilla.

E. Modelo de trabajo excepcional 1 - Un turno entre 8 y 9 horas necesario para:

- Producción en periodo de vacaciones para facilitar el disfrute de un turno completo.
- Producción en periodos de arranques para facilitar la optimización de instalaciones.
- En ningún caso se producirá en turnos de más de 8 horas durante el mes de agosto.

F. Modelo de trabajo excepcional 2 - Modelo de trabajo por desacople de sectores y/o turnos:

Existirá la posibilidad de que los sectores de montaje bruto, pintura y/o montaje final puedan trabajar de manera continuada en 2 turnos de duración superior a las 8 horas con el objeto de solventar desajustes estructurales en la capacidad productiva de los citados sectores.

– Las horas generadas se incorporarán a la cuenta flexible de horas (CF) para su posterior disfrute.

– El modelo de trabajo en estos sectores deberá mantenerse durante al menos un mes de manera continuada, no se podrán superar las 9 horas de presencia y tampoco se podrá comenzar el turno de mañana antes de las 6 horas.

– La ampliación del turno o turnos se realizará por intervalos mínimos de 15'. Es decir 15' – 30' – 45' – 1 hora. Pudiéndose optar por ampliar por ejemplo 1/2 en el turno de mañana y 1/2 en el turno de tarde en lugar de 1 hora solo en el turno de tarde.

– La suma de la ampliación de los turnos no podrá ser superior a una hora.

G. Modelo de trabajo excepcional 3 - Dos y tres turnos de 7 horas necesario para:

– Ajustes puntuales del programa/capacidad mensual de duración superior a 4 días de producción y para ajustes de más de 1 día a la semana. Es decir, se podría aplicar a partir de 5 días/mes (por ejemplo 4 viernes y 8 días de 7 horas/día).

– Únicamente se incorporarán a la cuenta flexible de los trabajadores y trabajadoras (CF) las horas en signo negativo -debe- que no hayan superado el límite establecido de -144 horas en la cuenta de referencia.