

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Aernnova Aircraft Services, SAU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para la empresa Aernnova Aircraft Services SAU. Código convenio número 01003342012007.

**ANTECEDENTES**

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.

**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, 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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Aernnova Aircraft Services SAU, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de octubre de 2024

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

## V convenio colectivo de Aernnova Aircraft Services, SAU para los años 2023, 2024, 2025 y 2026

### Capítulo 1º. Condiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito personal

El presente convenio colectivo se aplicará a todos los empleados/as de la empresa Aernnova Aircraft Services SA Unipersonal, pertenecientes a su centro de trabajo del parque Tecnológico de Álava, en Miñano (01510), a excepción de los componentes del comité de dirección y a cualquiera que, en función de su puesto, nivel y responsabilidad, acuerden voluntariamente su consideración como “personal fuera de convenio.”

#### Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo se concierne para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 y entrará en vigor en la fecha de su firma con independencia de la fecha de registro por la autoridad laboral, aplicándose todos los contenidos obligacionales con efecto retroactivo al 1 de enero del año 2023.

A partir del 31 de octubre del año 2026, el presente convenio colectivo se entenderá automáticamente denunciado, entendiéndose prorrogado hasta que las partes suscriban un nuevo acuerdo.

#### Artículo 3. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio colectivo absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, desde el momento de su entrada en vigor y cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o en aquellos otros de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o de decisiones arbitrales sectoriales, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio colectivo en sus propios términos sin modificación alguna.

#### Artículo 4. Garantía personal

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que, en su conjunto y en cómputo anual, tuviera reconocidas cualquier empleado/a a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Aquellos derechos de naturaleza salarial no regulados en el presente convenio de los que viniera disfrutando cada empleado/a a título individual al 31 de diciembre de 2005, pasarán a conformar un complemento de naturaleza estrictamente personal con periodicidad mensual y carácter no compensable, ni absorbible.

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el caso de anulación de alguno de sus contenidos por la autoridad laboral, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

No podrá pretenderse la aplicación de una o varias de las normas contenidas en el presente convenio colectivo con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

**Artículo 6. Composición de la comisión paritaria**

La comisión paritaria estará constituida por los/as delegados/as de personal y, en representación de la empresa, por un número de representantes designados por la misma hasta un límite no superior al de representantes de los trabajadores/as, en la comisión paritaria.

De mediar acuerdo expreso con la dirección de la empresa, la representación sindical podrá designar asesores/as, con voz, pero sin voto, con el límite de uno por cada sindicato representado por los delegados/as de personal.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán de la mayoría en cada una de ambas representaciones, levantándose acta del resultado de las sesiones oficiales celebradas, que deberán ser suscritos finalmente por los delegados/as de personal y la dirección.

**Capítulo 2º. Tiempo de trabajo****Artículo 7. Jornada laboral**

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio colectivo se entienden referidas a las jornadas laborales siguientes para cada uno de los cuatro años de vigencia:

AÑOS	JORNADA LABORAL EFECTIVA
2023	1734 horas anuales
2024	1728 horas anuales
2025 y 2026	1720 horas anuales

El régimen de distribución del caudal horario anual podrá ser en jornada partida o a turnos.

Para dar cumplimiento a la jornada laboral efectiva, a partir de la fecha de la firma del presente convenio se eliminarán cinco minutos de jornada diaria lo que se materializará en el calendario laboral correspondiente para los distintos ejercicios del presente convenio colectivo.

**Artículo 8. Horarios**

Se establecen horarios de jornada partida y de jornada a turnos.

El horario de trabajo será el establecido en cada calendario laboral para los distintos ejercicios del presente convenio colectivo. Dichos calendarios se elaborarán teniendo en cuenta las necesidades de la actividad de la propia compañía, de sus compromisos y del sector industrial.

**Artículo 9. Organización del tiempo de trabajo**

Aernnova Aircraft Services es una empresa de servicios integrales al cliente, por lo que debe satisfacer sus demandas durante 24 horas al día, 7 días a la semana, los 365 días al año. En función de dicha demanda, la empresa necesita tener cubierta su disposición de personal a través de mecanismos de distribución de la jornada que permitan ofrecer una cobertura integral a sus necesidades.

En consecuencia, ambas partes establecen los mecanismos para la atención de las necesidades de producción –dentro de los límites legales–, que serán implantados cuando éstas tengan lugar, así como las fórmulas de flexibilidad oportunas en el supuesto de que su implantación sea necesaria.

La instauración en la empresa de cualquier nuevo modelo de turnos o régimen horario deberá ser tratada en el seno de la comisión paritaria.

**Artículo 10. Trabajo a distancia de carácter voluntario no regular**

La persona trabajadora que voluntariamente lo solicite, y previa autorización de su responsable, podrá realizar un día completo de teletrabajo a distancia a la semana no acumulable, siempre que cumpla los siguientes requisitos de acceso y de organización:

1. Esté garantizada la actividad presencial necesaria para cumplir con las necesidades de la actividad y servicio de los departamentos o subdepartamentos definidos por la empresa.
2. Dirigido a personas trabajadoras con puestos o funciones definidos por la empresa que no requieran realizarse de manera presencial de modo continuo.
3. Con conocimientos suficientes de la actividad del puesto, autonomía, capacidad de planificación del trabajo y responsabilidad, que aseguren el cumplimiento de sus funciones y productividad.
4. Disponer de las siguientes herramientas proporcionadas por la empresa: un equipo informático capaz y con software necesario de acuerdo con su perfil de usuario para el desarrollo de la actividad laboral. La custodia de los equipos propiedad de la empresa será responsabilidad de la persona trabajadora, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos.
5. Disponer de conexión a internet. Contar con conectividad y cobertura de red (datos) adecuados a la realización de su trabajo.
6. Cumplir con la política de protección de datos y seguridad de la información establecida por la empresa.
7. Cumplir con la jornada y horario laboral de aplicación establecido para el trabajo presencial en el calendario laboral anual de su correspondiente centro de trabajo, o en su defecto acordado con el responsable para ejercer su función al mismo nivel que si fuera presencial.

La persona trabajadora señalará el día de trabajo a distancia utilizando un calendario mensual que será aprobado por el responsable en función de la presencia necesaria para garantizar la actividad del departamento o subdepartamento. También concretará el horario que realizará ese día para conocer su disponibilidad horaria.

La persona trabajadora deberá realizar el registro de jornada en la aplicación que la empresa disponga.

8. Prestar el servicio desde el domicilio habitual. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado y aceptado previamente por la empresa.

9. Prevención de riesgos laborales. Se estará a las disposiciones que sobre el trabajo a distancia disponga el servicio de prevención de la empresa.

10. El trabajo a distancia tiene carácter reversible en cualquier momento, de forma permanente o temporal, bien por interés de la persona trabajadora, como por razones de organización del trabajo que la empresa considere.

Además, el responsable podrá modificar los días de trabajo a distancia fijados por la persona trabajadora para asegurar la presencia en caso de coincidencia de fechas de solicitud, guardias presenciales, bajas, reuniones, cursos, viajes, vacaciones, permisos, no disponer de medios u otras situaciones análogas.

A partir de la fecha de la firma del convenio y sin efecto retroactivo, durante los días de prestación de la actividad a distancia se mantendrá el abono de los importes correspondientes a los pluses transporte y ayuda comida establecidos en el presente convenio.

El modelo de trabajo a distancia será revisado regularmente con el objetivo de evaluar situaciones y circunstancias que puedan surgir durante la vigencia de la prestación del servicio bajo esta modalidad.

## Capítulo 3. Retribuciones salariales

**Artículo 11. Conceptos retributivos**

1. Salario por función: que se devengará en 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias.
2. Complemento por función: que se devengará en 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias.
3. Retribución variable por objetivos: se fija un porcentaje sobre las cantidades correspondientes a los dos conceptos anteriores.
4. Pluses salariales.

**Artículo 12. Revisión salarial**

Se establece una revisión salarial anual para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 que afectará a los conceptos retributivos salario y complemento por función en las siguientes cuantías:

Año 2023: 5 por ciento.

Año 2024: IPC.

Año 2025: IPC.

Año 2026: IPC.

**Artículo 13. Pluses**

El importe establecido en el presente convenio para cada uno de los pluses durante el ejercicio 2023, se verá incrementado por las fórmulas de revisión pactadas en el artículo 12 para los años 2024, 2025 y 2026.

**A. Turnos:**

A efectos del 2023, y aplicable desde la firma del convenio, se establece:

- Plus de doble turnicidad de 50,52 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.
- Plus de triple turnicidad de 157,36 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.
- Plus 4º turno de 248,46 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.
- Plus 5º turno de 379,60 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.

Estos pluses se abonarán durante el tiempo en que el empleado/a se encuentre, efectivamente, adscrito a cada uno de los sistemas de turnos.

**B. Asistencia técnica.**

Plus de asistencia técnica:

Todos aquellos trabajadores/as que tengan asignado, fuera de la jornada de trabajo, las tareas de asistencia técnica tendrán derecho a una compensación económica por su disponibilidad de 52,01 euros por día en jornada efectiva y de 137,54 euros por día festivo, sábado o domingo, cubriendo los aspectos de guardias diarias, atención técnica al cliente y certificación de repuestos. Adicionalmente se compensará con tiempo de descanso la presencia si fuera necesaria fuera del horario efectivo de trabajo.

Se compensará el kilometraje, hasta un máximo de 50 km. siempre y cuando el servicio no sea compensado por un día adicional.

### C. Repuestos.

#### Plus de repuestos:

Todos aquellos trabajadores/as que tengan asignado, fuera de la jornada efectiva de trabajo, las tareas de soporte de repuestos tendrán derecho a una compensación económica por su disponibilidad de 41,41 euros por día en jornada efectiva y de 75,92 euros por día festivo, sábado o domingo, cubriendo los aspectos de guardias diarias, atención comercial al cliente (incluido el teletrabajo) y expedición de repuestos si procede.

Adicionalmente, se añadirá la compensación a los empleados/as que, trabajando a jornada partida y de 2 o 3 turnos, tuvieran que atender con presencia tareas propias y habituales de repuestos durante festivos, sábados y domingos, se les abonará un plus económico de 124,23 euros por día, junto con el tiempo de descanso correspondiente al período trabajado. Este periodo de descanso se disfrutará, preferentemente, en la misma semana en que se prestó el servicio.

Igual que en el anterior se compensará el kilometraje, hasta un máximo de 50 km. siempre y cuando el servicio no sea compensado por un día adicional.

### D. Almacén.

#### Plus almacén:

Todos aquellos trabajadores/as que tengan asignado, fuera de la jornada efectiva de trabajo, las tareas de almacén tendrán derecho a una compensación económica por su disponibilidad de 27,61 euros por día en jornada efectiva y de 62,12 euros por día festivo, sábado o domingo, cubriendo los aspectos de guardias diarias y expedición de repuestos si procede.

Adicionalmente, se añadirá la compensación a los empleados/as que, trabajando a jornada partida y de 2 ó 3 turnos, tuvieran que atender, con presencia, tareas propias y habituales de almacén durante festivos, sábados y domingos, se les abonará un plus económico de 124,23 euros por día, junto con el tiempo de descanso correspondiente al período trabajado. Este periodo de descanso se disfrutará, preferentemente, en la misma semana en que se prestó el servicio.

Igual que en el anterior se compensará el kilometraje, hasta un máximo de 50 km. siempre y cuando el servicio no sea compensado por un día adicional.

### E. Trabajos en sábado, domingo o festivo.

A los empleados/as que, trabajando a jornada partida o de turnos, voluntariamente atiendan con presencia tareas propias y habituales de cualquier departamento de Aernova Aircraft Services durante festivos, sábados y domingos, se les abonará un plus económico de 124,23 euros por día, junto con el tiempo de descanso correspondiente al período trabajado. Este periodo de descanso se disfrutará, preferentemente, en la misma semana en que se prestó el servicio.

Igual que en el anterior se compensará el kilometraje, hasta un máximo de 50 km. siempre y cuando el servicio no sea compensado por un día adicional.

## Artículo 14. Paga extraordinaria por objetivos

Se establece una paga extraordinaria por objetivos evaluados por la dirección y los responsables de cada área, de acuerdo con las siguientes premisas:

- La base de cálculo será igual a una paga extraordinaria, pudiendo llegarse a un máximo de consecución del 100 por ciento.
- El criterio de cálculo y valoración individual de la paga extraordinaria aparece reflejado en el anexo I.
- Se realizará un único pago anual en el primer trimestre del ejercicio siguiente al que correspondan los objetivos.

- En el primer cuatrimestre de cada ejercicio, se fijarán objetivos en base a las necesidades de los programas.
- Los objetivos serán claros y entendibles por el colectivo de empleados/as.

#### Capítulo 4º. Otras percepciones

##### **Artículo 15. Transporte**

Plus de transporte: todos los empleados/as percibirán por tal concepto la cantidad de 69,94 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias. Este plus no se percibirá durante las situaciones de incapacidad temporal y su cuantía se verá incrementada por los valores pactados en el artículo 12 correspondiente a cada año de vigencia del presente convenio.

##### **Artículo 16. Ayuda a la comida**

Plus de ayuda a comida: todos los empleados/as percibirán por tal concepto la cantidad de 99,90 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias. Este plus no se percibirá durante las situaciones de incapacidad temporal y su cuantía se verá incrementada por los valores pactados en el art 12 correspondiente a cada año de vigencia del presente convenio.

##### **Artículo 17. Complemento en situaciones de incapacidad temporal**

En todas las situaciones de incapacidad temporal, la empresa complementará a los empleados/as las prestaciones económicas de Seguridad Social, hasta el 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria.

La empresa establecerá los mecanismos de control legalmente previstos para garantizar el buen fin de dicho complemento.

##### **Artículo 18. Kilometraje**

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos de manera voluntaria, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,32 euros por kilómetro.

Lo descrito en este punto aplicará a partir de la fecha de la firma del V convenio colectivo de Aernnova Aircraft Services y sin efecto retroactivo.

#### Capítulo 5º. Area social

##### **Artículo 19. Licencias y permisos retribuidos**

Ambas partes, conscientes de la naturaleza reparadora de estos beneficios, se comprometen a una interpretación racional de su literalidad y a un ejercicio responsable de las licencias y permisos recogidos en el presente capítulo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de fallecimiento, enfermedad o accidente grave, según informe facultativo, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y matrimonio, cuando el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el trabajador, el permiso se iniciará en el primer día laborable siguiente, siempre que la relación laboral no se encuentre suspendida ni en periodo vacacional.

##### • Caso de fallecimiento:

- Del cónyuge: 5 días naturales, pudiendo solicitar 2 días más como permiso no retribuido.
- De padre-madre, padre-madre político, hijos/as y hermanos/as consanguíneos: 3 días naturales.
- De hijos/as y hermanos/as políticos: 2 días naturales.
- De nietos/as y abuelos/as: 2 días naturales.

Si el anterior hecho causante requiere el desplazamiento del trabajador/a de, al menos 200 kilómetros ida y 200 kilómetros vuelta, los permisos se ampliarán 2 días naturales más.

- Caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

En estos casos, previa solicitud razonada del empleado/a, se podrá autorizar el disfrute discontinuo del permiso.

- Caso de matrimonio:

- Del empleado/a: 18 días naturales, debiendo avisar el empleado/a a la Empresa con una antelación de un mes. El período de disfrute será indivisible y el matrimonio deberá contraerse dentro de dicho plazo.

- De padre-madre, hijos/as y hermanos/as consanguíneos o políticos: 1 día natural (sólo si es laborable) que coincidirá con el de la ceremonia.

- Caso de nacimiento de hijos/as:

- En el supuesto de nacimiento de hijos/as se estará a lo dispuesto por la legislación vigente (artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores).

- En caso de adopción, el empleado podrá disponer de hasta 5 días, divisibles en el año, de permiso para tramitar la documentación necesaria para la adopción, siempre con previa justificación de dicha tramitación.

- Lactancia:

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Estas horas podrán ser acumuladas durante ese periodo y se disfrutarán a voluntad del trabajador/a. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

- Carnet de identidad, permiso de conducir y renovaciones:

Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de tales documentos públicos durante el período de coincidencia.

- Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social:

El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo/a de medicina general, debiendo presentar el empleado/a, previamente y junto con el parte de incidencia, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, es decir, para asistir a consulta de un facultativo/a de medicina general, se dispondrá de un máximo de 20 horas anuales por cada trabajador/a. En este límite, estarán incluidos los acompañamientos a aquellos familiares (cónyuge, padre-madre e hijos/as) que no puedan valerse por sí mismos y dependen del trabajador para acudir a dichas consultas.

Asimismo, aquellos empleados/as que tuvieran hijos/as disminuidos psíquicos o físicos podrán disponer anualmente de 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as.

- Traslado de domicilio:

1 día natural, debiéndose solicitar el permiso con 10 días de antelación y quedando justificado el traslado con posterioridad al mismo, en el plazo de 60 días naturales y mediante el certificado de empadronamiento correspondiente.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente tendrán, a los efectos de la aplicación de cualquiera de las licencias recogidas en el presente artículo, la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

- Formación Profesional:

Los empleados/as que se inscriban en cursos organizados en centros oficialmente reconocidos para la obtención de cualquier título o certificado de capacitación directamente relacionado con la actividad principal de la Empresa, podrán solicitar el cambio al régimen horario vigente en la empresa que mejor se adapte al curso, hasta su finalización.

- Exámenes:

Se concederá el tiempo necesario para la realización de exámenes de titulaciones oficiales, siempre que coincidan con el horario laboral y estén relacionados con el contenido contractual.

#### **Artículo 20. Permisos no retribuidos**

El trabajador/a podrá disponer de 1 día laborable al año como permiso no retribuido, debiendo preavisar para su disfrute con una antelación mínima de 15 días.

#### **Artículo 21. Cuidado de menores**

Los empleados/as podrán solicitar la reducción de jornada para el cuidado de hijos/as menores en los términos previstos legalmente, con la correspondiente reducción proporcional de su salario.

#### **Artículo 22. Seguro de accidente de trabajo**

La empresa contratará una póliza de seguro por accidente de trabajo, garantizando las coberturas siguientes a todos los empleados/as:

– 60.101,21 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral, o enfermedad profesional, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, declarada como tal por los organismos laborales y de seguridad social competentes.

– 42.070,85 euros por incapacidad permanente total a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional declarada como tal por los organismos laborales y de seguridad social competentes.

#### **Artículo 23. Fondo social**

Se crea un fondo social dotado con 1.800,00 euros anuales, cuya distribución se hará de conformidad con el siguiente criterio:

a) La representación de los trabajadores y trabajadoras dispondrá de 1.450,00 euros anuales para atender solicitudes individuales, cuyos criterios de aprobación y posterior adjudicación habrán de ser consensuados entre la dirección de recursos humanos y la propia representación de los trabajadores y trabajadoras.

b) La cantidad restante, es decir, 350,00 euros anuales, se destinará a dar cobertura a determinadas actuaciones de carácter social cuyo interés colectivo se determine por la dirección.

**Artículo 24. Puesto de trabajo de la mujer embarazada**

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que en estado de embarazo lo precisen, previa justificación del facultativo/a médico/a y tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa.

**Artículo 25. Reconocimiento médico**

Todos los trabajadores/as de la plantilla tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que realizarán los profesionales encargados de la vigilancia de la salud en la empresa, dentro de la jornada laboral.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de su reconocimiento médico.

**ANEXO I****1. Paga extraordinaria por objetivos.**

El valor máximo de consecución de objetivos será 90+10 (100 por ciento). En todo caso la distribución del cálculo se efectuará del siguiente modo:

– 90 por ciento del valor según el plan de gestión definido en el plan de mejora continua del ejercicio anual.

– 10 por ciento de la valoración subjetiva.

La consecución de los objetivos correspondientes al año 2023 se ha abonado conforme a la regulación del anterior convenio colectivo (anexo I).

El cálculo de la consecución de los objetivos correspondientes al año 2024 y siguientes, será según las siguientes fórmulas:

SI  $(E-T) < 6$  días  $\Rightarrow$   $\text{Objetivos}\% = (PG * 0,90 * 1) + (0,10 * B)$ .

SI  $(E-T) > \text{ó} = 6$  días y  $< \text{ó} = 40$  días  $\Rightarrow$   $\text{Objetivos}\% = (PG * 0,90 * A) + (0,10 * B)$ .

SI  $(E-T) > 40$  días y  $< 141$  días  $\Rightarrow$   $\text{Objetivos}\% = ((PG * 0,90 * A) + (0,10 * B)) * A$ .

SI  $(E-T) > \text{ó} = 141$  días  $\Rightarrow$   $\text{Objetivos}\% = 0\%$ .

Siendo:

PG = Porcentaje de consecución de objetivos del Plan de Gestión Anual.

B = Valoración subjetiva determinada en función del cumplimiento de su función, aportación a los objetivos generales y a su actitud. Valor entre un 0 por ciento y un 100 por ciento.

$A = (T/E)$ .

E = Días efectivos de trabajo según calendario laboral anual publicado por la empresa.

T = Días efectivos trabajados en un año natural. A efectos de esta variable se consideran días trabajados los afectados por situación de maternidad y paternidad, licencias y permisos retribuidos y accidente laboral.