

SECCIÓN QUINTA

Núm. 941

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Mann+Hummel, S.A.U. (antes Filtros Mann, S.A.)

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Mann+Hummel, S.A.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Mann+Hummel, S.A.U., para los años 2018 a 2020 (código de convenio 5000512011981), suscrito el día 4 de enero de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT, CC.OO., CGT y Grupo de Trabajadores Independientes), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 25 de enero de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 30 de enero de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANN+HUMMEL, S.A.U.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Partes que lo conciertan.

El convenio colectivo se concierta entre los representantes de la empresa Mann+Hummel Ibérica, S.A.U., y los representantes de los trabajadores de la misma.

Artículo 2.º Ámbito funcional y territorial.

El convenio de la empresa Mann+Hummel Ibérica, S.A.U., se referirá a todos los trabajadores de la Sociedad que tiene su centro de trabajo en la Calle Pertusa, nº 8, de Zaragoza, quedando excluidos del mismo los miembros del órgano de administración, altos cargos directivos y las personas que ocupando puestos de dirección, individualmente así lo hayan pactado.

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente convenio es de aplicación a todo el personal dependiente de la empresa Mann+Hummel Ibérica, S.A.U., quedando excluidos del mismo los miembros del órgano de administración, altos cargos directivos y las personas que ocupando puestos de dirección, individualmente así lo hayan pactado.

Una vez firmado por las partes, el personal de la empresa citada, así como el de nuevo ingreso en la misma, vendrá obligado a aceptar todas sus normas, a cuyo efecto será divulgado.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

Las normas del presente convenio regirán desde el primero del mes siguiente al de su publicación por la autoridad laboral hasta el día 31 de diciembre del 2020 y surtirán efectos económicos a partir del día 1 de enero del 2018.

Artículo 5.º Denuncia y prorroga.

La denuncia del presente convenio se efectuará por cualquiera de las partes contratantes, con una antelación al menos de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo.



Artículo 6.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

Artículo 7.º *Comisión paritaria.*

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por tres representantes de la empresa y tres del comité, siempre que hayan intervenido en las deliberaciones del convenio. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

Para la modificación sustancial del convenio colectivo se convocará a la comisión negociadora si hubiese legitimidad legal para poder ejecutar.

2. Plazos:

Para los casos en que durante el preceptivo período de consultas no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación legal de los trabajadores con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de siete días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

3. FUNCIONES:

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

4. Composición:

La comisión paritaria estará integrada por seis personas, tres por la representación sindical y otros tres por la representación empresarial, actuando uno de los primeros como presidente y uno de los segundos como secretario.

5. Convocatoria:

Con carácter general, la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

6. Acuerdos:

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

7. Solución de conflictos:

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia.

8. Validez de acuerdos:

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES

Artículo 8.º *Retribuciones.*

Se establece como retribuciones base de convenio para cada grupo profesional/categoría profesional las que figuran en la tabla I, anexa a este convenio.

La nómina de operarios se pagará hasta el quinto día laborable del mes siguiente según el calendario laboral de cada año.

Artículo 9.º *Incremento salarial.*

9. Incremento salarial:1. Incremento salarial para los años 2018, 2019 y 2020:

A) Incremento salarial fijo, lineal y consolidado para todos los grupos profesionales/categorías a salario base con los siguientes importes:

—2018: 550 euros.

—2019: 550 euros.

—2020: 550 euros.

B) Variables: Pluses no consolidables para los años 2018,2019 y 2020.

AÑO 2018-2019-2020							
Concepto		Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Devengo	Fecha Pago	Comentarios
EBIT (plan)	Descripción	< 15% Plan	Plan	> 15% Plan	Anual	Una vez cerrado y auditado el ejercicio	Por debajo del tramo 1 no se paga.
	Importe	147 €	169 €	194 €			
Seguridad	Descripción	3 accidentes	2 accidentes	1 accidentes	Trimestral	Junto con nómina del mes siguiente	Por debajo del tramo 1 no se paga.
	Importe	27 €	31 €	35 €			
Reclamaciones clientes	Descripción	4 reclamaciones/mes	3 reclamaciones/mes	2 reclamaciones/mes	Mensual	Junto con nómina del mes	Por debajo del tramo 1 no se paga.
	Importe	21 €	24 €	28 €			
MOE / 5S	Descripción	80% - 86%/82%	87% - 97%/89%	98%.../95%	Mensual	Junto con nómina del mes	Por debajo del tramo 1 no se paga.
	Importe	30 €	35 €	40 €			
		869 €	1.000 €	1.149 €			

Notas comunes para los variables de los tres años (2018-2020):

—EBIT tramo 1: Cantidad que va desde el resultado de aplicar un 15% por debajo del Plan establecido por la empresa hasta la cantidad exacta del Plan de cada año.

—EBIT tramo 2: Cantidad que va desde el valor del Plan establecido por la empresa hasta el resultado de aplicar un 15% sobre Plan de cada año.

—EBIT tramo 3: Cantidad que va desde el valor de aplicar un 15% sobre Plan establecido por la empresa cada año en adelante.

—Reclamaciones Clientes: Se refiere al KPI 40 (se incluyen las reclamaciones grupo Mann+Hummel).

—MOE/5S: El primer dato se refiere a los estándares MOE, y el segundo a los estándares 5S.

—EBIT: Si uno de los tres años no se cumple el tramo 1 por estar entre el -15% y el -20%, se pagaría el importe del tramo 1 si al final de los tres ejercicios y sumándolos, se cumplen el total de los tres planes al 99% (en el tramo 2). Pagadero en todo caso en 2021.

—Las cantidades serán proporcionales a los días de alta en la empresa excluyendo los días de incapacidad temporal.

Artículo 10. *Gratificaciones reglamentarias.*

Se abonarán las gratificaciones reglamentarias anuales de julio y diciembre en la cuantía que para cada uno de los grupos profesionales/categorías profesionales se indica en la tabla anexa II o la parte proporcional correspondiente. La gratificación reglamentaria de julio se abonará en la nómina de mayo para operarios y en la nómina de junio para empleados.

A los empleados con salario mensual se les abonará el importe del sueldo base de la tabla I.

Artículo 11. *Gratificaciones de convenio.*

Con independencia de las gratificaciones reglamentarias de junio y diciembre, el personal en plantilla al 31 de diciembre de 2007 percibirá otras tres gratificaciones que serán abonadas en la fecha y cuantía que se recoge en la tabla III (nóminas de enero, marzo y septiembre) y que se reconocen como condición más beneficiosa.

Dichas gratificaciones de convenio serán prorrateables al igual que las reglamentarias para el caso de baja en la empresa, por cese voluntario o forzoso,



siempre que no sea consecuencia que lleve consigo el despido disciplinario declarado procedente.

Artículo 12. *Factor prima.*

El valor de los factores a los efectos de prima es el que se determina en la tabla IV. Con los salarios que abona la empresa están garantizados todos los mínimos y absorbido lo dispuesto en el Artículo 73 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, en lo referido al beneficio equivalente al 25% del salario base a tiempo.

Artículo 13. *Antigüedad.*

Los importes obtenidos de la consolidación de la antigüedad, se mantendrán como un complemento retributivo “ad personam”, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con la empresa. Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”. A los efectos de este artículo, se pacta expresamente que el importe “ad personam” que la empresa reconoce a cada trabajador, resultante del importe que venía percibiendo por el desaparecido complemento de antigüedad será no absorbible ni compensable y podrá ser revisado en sucesivos convenios colectivos de empresa en la forma como la partes acuerden.

El importe anual de la antigüedad consolidada de cada trabajador se devengará en catorce mensualidades.

Artículo 14. *Plus de turnicidad.*

Se establece un plus de turnicidad por el importe señalado en la tabla VIII, que será percibido por día de asistencia efectiva al trabajo en jornada ordinaria.

Este plus lo percibirá todo aquel que trabaje a turno, cualquiera que sea su Grupo/categoría profesional.

Artículo 15. *Plus de nocturnidad.*

Si por necesidades de servicio hubiese que realizar trabajos en las denominadas horas nocturnas, es decir, desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas, los operarios percibirán un plus de nocturnidad por el importe señalado en la tabla V. Para los empleados, el citado plus se calculará según la siguiente fórmula: Sueldo base mensual de su categoría dividido por treinta días, y el resultado multiplicado por 25 y dividido por 100, y este resultado dividido a su vez entre 6,666.

A los trabajadores que van a turno de noche, es decir, en estos momentos de las 22:00 horas hasta las 6:00 horas, el plus indicado se sustituirá por el importe por hora ordinaria de trabajo efectivo de 2,2666 durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 16. *Plus horario tarde.*

Los trabajadores que tienen establecido un horario fijo de tarde percibirán el plus establecido en la tabla VIII por día de asistencia efectiva al trabajo en jornada ordinaria, igual para todos cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 17. *Plus horario mañana.*

Se establece un plus horario de mañana por el importe señalado en la tabla VIII, que se percibirá por día de asistencia efectiva al trabajo en jornada ordinaria.

Se faculta a la dirección de la empresa para modificar el horario de trabajo del personal de horario de mañana al horario central cuando considere que las circunstancias de fabricación así lo requieran, sin que como consecuencia de ello deje de percibir el citado plus, pero sin derecho al plus no turno del artículo 18.

Cuando la empresa considere que las circunstancias que dieron lugar a la decisión de retrasar el horario de entrada, a su juicio hayan desaparecido, podrá retornar a los trabajadores a su situación horaria anterior.

Artículo 18. *Plus no turno.*

Se establece un plus para los trabajadores pertenecientes a las categorías de peones, especialistas y oficiales de tercera exclusivamente, que estén comprendidos en el horario central, por el importe señalado en la tabla VIII y por hora ordinaria de trabajo efectivamente trabajada.

Artículo 19. *Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*

A los trabajadores en los que concurra alguna de estas circunstancias les será abonado un 20% de bonificación, calculado sobre el total de la remuneración del trabajador.

Artículo 20. *Trabajos de puesta en marcha y cierre de instalaciones.*

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los

demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores o dentro de las horas de la jornada ordinaria, percibirán por cada hora que dediquen a esas actividades o, en su caso, proporcionalmente, el importe de la tabla IX del convenio, que es una cantidad alzada que incluye la totalidad de los conceptos salariales.

El cobro de esta cantidad se considera vinculado al puesto de trabajo y no tiene por tanto el carácter de consolidable.

El importe a percibir por los empleados (técnicos, administrativos y subalternos) será igual al del personal de taller, mediante la fijación de las correspondientes tablas de asimilación, con la salvedad del personal con categoría superior a Oficial de Primera, que percibirán la cantidad 18,5670 euros para la toda la vigencia del convenio.

Artículo 21. *Puntualidad.*

Se abonará un premio de puntualidad por el importe determinado en la tabla VII, el cual se devengará semanalmente y no se perderá en los siguientes casos:

—Por olvido a la hora de fichar, previa consulta con el encargado y comprobada por éste la puntual asistencia del trabajador.

—Por accidente de trabajo.

—Se abonará a todos los trabajadores cuyo margen de retraso en los registros de entrada no exceda de cinco minutos para el comienzo de su jornada respectiva.

—Cuando hay que asistir justificadamente al médico especialista.

—Cuando haya que asistir justificadamente al médico de cabecera.

—Por licencias y permisos retribuidos citados en el artículo 31 de este convenio colectivo.

Este premio se perderá cuando el trabajador incurra en una falta de puntualidad en la asistencia superior a cinco minutos.

Este premio se computará mensualmente a razón de cuatro semanas, excepto cuatro meses al año que serán a razón de cinco semanas.

Artículo 22. *Valor de las horas extraordinarias.*

Los incrementos de la masa salarial de los últimos años han incidido positivamente y en una proporción superior sobre el sueldo base y sobre los complementos salariales de devengo ordinario que sobre el valor de las horas extraordinarias.

En base a la libertad negociadora de las partes sociales que han intervenido en este convenio, los valores fijados para el pago de las horas extraordinarias que se publican en la tabla VI son cuantías alzadas que se han obtenido de la distribución de la masa salarial, asignando distintos porcentajes a unas y otras partidas.

El valor de la hora extraordinaria será para todos los trabajadores el establecido en la tabla VI que se adjunta como anexo al convenio.

Artículo 23. *Horas estructurales.*

Se entenderán por horas estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad que se trate; mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período que a su juicio deban calificarse como estructurales.

Quedan asimiladas a este concepto aquellas horas extraordinarias que pueden ser precisas en fabricación, mantenimiento y procesos, para subsanar necesidades urgentes, no habituales, que de no realizarse perjudicarían la viabilidad y/o compromisos de la empresa ante la demanda de sus clientes y mercados.

Se considerarán asimismo horas estructurales las que en relación con trabajos administrativos o técnicos y no siendo habituales, de no realizarse, ocasionarían graves retrasos o perjuicios en el orden organizativo, informático, nóminas, inventarios, etc.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1776,15 horas de trabajo efectivo, incluido el tiempo de descanso por bocadillo en los años 2018, 2019 y 2020.



Para la fijación de la jornada anual concreta de cada año y en consecuencia el calendario laboral que regirá para cada uno de los años de vigencia del convenio, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Para la fijación de los días laborables de cada año, a los días naturales del mismo se le restarán los 31 días de vacaciones, los 14 festivos y domingos de todo el año, con exclusión de los domingos que coincidan con el período vacacional.

b) El número de días así resultantes, y para fijar la jornada anual, se multiplicará por 6.666 horas/día, resultante de dividir 40 horas semanales por seis días (lunes a sábado).

c) El cómputo anual de horas resultante de la jornada semanal pactada, será reducido en treinta y siete horas para los años 2018, 2019 y 2020.

d) En el supuesto de que se deba proceder a efectuar trabajo efectivo algún sábado del año, tal circunstancia se contemplará en el calendario laboral.

e) En ningún caso, la jornada laboral anual ordinaria, resultante de los cálculos anteriores, superará las 1.776,15 horas de trabajo efectivo.

f) Jornada reducida de verano para empleados. Será del 1 de julio al 31 de agosto, distribuyendo el exceso de jornada en un adelanto en la salida a las 14:00 horas de los días que se fijen en el calendario, siempre que haya un compromiso en cada departamento de mínimo de presencia, que determinará el responsable.

g) La jornada anual de empleados vigente hasta el 31 de diciembre de 2007, se mantendrá como condición más beneficiosa a título personal, únicamente a los trabajadores de plantilla que la tenían a dicha fecha.

h) Las horas de prorrateo nacidas del respeto de la jornada reducida de verano de los Empleados, se abonarán aplicando los valores de la tabla VI.

i) Para los empleados se mantiene la parada actual de 30 minutos para comida, que pasaría a ser de 45 minutos si la dirección detecta que no se cumple la citada norma.

Artículo 25. *Flexibilidad*

1) Sobre el calendario que rijan, la dirección podrá disponer como jornada u horario flexible, de hasta 104 horas por trabajador cada año de vigencia del convenio o de 13 jornadas completas por trabajador como máximo, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Estas horas o jornadas se denominarán "flexibilidad coyuntural".

La flexibilidad coyuntural podrá consistir en el cambio de una o varias de las jornadas de trabajo previstas en el calendario laboral o en ampliación de la jornada ordinaria y diaria de trabajo.

Si la flexibilidad coyuntural consiste en cambio de jornadas de trabajo previstas en el calendario o en prolongaciones de la jornada diaria de trabajo, se fijarán los días laborables afectados del calendario laboral en el que se llevará a cabo el cambio del día o la prolongación de la jornada.

En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias, estructurales o excepcionales.

2) La aplicación de las jornadas u horas flexibles se llevarán a cabo en los días efectivos de trabajo de cada trabajador, según su Calendario Laboral, incrementando el número de días u horas diarias de producción. Si esto no fuera posible, la recuperación de los días u horas no trabajados se efectuará en turnos de viernes noche o sábado mañana.

Por acuerdo entre las partes, también se podrá aplicar a cambio de una semana de vacaciones únicamente los cinco primeros días de recuperación, aplicando el coeficiente pactado del 25%.

3) Cuando se trate de prolongaciones de jornada diaria, el límite de jornada diaria no podrá superar 9 horas, salvo acuerdo entre las partes para ampliarla hasta 10 horas diarias.

4) En ambos casos la empresa tendrá que preavisar a los afectados con ocho días de antelación.

5) Cada hora o día completo recuperado tendrá sobre su salario una compensación del 25% para todas las horas. También se contempla que sea una cantidad a tanto alzado por hora.

6) El número de jornadas máximas diarias por trabajador y mes, que podrán ser modificadas en el calendario laboral, será de tres.



7) Las horas o jornadas de flexibilidad tendrán tratamiento interanual a partir de la fecha de su comunicación, sin que en ningún caso se pueda superar las 104 anuales o 13 jornadas.

8) La empresa procederá a comunicar a la comisión paritaria del convenio la aplicación de este artículo, quien velará en todo momento por la correcta aplicación del mismo.

9) Excepciones:

- La Semana Santa completa (jueves, viernes, sábado y domingo).
- No se podrán modificar las vacaciones de verano asignadas a cada trabajador.
- El fin de semana anterior al disfrute de las vacaciones asignadas para los meses de verano.
- Los Puentes pactados en su caso en el calendario laboral.
- Los 14 festivos del año.

Artículo 26. *Turno especial de cobertura de necesidades*

El turno especial, tiene como objetivo dar una mejor respuesta al mercado inestable que tenemos actualmente por la variación de la demanda de pedidos, y también para mejorar la competitividad de la planta.

Con el principal propósito de satisfacer las necesidades de producción del mercado auxiliar para los principales clientes del automóvil y asegurar los estándares de calidad y productividad que se necesitan cumplir en los requisitos convenidos en el contrato de fabricación de los filtros, y ganarnos una posición privilegiada para la cotización de nuevos proyectos, se hace necesario el asegurar los recursos necesarios de las diferentes áreas hasta los 21 turnos en fin de semana cuando los picos de la producción así lo exijan.

La propuesta pretende fortalecer el futuro de la planta y por consiguiente, pretende también generar más empleo.

La fábrica de Zaragoza debe seguir siendo atractiva en la comparativa de los estándares económicos y sociales entre las plantas del grupo Mann-Hummel para atraer las futuras inversiones que garanticen la viabilidad y empleo.

Hoy en día se están concentrando las producciones de los fabricantes de coches en menos factorías, compartiendo las mismas cadenas de montajes para los distintos modelos y marcas, por lo que la respuesta de servicio al cliente debe ser asegurada en tiempo y forma. Por ello se ha de flexibilizar nuestra manera de responder a estos cambios como empresa auxiliar del automóvil que somos.

El turno especial contempla dos tipos de colectivos:

1. Colectivo de preparadores, líderes de línea, supervisores de producción y calidad e inspectores de calidad.

2. Trabajadores de la cadena de producción y servicios auxiliares a la cadena (personal de almacén y conductores de tren y/o carretillas)

Respecto del primer colectivo, el sistema utilizado para la cobertura de necesidades de hasta los 21 turnos vendrá marcado por un cuadrante de obligado cumplimiento que garantizará la presencia de trabajadores de estos colectivos en los fines de semana dependiendo de las necesidades de producción de la empresa. Dicho cuadrante podrá ser elaborado por los propios interesados previa aprobación por los responsables de producción y recursos humanos. En caso de desacuerdo, será elaborado por la empresa.

El sistema en el que se basa el cuadrante consiste en fijar, de antemano, los nombres de las personas que podrán cubrir cada fin de semana los turnos necesarios. Dicho cuadrante se elaborará, al menos, mensualmente, pudiendo ser elaborado trimestralmente o anualmente.

Se permitirán los cambios de nombres entre los propios trabajadores respetando siempre el número mínimo de trabajadores necesarios y los límites de jornada, pudiendo, si fuera el caso, acumular hasta dos semanas.

La compensación del turno especial vendrá marcada por lo establecido en los artículos 51 y 22 del presente convenio más una cantidad adicional, que pretende compensar la disponibilidad, por día efectivamente trabajado según el colectivo:

- Preparadores: 40 euros.
- Líderes línea: 20 euros.
- Supervisores: 40 euros.
- Inspectores: 40 euros.



Este colectivo podrá, voluntariamente, compensar por días de fiesta, dentro del mes en el que se realice el turno, las jornadas trabajadas en viernes noche y sábado mañana.

CRITERIOS PREVIOS PARA LA CONFECCION DEL CUADRANTE:

—Conocimiento de los fines de semana en que hace falta la disponibilidad y turnos necesarios.

—Para cada colectivo, lista nominal de perteneciente a cada colectivo (incluyendo suplentes).

—Se establece que un porcentaje máximo del 50% de la lista anterior tiene que estar disponible para trabajar cada fin de semana. Personalizada para cada colectivo. Para el caso de los Supervisores de producción y/o calidad, la tasa puede ser por nº máquinas, número personas o criticidad del proceso.

—Cómo se asignan los nombres al calendario. Eso es el cuadrante

—Como se activa: en cantidad de gente y plazo preaviso.

—Como reajustar el cuadrante por la diferencia entre la tasa de disponibilidad del punto 3 (50%) y el real semanal.

—Flexibilidad de cambio del cuadrante: cambios entre ellos. Como solucionar la contingencia en caso de enfermedad.

Respecto de los 14 días festivos del calendario laboral anual (12 festivos nacionales más dos locales), la asistencia al trabajo, caso de ser necesaria, será voluntaria.

Respecto del segundo colectivo (trabajadores de la cadena de producción y servicios auxiliares a la cadena) el trabajo de fin de semana es voluntario. En relación con este colectivo, si la empresa detectara que existe falta de personal voluntario para trabajar los fines de semana, se aplicará el acuerdo del acta de acuerdos definitivos interna sobre soluciones a la falta de personal del segundo colectivo del artículo del turno especial de cobertura de necesidades.

Las contrataciones de fin de semana quedan excluidas de este artículo.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de una vacación anual de 31 días naturales, que, de acuerdo por ambas partes, para el año 2018 se disfrutarán del 30 de julio al 24 de agosto (ambos inclusive), y 26, 27, 28 y 31 de diciembre.

Excepto el personal necesario de producción, que las disfrutará entre el 18 de junio y el 7 de septiembre y el personal necesario de administración, almacenes y logística que las disfrutarán entre el 18 de junio y el 28 de septiembre.

El personal con cuatro quinquenios o más percibirá el importe equivalente a un día de sueldo base más prima y la parte correspondiente a un día de su antigüedad consolidada, que se abonará con la liquidación de vacaciones para operarios y con la nómina de Julio para los empleados. El abono de los días de vacaciones para los operarios se calculará en base al siguiente criterio o fórmula:

Número de días naturales resultantes por el sueldo base, mas parte proporcional de puntualidad y MOE/5S de dichos días para lo que se harán los prorrateos consiguientes, más plus de turnicidad, plus de tarde, plus horario de mañana o plus no turno en el número de días que los percibiría el productor si trabajase normalmente, mas prima a la producción calculada conforme a la media de actividad obtenida por el trabajador el año anterior y en base al número de horas ordinarias a trabajar teóricamente en el período de vacaciones. Al personal que se incorpore a la plantilla dentro del año natural, se le calculará la prima a la producción conforme a la media obtenida los meses anteriores a las vacaciones. A los operarios con derecho al plus de toxicidad sobre el total, se les aplicará el artículo 19 del convenio. No se incluirá ningún otro concepto salarial más.

A los trabajadores que van a tres turnos (mañana, tarde y noche) se les abonará en concepto de plus de nocturnidad la cantidad de 6,0402 euros por día para toda la vigencia del convenio a trabajar teóricamente en el período de vacaciones.

En el caso de que por necesidades de producción algún operario desempeñase sus funciones en horario fijo de noche, se le abonara en concepto de plus de nocturnidad la cantidad de 2,2666 euros para la vigencia del convenio por hora a trabajar teóricamente en el período de vacaciones.

Los operarios percibirán por cada una de las primeras 80 horas extraordinarias que realicen el plus establecido en la tabla X de este convenio colectivo. Los valores

de esta tabla se calcularán en base a la siguiente fórmula: El importe de 26 horas extraordinarias incluyendo la prima de producción correspondiente, y el resultado dividido para 80. Esta fórmula sustituye a la anteriormente empleada para el pago del promedio de las horas extras en vacaciones.

Artículo 28. *Interrupción del disfrute de vacaciones.*

1. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

2. Cuando las vacaciones fijadas coincidan total o parcialmente con el disfrute del permiso de maternidad los días de coincidencia se disfrutarán a continuación del agotamiento del permiso de maternidad.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 29. *Ascensos.*

La empresa vendrá obligada a comunicar los ascensos antes del 31 de marzo y cumplirá los requisitos legales para realizar estos, reconociendo los efectos económicos de los ascendidos en dicha convocatoria al 1 de abril.

Los ascensos que sean posteriores a esta convocatoria surtirán efectos económicos a partir de la fecha de ascenso.

Los trabajadores con categoría de peón especialista que desempeñen la función de conductor de máquina-automóvil no siendo reconocida su categoría, cobrarán un plus de 0,2681 euros para toda la vigencia del convenio.

Artículo 30. *Niveles profesionales.*

Se establecen para cada categoría dos niveles profesionales que tendrán vigencia a partir de la entrada en vigor del convenio de 2008, los cuales variarán en función de los días de permanencia en la empresa según la siguiente tabla:

—De 0 a 720 días. Nivel B.

—De 721 en adelante. Nivel A.

Artículo 31. *Sistema de primas.*

En cuanto a organización de trabajo y rendimiento regirán los extremos preceptuados en el sistema de primas que en su día se aprobó por la autoridad laboral y en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en lo no modificado por el presente convenio.

Artículo 32. *Licencias, permisos retribuidos y excedencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos siguientes:

1. INGRESOS E INTERVENCIONES:

A. Dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

B. Para el caso de hospitalización superior a 48 horas, para el caso de conyuge, compañero/a, hijos y padres naturales podrá haber un máximo de hasta 4 días en función de la coincidencia del tiempo de hospitalización.

C. La permanencia en Box de urgencias o sala de observación por un período mínimo de siete horas coincidentes con la jornada laboral que corresponda, para el caso de cónyuge e hijos, tendrá la consideración de un día de permiso retribuido. Será preceptiva la correspondiente justificación documental.

Caso de que tras la permanencia en box de urgencias o sala de observación se produzca un ingreso hospitalario, el mencionado día de permiso formará parte de los días que pudieran corresponder según los apartados A y B anteriores.

D. Para el caso de intervención quirúrgica no precedida de una hospitalización en la que el paciente permanece más de 24 horas hospitalizado, para el caso de cónyuge, compañero/a, hijos y padres naturales 4 días.

Para los trabajadores que en la fecha de la intervención les corresponda trabajar en turno de noche, podrán adelantar el permiso retribuido por intervención a la noche anterior a la intervención sin por ello exceder el número de días de permiso retribuido.

No se podrán guardar los permisos retribuidos citados en los cuatro puntos anteriores por el mismo familiar, hasta que no pasen como mínimo treinta días desde el último guardado, excepto por cónyuge, compañero/a, hijos y padres naturales que se



podrá ampliar en 2 días más en el caso de que el ingreso hospitalario no haya sido para intervención quirúrgica programada y ésta se produzca posteriormente.

2. Fallecimiento de cónyuge, compañero/a e hijos, cuatro días; por padres naturales y políticos, hermanos naturales, hijos políticos, hermanos políticos, abuelos y nietos, dos días.

Quando el entierro se celebre fuera de la provincia de Zaragoza el permiso será de cuatro días naturales.

Los días de los dos puntos anteriores tendrán siempre la consideración de naturales.

Los permisos retribuidos citados en los dos puntos anteriores se considerarán todos dentro de la provincia de Zaragoza, para los mismos casos acaecidos fuera de la provincia serán de cuatro días naturales.

3. Quince días naturales en caso de matrimonio.

4. Las parejas de hecho debidamente registradas se equiparan a los matrimonios.

5. Dos días laborables, según calendario de empresa, por nacimiento o adopción de hijos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

6. Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo o hermano.

7. Por el tiempo indispensable, en 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 médico de cabecera, debiendo presentar previamente el trabajador el volante justificativo de la referida prescripción médica.

8. Dieciséis horas al año por asistencia a consulta de médico de cabecera. Estas horas podrán ser utilizadas también para acompañar a hijos con discapacidad igual o superior al 33% al médico de cabecera o especialista.

9. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

10. Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse que el otro progenitor no ha hecho uso de tal derecho. Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de diez días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho”.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

13. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no



desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que se comunicarán por escrito al trabajador afectado.

15. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados 13 y 17 de este Artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada diaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Excepto por asistencia al médico de cabecera, no se perderá el premio de puntualidad en los referidos permisos y licencias.

En el caso de permiso retribuido por matrimonio, se tendrá derecho a percibir el plus de turnicidad, horario de mañana, turno de noche o no turno, según corresponda a cada caso.

16. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca por una sola vez al año la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el único plazo de un mes, sin derecho a retribución y permaneciendo en alta a efectos de seguridad social, cuando medie una enfermedad grave que requiera hospitalización debidamente justificados para atender el cuidado de cónyuge o hijos exclusivamente.

La petición de excedencia será formulada por escrito a la Dirección de Recursos Humanos con la antelación mínima de una semana. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Si el excedente infringiese esta norma se considerara como falta muy grave por trasgresión de la buena fe contractual.

CAPÍTULO V

BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 33. *Mejora en situación de incapacidad temporal por enfermedad común.*

En el supuesto de baja laboral por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y de duración igual o inferior a un mes, los operarios percibirán una mejora económica hasta alcanzar el 100% de lo que hubieran devengado en tal período o tiempo inferior por jornada ordinaria y trabajando normalmente, por los conceptos de Sueldo Base, Antigüedad Consolidada, tabla XI y Prima a la producción, esta última calculada conforme a la media de actividad obtenida por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a la fecha de baja.

Se acuerda por ambas partes realizar un seguimiento del índice de absentismo anual y, en el supuesto de que durante dos años consecutivos o alternos este índice superase el 1,67%, se volverá a la redacción que tenía este artículo antes de su modificación en el año 2001 en sus mismos términos.

La dirección de la empresa manifiesta su compromiso, fuera del ámbito de esta negociación colectiva, de llegar a un acuerdo para la aplicación del Artículo 32 en el año 2011, al personal que esté en activo en Mann+Hummel a la fecha de la firma del presente convenio, quedando excluidos de la aplicación de este acuerdo los que hayan percibido cantidad en exceso en el año 2010 por este concepto. Para empleados se utilizará la misma fórmula que en el año 2010.

Artículo 34. Mejora en situación de i.t. por accidente o enfermedad profesional.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y siempre que el importe a percibir no sea inferior al legalmente establecido, los operarios percibirán una mejora económica hasta alcanzar el 100% de lo que hubiera devengado en tal período por jornada ordinaria y trabajando normalmente por los conceptos de sueldo base, antigüedad consolidada, prima a la producción calculada conforme a la media de actividad obtenida por el trabajador en el mes anterior a la fecha de baja, más los importes correspondientes a los pluses establecidos en las tablas salariales V, VII y VIII, para los operarios que al día de la incapacidad temporal tuviera derecho a percibirlos.

Artículo 35. Indemnización por cese, en concepto de jubilación.

Los trabajadores de la empresa comprendidos entre la edad de 60 y 65 años que se encuentren en activo y reúnan las condiciones particulares, y los requisitos generales exigidos para percibir la prestación económica por pasar a la situación de jubilación, cesen en la empresa por tal motivo y el porcentaje de la base reguladora no sea del 100%, la empresa les abonará la cantidad que en la fecha del cese reciba en concepto de antigüedad consolidada multiplicada por el número de antigüedades consolidadas que le faltarían de cobrar hasta cumplir la edad de 65 años.

En los casos de jubilación al 100% se aplicará la tabla siguiente:

IMPORTE A PERCIBIR:

- Edad en años. 2018-19-20:
 - 60 años: 5.611 euros.
 - 61 años: 4.489 euros.
 - 62 años: 3.367 euros.
 - 63 años: 2.244 euros.
 - 64 años: 1.122 euros.
 - 65 años: 0 euros.

El pago de estas cantidades se realizará una vez que el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente en esa materia, haya emitido la resolución definitiva con respecto a las prestaciones económicas a las que por causa de jubilación tenga derecho el trabajador, y que será requisito imprescindible para tener derecho al cobro.

Artículo 36. Indemnización por cese en concepto de incapacidad permanente absoluta.

En los casos de baja en la empresa por incapacidad permanente absoluta, tanto por enfermedad como por accidente de un trabajador que no supere la edad de 65 años, la empresa le abonará la cantidad de 4.773,53 euros.

Artículo 37. Indemnización por cese, en concepto de incapacidad permanente total.

En los casos de baja en la empresa por incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente laboral de un trabajador que esté de alta en la misma y que no supere la edad de 65 años, la empresa le abonará en concepto de indemnización la cantidad de 7.462,25 euros.

El pago de esta indemnización se efectuará en el momento en que el organismo competente en esta materia emita resolución definitiva, y siempre que el trabajador no impugne la citada resolución, debiendo entregar a la empresa para acreditar tal extremo un escrito manifestando su voluntad de no impugnar la resolución de reconocimiento de la incapacidad referida.

En caso de impugnación de la resolución de reconocimiento de esta Incapacidad, el abono de la indemnización se aplazará hasta el momento en que aquella adquiera la condición de firme, bien sea en la preceptiva vía administrativa o por medio de sentencia judicial, exigiéndose para el pago certificación al efecto del organismo competente.



El importe de esta indemnización será incompatible con cualquiera de las previstas en convenio colectivo por los conceptos de incapacidad en cualquiera de sus grados y por jubilación.

Esta indemnización no se percibirá en caso de que el trabajador sea readmitido por la empresa tras habersele reconocido una incapacidad permanente total.

Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total y posteriormente recobraran total o parcialmente su capacidad laboral y fueran readmitidos en la empresa, tendrán la obligación de devolver a la misma el importe de la indemnización que por tal concepto recibieron.

Artículo 38. *Indemnización por defunción.*

En los casos de fallecimiento de un trabajador perteneciente a la plantilla de la empresa que no supere la edad de 65 años, tanto por accidente como por enfermedad, la empresa abonará la cantidad de 23.790,96 euros, que se entregará exclusivamente y por este orden; al cónyuge en convivencia, en segundo lugar a los hijos, en tercer lugar a la compañera/o en convivencia habitual o continuada y en defecto de éstos a los padres o hermanos del fallecido si los hubiere.

Esta indemnización a los familiares se prorrogará durante un año, aun cuando el trabajador hubiese dejado de pertenecer a la plantilla de la empresa por haber causado baja en la misma a consecuencia de invalidez o jubilación.

Artículo 39. *Premio por hijos.*

Todos los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, los comprendidos entre los tres y los dieciocho años, ambos inclusive, percibirán en el mes de Septiembre la cantidad de 100 euros para los años 2018, 2019 y 2020.

Artículo 40. *Promoción cultural y profesional.*

La empresa abonará, hasta un máximo de 750 euros por trabajador y año para el importe de la matrícula, a todos los trabajadores fijos de plantilla que cursen estudios en centros oficiales dependientes del Ministerio de Educación y Ciencia y que estén directamente relacionados con su puesto de trabajo y/o actividad de la empresa.

La representación legal de los trabajadores participará en la tramitación del Plan de formación que realice la empresa.

Para cubrir las vacantes de cualquier categoría que se produzcan en la empresa se concederá derecho preferente a los trabajadores de la plantilla, convocándoles cuando se produzcan con las pruebas pertinentes. Todas las medidas que se tomen en el aspecto cultural se adoptarán de acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 41. *Ropa de trabajo.*

Las partes acuerdan cambiar el sistema de entrega de ropa de trabajo tradicional para los productores haciendo una entrega nueva e inicial en 2017 para, posteriormente y una vez eliminada la obligación de entregar ropa nueva cada año, reponer dicha ropa de acuerdo a los criterios de reposición pactados entre las partes a través de la Comisión de Ropa de Trabajo.

Artículo 42. *Transporte.*

La empresa vendrá obligada a facilitar a su personal la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada mediante el correspondiente sistema organizativo de rutas con recogidas desde distintos puntos de la ciudad, concertándolo con una empresa de autobuses. Asimismo, La empresa facilitará el retorno de personal a la salida del trabajo a los distintos puntos de la ciudad. Los recorridos serán establecidos por Recursos Humanos previa consulta con el comité de empresa. Inicialmente están previstas cinco rutas para los turnos de producción y tres para el personal técnico y administrativo.

Para el caso de que en el supuesto actual se eliminara definitivamente alguna ruta de las previstas por redistribución de los recorridos, la dirección destinará el ahorro para mejoras de los trabajadores.

La dirección de la empresa se compromete a estudiar el actual servicio de transporte colectivo, para proceder a su actualización y mejora.

Artículo 43. *Fondo social, aguinaldo de navidad y juego de filtros.*

La empresa aportará anualmente la cantidad de 40.000 euros para cada año de vigencia del convenio para la creación de un Fondo Social de los trabajadores, el cual será administrado por el comité de empresa.

Adicionalmente al importe anterior, la empresa abonará 16.000 euros mientras no se instaure la ruta de autobus suprimida. Caso de que la empresa ponga en activo dicha ruta, este dinero (16.000 euros) dejará de estar en el Fondo Social.

N P O B

Al personal perteneciente a la plantilla se le entregará un aguinaldo para Navidad. Los trabajadores fijos de plantilla y aquellos temporales que habiendo trabajado, al menos, 365 días en Mann+Hummel Iberica SAU se encuentren en alta en el momento de la entrega de vales (10 de abril de cada año), recibirán cada año un vale por un juego de filtros de combustible, aire, aceite y habitáculo de la marca Mann Filter.

Artículo 44. *Rotura de gafas*

Para los trabajadores que debiendo usar gafas en el desempeño de sus funciones habituales sufran roturas de las mismas en su puesto de trabajo, se establece una ayuda de 80 euros para los años 2018, 2019 y 2020 como máximo para la rotura completa de montura y cristales en el caso de que solamente se rompan los cristales la ayuda será de 42 euros para el 2018, 2019 y 2020 como máximo.

Para percibir esta ayuda será requisito imprescindible que los trabajadores que actualmente o en un futuro tengan la necesidad de usar gafas para el desempeño de sus funciones habituales, cumplimenten el impreso que para estos casos se encuentra a su disposición en el Departamento de Recursos Humanos.

A efectos de acreditar la incidencia, en el momento de producirse la rotura, se solicitará del encargado o responsable de la sección, un impreso que a estos efectos se edita; una vez cumplimentado, se entregará el mismo día en el Departamento de Recursos Humanos, a efectos de su comprobación y aprobación, si procede.

Los efectos económicos de este artículo se aplicarán también en el caso de deterioro de cristales por proyecciones en trabajos específicos de soldadura, ajuste o similares. En este caso se recuerda la obligación de usar los protectores oportunos.

El pago se efectuará previa entrega de la factura.

Artículo 45. *Maquinas de servicio.*

La empresa proporcionará una persona a jornada completa como responsable del control y mantenimiento de las máquinas de café, con el fin de asegurar el buen funcionamiento de estas.

Artículo 46. *Contratos a tiempo parcial.*

Siempre y cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos lo requieran, la empresa podrá realizar contratos a tiempo parcial en los términos establecidos legal o convencionalmente, debiendo informar a los Representantes de los trabajadores con la suficiente antelación de las causas por las que se producen y el número de trabajadores contratados.

Sin perjuicio de la normativa vigente, por acuerdo entre el comité y la dirección de la empresa se observarán las siguientes normas para las personas contratadas en esta modalidad:

Primero. — Esta modalidad de contratación sólo se usará en las secciones productivas de la empresa que normalmente desarrollen su trabajo a tres turnos, es decir, las 24 horas al día de lunes a viernes. Para cubrir los trabajos considerados como no productivos podrá emplearse esta modalidad de contratación.

Segundo. — El trabajador percibirá proporcionalmente la retribución que establezca el convenio colectivo de empresa y que sea aplicable a su puesto de trabajo sobre los siguientes conceptos: sueldo base, prima a la producción, pluses de nocturnidad, turnicidad, MOE/5S, puntualidad, penosidad, toxicidad y peligrosidad así como el de conductor de máquina automóvil.

Tercero. — El trabajador contratado en esta modalidad percibirá además un plus por descanso semanal consistente en multiplicar los días naturales del año por el salario base diario correspondiente a su categoría profesional y el resultado dividido para la jornada anual más las horas de vacaciones. A este total se le restará la cantidad resultante de dividir el sueldo base diario correspondiente para 8 (número de horas diarias trabajadas actualmente), cuyo resultado será el plus por hora trabajada.

Cuarto. — Las vacaciones anuales, las pagas extraordinarias y las gratificaciones de convenio, en su caso, serán retribuidas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 47. *Contratación.*

La dirección garantiza que para cubrir los períodos punta de trabajo las contrataciones necesarias del personal de producción se realizarán directamente por la empresa de manera prioritaria, sin hacer uso de las empresas de trabajo temporal, dando preferencia en los procesos de selección al personal que anteriormente hubiera trabajado en la compañía de forma temporal.



Los trabajadores que se incorporen a la empresa con contrato temporal a partir de la firma del presente convenio constituirán un máximo del 25% sobre el personal total de plantilla; superada dicha cifra los trabajadores que ostenten una mayor antigüedad en la empresa adquirirán progresivamente de mayor a menor antigüedad la condición de fijos en plantilla.

Artículo 48. Contrato eventual.

Según lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

La empresa se compromete a alargar la duración de determinados contratos temporales dentro de los límites legales contractuales.

Artículo 49. Contratación indefinida.

La empresa se compromete a efectuar como mínimo 35 nuevos contratos indefinidos durante la vigencia del convenio incluyendo los de relevo.

Artículo 50. Jubilación parcial y contratos de relevo.

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores mayores de 61 años que lo soliciten, previo acuerdo entre empresa y trabajador, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes negociadoras del convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a la empresa a jóvenes trabajadores, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

A estos efectos se hará la solicitud por escrito.

Artículo 51. Trabajos especiales por circunstancias de producción.

Para el supuesto de trabajos necesarios por circunstancias de producción o mantenimiento en festivos, domingos o en sábados a partir de las catorce horas, siempre que no sea jornada ordinaria, se pactan las siguientes normas:

1. La empresa deberá notificar a los representantes de los trabajadores con antelación las secciones donde se vaya a realizar estos trabajos y las causas que los motivan.

2. El personal no deberá trabajar continuamente más de 15 días consecutivos sin por lo menos guardar un día y medio de descanso.

3. Estas horas no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

4. Estos trabajos tendrán siempre carácter voluntario, nunca obligatorio.

5. Se estable las dos opciones siguientes, las cuales podrán ser elegidas indistintamente por los trabajadores:

OPCIÓN 1.ª:

El trabajador vendrá obligado a guardar un día de descanso por cada ocho horas de trabajo en estas circunstancias. Estos días podrán ser acumulables y se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y el Departamento de Recursos Humanos. Además, el trabajador percibirá la siguiente cantidad por categoría y hora:

• Años 2018-19-20:

—Oficial de 1.ª: 13,7546 euros.

—Oficial de 2.ª: 12,6607 euros.

—Oficial de 3.ª: 12,0800 euros.

—Especialista: 11,8122 euros.

—Peón: 11,6112 euros.

En este importe no se incluye la prima de producción, que también tendrá que abonarse dependiendo del nivel al que se pertenezca.

Para el resto de categorías se realizará la correspondiente tabla de asimilación.

OPCIÓN 2.ª:

El trabajador vendrá obligado a guardar medio día de descanso por cada ocho horas de trabajo en estas circunstancias. Estos días podrán ser acumulables y se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y el Departamento de Recursos Humanos. Además, el trabajador percibirá la siguiente cantidad por categoría y hora:

• Años 2018-19-20:

—Oficial de 1.ª: 18,3432 euros.

—Oficial de 2.ª: 16,8809 euros.



- Oficial de 3.ª: 16,1106 euros.
- Especialista: 15,7533 euros.
- Peón: 15,4853 euros.

En este importe no se incluye la prima de producción, que también tendrá que abonarse dependiendo del nivel al que se pertenezca.

Para el resto de categorías se realizará la correspondiente tabla de asimilación.
Artículo 52. Anticipos.

Todo trabajador con contrato indefinido podrá solicitar un anticipo anual por importe máximo de 1.500 euros a devolver en máximo 12 mensualidades a contar desde la fecha de la concesión del anticipo. Para ello la empresa pondrá a disposición un importe máximo por año natural de 30.000 euros. En el caso de que se excedan esos 30.000 euros, ya no se podrán solicitar nuevos anticipos hasta empezar un nuevo año natural.

Artículo 53. Cláusula de garantía de empleo.

La empresa durante la vigencia del presente convenio (31 de diciembre de 2020) se compromete al mantenimiento de su actual plantilla, excepto las normales amortizaciones de los puestos de trabajo que viene realizando por jubilaciones, así como a no plantear despidos por causas objetivas o expedientes de extinción de contratos, salvo por causas excepcionales a la normal actividad de la empresa en cuyo caso se negociaría con los representantes de los trabajadores.

Artículo 54. Plan de igualdad y principios de responsabilidad social.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se están adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se están negociando y acordando con los representantes de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

El grupo Mann+Hummel junto con la representación social han elaborado una declaración común sobre los principios de responsabilidad social del grupo, que también tendrá aplicación a Mann+Hummel Ibérica.

Artículo 55. Grupos profesionales.

Partiendo como base de referencia del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, a continuación se establecen los Grupos Profesionales para Mann+Hummel Iberica, S.A.U.

GRUPOS PROFESIONALES, CRITERIOS Y TAREAS		
GRUPO 1 CONTROLLING INGENIERO LICENCIADO NIVEL S.G.1	Criterios	Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
	Formación	Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión
	Tareas	<ul style="list-style-type: none"> *Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos. *Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento. *Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias. *Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc. *Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado. *Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma. *Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software)

BOFN

GRUPO 2	
<p>A.T.S. AUDITOR CAPATAZ ENCARGADO INGENIERO TECNICO JEFE ADMINISTRACION 1 JEFE VENTAS MAESTRO TALLER</p>	<p>Criterios</p> <p>Son trabajadores con alto grado de autonomia, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen alto contenido intelectual o de interrelación humana. También los responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.</p>
	<p>Formación</p> <p>Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con dilatada experiencia en su sector profesional.</p>
	<p>Tareas</p> <p>* Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc...</p> <p>*Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc..</p> <p>*Actividades y tareas propias de A.T.S y/o D.U.E, realizando curas, llevando el control de bajas de I.T y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.</p> <p>*Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.</p> <p>*Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.</p>

GRUPO 3	
<p>ANALISTA PROGRAMADOR DELEGADO COMERCIAL JEFE LABORATORIO 2 JEFE ORGANIZACIÓN 2 JEFE ADMINISTRACIÓN 2</p>	<p>Criterios</p> <p>Aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.</p>
	<p>Formación</p> <p>Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.</p>
	<p>Tareas</p> <p>*Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente del conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)</p> <p>*Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.</p> <p>* Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.</p> <p>*Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.</p> <p>*Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.</p> <p>*Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.</p> <p>*Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.</p> <p>*Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.</p> <p>*Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.</p> <p>*Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.</p> <p>*Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando, y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc..</p> <p>*Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un gestor geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.</p>



GRUPO 4	
OFICIAL 1 OFICIAL 2 ANALISTA DELINEANTE PROYECTISTA OFICIAL ADMINISTRACION REPRODUCTOR PLANOS TECNICO ORGANIZACIÓN	Criterios Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.
	Formación Titulación equiparable a bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
	Tareas *Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación. *Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. *Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis. *Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas. *Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones. *Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina. *Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos. *Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo. *Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática. *Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario. *Tareas de traducción, corresponsalia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad. *Tareas de regulación automática eligiendo programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc) *Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que receptionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone. *Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan. *Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando, las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materias que se utilizan. *Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO 5	
OFICIAL 3 AUXILIAR TECNICO SUBALTERNOS AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL	Criterios Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación.
	Formación Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
	Tareas *Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas. *Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un superior. *Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad. *Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto. *Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc... *Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado. *Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran, algún grado de iniciativa.



GRUPO 5

OFICIAL 3
 AUXILIAR TECNICO
 SUBALTERNOS
 AUXILIAR
 ADMINISTRATIVO
 CONDUCTOR MAQ.
 AUTOMOVIL

*Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
 *Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación. *Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares. *Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
 *Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
 *Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de inspección.
 *Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
 *Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO 6

ESPECIALISTAS

Criterios	Tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.
Formación	Equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión
Tareas	<p>*Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.</p> <p>*Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.</p> <p>*Tareas elementales de laboratorio</p> <p>*Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.</p> <p>*Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.</p> <p>*Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.</p> <p>*Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.</p> <p>*Realización de análisis sencillo y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.</p> <p>*Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.</p> <p>*Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.</p> <p>*Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).</p> <p>*Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.</p> <p>*Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado, y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.</p> <p>*Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos. *Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc. *Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.</p> <p>*Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.</p> <p>*Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).</p> <p>*Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones. *Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.</p>

GRUPO 7		
PEON	Criterios	Incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.
	Formación	Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente
	Tareas	<ul style="list-style-type: none"> *Tareas manuales *Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos. *Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. *Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo. *Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia. *Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo. *Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos. *Tareas de ayuda en máquinas-vehículos. *Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

GRUPO 8		
CONTRATOS DE FORMACION	Criterios	Incluidos los trabajadores/as acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Así mismo estarán incluidos en este grupo los menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medio. Se excluyen de este grupo los trabajadores contratados en prácticas.
	Formación	Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente
	Tareas	<ul style="list-style-type: none"> *Tareas manuales *Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo. *Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia. *Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos. *Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos. *Tareas de ayuda en máquinas-vehículos. *Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Artículo 56. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 57. Disposición adicional.

Las condiciones económicas de anteriores convenios, se considerarán como condición más beneficiosa para los trabajadores de plantilla al 31 de diciembre de 2007. Las modificaciones de las condiciones económicas que existían en anteriores convenios colectivos tienen por finalidad fomentar el mantenimiento de los puestos de trabajo actuales en un sector como el auxiliar del automóvil en evidente contexto de crisis y transformación del mercado, que supone la permanente adecuación de sus estructuras organizativas y productivas a la nueva situación, para evitar el colapso de la actividad empresarial.

Asimismo ambas partes negociadoras valoran el escenario de competencia que surge al crearse o implantarse nuevas empresas, que carecen del sobre coste que



conlleva el necesario respeto a condiciones laborales preexistentes, así como la continua deslocalización de este tipo de actividades.

Por tales circunstancias, y con el fin de compensar la actual situación económica, la empresa se compromete durante la vigencia del convenio colectivo, a efectuar como mínimo 35 contratos de trabajo de carácter indefinido.

Asimismo, y como medida complementaria de aseguramiento de los puestos de trabajo, la empresa se compromete a llevar a cabo una serie de inversiones para la mejora productiva e infraestructuras en la factoría de Zaragoza, para reforzar nuestra posición respecto a los clientes más importantes y adecuarla a los nuevos productos, garantizando con este conjunto de medidas negociadas, la viabilidad de la planta y nuevos programas para generación de empleo por un importe mínimo de seis millones de euros para la vigencia del presente convenio colectivo, si no cae el mercado.

Artículo 58. *Disposiciones vigentes.*

En todos los demás conceptos que regulan las relaciones laborales y que no hayan sido modificados por este convenio, regirán lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes y por acuerdo expreso de ambas partes, se aplicará lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal en lo que al Código de Conducta Laboral o Régimen Disciplinario se refiere vigente en cada momento.

Representantes de la empresa. Representantes de los trabajadores. Secretario.

Representación social: OSTA: Don Jesús Lozano Monteagudo y don Raúl Montesinos Navarro. UGT: Don José Carlos Dalmau Blanco y don Valentín Alierta Arruga. CC.OO.: Don Rubén Guerra García, don Enrique Calavera, don Luis Calvo Rodrigo, don Roberto Casas, doña Carolina de Gracia Marcuello, don Javier Hurtado Valero y don Víctor Peña Suriñach.

Independientes: Don José Manuel Pallás Vicente. CGT: Don Tomás Palacín Blas.

Representación empresarial: Don Javier Sanz, doña Itziar Oficialdegui y don Jesús Alonso.

ANEXO I

Plan de igualdad

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Es una ley que promueve la transversalidad del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social.

El artículo 45, apartado 1, de la mencionada Ley Orgánica establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”. Y en su apartado 2 establece que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

La propia Ley define el Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Tanto para dar cumplimiento a lo que establece la Ley, como por estar convencidos del objetivo, real y efectivo, de respeto de la igualdad, Mann+Hummel Ibérica, S.A.U., acuerda establecer un Plan de igualdad, con compromisos concretos, claros y razonables, que permitan establecer un marco de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan será de aplicación en Mann+Hummel Ibérica, S.A.U., vinculando a toda su plantilla.

OBJETIVOS

El objetivo general de este Plan de Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral es promover la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres



y mujeres en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones de la empresa.

Este objetivo general se desarrolla a través de una propuesta de acciones concretas a implantar en cada uno de sus diferentes ámbitos de actuación, que sean visibles y contribuyan asimismo a sensibilizar a la plantilla de la importancia de seguir trabajando para conseguir y mantener una igualdad de trato y de oportunidades.

Dichos ámbitos de actuación son los siguientes:

1. Área de comunicación.
2. Área de riesgos laborales y salud laboral.
3. Área de promoción.
4. Área de formación.
5. Área de selección de personal.
6. Área de ordenación del tiempo de trabajo.

Previamente a la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación en la empresa, con el fin de identificar posibles focos de desigualdad y los campos en los que haya oportunidades de mejora.

Gracias a este diagnóstico se podrán fijar las acciones concretas incluidas en los ámbitos de actuación citados anteriormente y que constituirán el núcleo de este Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad nace con el espíritu de ser un documento vivo, que se actualizará de forma constante en función de las nuevas oportunidades de mejora que se identifiquen y de las evoluciones de la empresa y de la sociedad en general.

COMISION DE IGUALDAD

La comisión para la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres es el órgano responsable de analizar, evaluar y proponer medidas de mejora.

Está compuesta tanto por miembros de la parte social como de la empresa y tiene carácter permanente.

Las principales funciones de esta comisión son:

1. Llevar a cabo el seguimiento de la aplicación del presente Plan de Igualdad.
2. Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones que supongan una situación de discriminación entre hombres y mujeres de acuerdo a la ley, a petición del trabajador o de cualquiera de las partes integrantes de la comisión.
3. Realizar un nuevo diagnóstico de situación tras la implantación de las medidas acordadas en el plan de acciones, y siempre que haya sido posible la aplicación de las medidas acordadas para seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

La Comisión se reunirá:

- A petición de cualquiera de las partes, cuando haya una situación que lo requiera.
- En todo caso, una vez al año, para revisar y evaluar la evolución del plan de acciones.

De cada una de las reuniones de la comisión se levantará acta.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

En el año 2014 se realizó en Mann+Hummel Ibérica una encuesta para medir el clima laboral. Entre las preguntas de este cuestionario y en ámbito del sentimiento de trato justo, había una pregunta referida a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. La respuesta a la misma fue que el 77% de los trabajadores opina que no existe en la empresa discriminación por razón de sexo frente a un 72% que afirmaban lo mismo en la encuesta de 2011.

En Mann+Hummel Ibérica todos los elementos retributivos tienen una definición clara y precisa en el convenio colectivo, existiendo una misma tabla de categorías tanto para hombres como para mujeres.

5.1. Área de comunicación y sensibilización.

La empresa dispone de diversas herramientas y medios de comunicación (tablores de anuncios, Intranet, blog, TV, revista interna "Filtermedia"), conocidos y utilizados de manera habitual por toda la plantilla, cuyo uso incluye la realización de campañas de sensibilización sobre diferentes temas (seguridad, calidad, medioambiente, etc.).



Estos medios de comunicación deben de ser utilizados también para la difusión entre los trabajadores del Plan de igualdad.

5.2. Área de riesgos laborales y salud laboral.

La empresa tiene un sistema de prevención sólido y bien estructurado, en el que se asegura la participación de todos los trabajadores.

Durante estos años y tras la publicación de la primera revisión del Plan de igualdad, el Departamento de Prevención ha desarrollado un protocolo de prevención del acoso sexual.

5.3. Área de promoción.

En la empresa no existen indicios de que haya discriminación en este apartado, pero se deberán tomar medidas que aseguren que tampoco se produzca en el futuro.

5.4. Área de formación.

El análisis realizado nos permite afirmar que la empresa en su política de formación, no presenta discriminación por razón de sexo en ninguna de sus fases: orientaciones, detección de necesidades, definición de objetivos y contenidos, inscripciones, evaluación y aplicación.

5.5. Área de selección de personal.

Tanto en el colectivo de administración como en el de producción, el reparto entre mujeres y hombres es cada vez más equitativo y se constata que no hay elementos discriminatorios en el proceso de selección. Mientras que en los puestos de responsabilidad en el personal de Administración se detecta una tendencia a la paridad, en el colectivo de producción los puestos de responsabilidad siguen siendo esencialmente ocupados por hombres. Se analizará con detalle este segmento para comprobar si existe algún tipo de discriminación.

5.6 Área de ordenación del tiempo de trabajo.

En los datos aportados sobre los permisos referidos a conciliación de vida profesional y personal, se concluye que la implicación en la vida familiar de las trabajadoras es mayor que las de los trabajadores, ya que aquellas se acogen en mayor porcentaje a las citadas situaciones. Actualmente no hay ningún trabajador que se haya acogido a reducciones de jornada por cuidado de hijos menores o familiares a cargo, frente a un total de seis trabajadoras que sí lo han solicitado. Además se ha concedido el permiso a todos los trabajadores que han solicitado acogerse al permiso de paternidad.

Se ha disfrutado en el año 2015 del 100% de los permisos de maternidad y paternidad regulados por ley.

ACCIONES IMPLEMENTADAS

1. Supresión de la denominación de categorías que hacían referencia al género.
2. Eliminación del impreso de solicitud de empleo y de las entrevistas de selección de cualquier contenido sexista o discriminatorio.
3. Uso de lenguaje no sexista en los anuncios publicitarios, ofertas de empleo, vacantes de promoción interna y cualquier otra documentación utilizada en la empresa.
4. Información y sensibilización a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la empresa, del compromiso de seleccionar en igualdad.
5. Seguimiento específico de las trabajadoras embarazadas gestionando, en su caso, de forma rápida y sencilla para cada caso las situaciones de prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia.
6. Garantía de formación y entrenamiento de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieran en cada puesto, bajo los principios de igualdad y de no discriminación.
7. Uso para la publicación de las convocatorias de vacantes de canales de comunicación a los que toda la plantilla puede acceder.
8. Elaborado por el grupo M+H un código de conducta que recoge expresamente como uno de sus principios fundamentales la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, independientemente del origen étnico, el color de la piel, el sexo, la religión, la nacionalidad, la orientación sexual, el origen social o la definición política.
9. Formación continua sobre el código de conducta a todos los trabajadores. Específicamente, el personal de nueva incorporación, tanto de plantilla, externos o



becarios, es formado sobre el Código en su formación de acogida y se les entrega un ejemplar del Código.

10. Inclusión en el reparto del formato físico del convenio colectivo de un recordatorio sobre la existencia de este Plan de igualdad y recordatorio de la existencia del Protocolo de acoso y de la comisión de igualdad.

11. Elaboración y publicación en la Intranet del protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

12. Se ha modificado el protocolo de acogida para el nuevo personal, poniendo en conocimiento la existencia del Plan de igualdad y del protocolo del acoso.

13. Ampliación del permiso por nacimiento de hijo para el padre de dos a cuatro días/laborables cuando el parto sea con cesárea.

ACCIONES A IMPLEMENTAR

Las acciones a implementar que se citan a continuación son el resultado de las oportunidades de mejora detectadas en el diagnóstico y no se trata de una lista cerrada, sino de una lista inicial que podrá ser incrementada en el futuro si se detectan nuevas oportunidades de mejora.

7.1. Área de comunicación y sensibilización.

—La Comisión de Igualdad deberá periódicamente, revisar, actualizar, si fuese necesario, y difundir entre la plantilla el Plan de igualdad a través de los distintos medios de comunicación existentes en la empresa.

—Campañas de sensibilización, al menos una vez al año, para todos los trabajadores sobre cuestiones puntuales del Plan de igualdad.

7.2. Área de riesgos laborales.

Difundir la existencia del protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

7.3. Área de promoción.

—Velar por el cumplimiento de las acciones ya implementadas en relación a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de promoción interna, evitando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias. Plazo: inmediato.

—Análisis de la situación de los puestos de responsabilidad en personal de producción.

7.4. Área de formación.

—Elaboración y divulgación de un tríptico para informar y sensibilizar en materia de igualdad.

—Sensibilización a responsables de departamento y jefes de área en materia de igualdad y asegurar su correspondiente difusión.

7.5. Área de selección del personal.

Velar por el cumplimiento de las acciones ya implantadas en relación a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección externa, evitando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias. Plazo: inmediato.

7.6. Ordenación del trabajo.

—La empresa garantiza estudiar y dar respuesta lo más rápidamente posible a todas las solicitudes que se le planteen sobre conciliación laboral y familiar, comunicando a la comisión de igualdad de forma periódica el número de solicitudes recibidas. Plazo: inmediato.

—Adaptación de un espacio común como sala de lactancia para favorecer la extracción y almacenamiento de la leche materna en un ambiente higiénico, tranquilo y cómodo.

ACUERDOS FINALES

Este Plan de igualdad de la empresa Mann+Hummel Ibérica, S.A.U., ha sido elaborado y aprobado por los miembros de la comisión de igualdad.

ANEXO II

Política de comunicaciones y consejos social media

Cualquier incumplimiento de las previsiones reguladas en las políticas incluidas en el presente anexo (tanto las vigentes como posteriores versiones) tendrán la



consideración de incumplimiento de las obligaciones laborales, al constituir una transgresión de la buena fe contractual, un abuso de confianza y una desobediencia a las instrucciones del empresario, y, por tanto, la dirección de la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que considere oportunas. Asimismo, la empresa se reserva el derecho a ejercitar las acciones legales que estime pertinentes frente al trabajador en aras de obtener un resarcimiento por los daños y perjuicios que, en su caso, pudieran derivarse del incumplimiento de las políticas anexas". Las políticas.

Índice:

Prólogo.

1. Objetivo Purpose.

2. Ámbito de aplicación Scope of application.

3. Definiciones/términos/abreviaturas definitions/terms/abbreviations.

4. Información adecuada para comunicar Appropriate information to communicate.

4.1. Secretos industriales y empresariales.

4.2 Normas adicionales.

4.3 Comunicaciones financieras externas.

4.4 Comunicaciones externas generales.

4.5 Comunicaciones internas.

4.6 Uso de fotografías e ilustraciones.

4.7 Consecuencias del incumplimiento.

5. Documentos de referencia y aplicables referenced and applicable documents.

PRÓLOGO

Aunque Mann+Hummel no es una empresa pública, compartir información sensible de la empresa sin restricciones, sea interna o externamente, puede provocar potencialmente repercusiones competitivas y legales negativas para nuestra empresa.

La intención de esta política es ayudar a regular y proteger el flujo de información corporativa sensible. Esta política es especialmente pertinente para empleados con tareas de comunicación y ofrece algunos consejos prácticos y orientación. Al mismo tiempo, todos los empleados deben conocer el procedimiento de protección de la información (MHG-IT-P-0009), que define cómo ha de tratarse la información de todo tipo en todo el Grupo Mann+Hummel.

Compartiendo la información sensible a través de los canales correctos con los destinatarios correctos se ayudará a reducir el exceso de información, así como las posibles amenazas legales y desventajas competitivas para Mann+Hummel provocadas por la filtración de información.

Hay que ser consciente del público al que uno se dirige cuando se comparte información sensible: ¿quién necesita ver la información para desempeñar su trabajo? En caso de duda marcar siempre los documentos como "confidenciales" y no tratar esa información como "pública".

La situación de las comunicaciones actuales tal como es no la hace necesariamente la forma correcta. Dada la cantidad de información corporativa sensible disponible en la intranet y en la unidad de todos los usuarios, respectivamente, existe la necesidad de definir las formas adecuadas en las que podemos comunicar información laboral, tanto interna como externamente.

Las normas y la conducta expresadas en este documento han de ser entendidas como adicionales a las normas que ya existen y obligatorias para todos los empleados del Grupo Mann+Hummel.

La dirección.

Ludwigsburg, septiembre de 2014.

1. Objetivo Purpose.

La intención de esta política es ayudar a regular y proteger el flujo de información corporativa sensible.

2. Ámbito de aplicación Scope of application.

La política es obligatoria para todas las plantas y divisiones del mundo.

Esta política sustituye a presentaciones y Charlas sobre Trabajo RL-VC 01 PR (Work Talks).

3. Definiciones/términos/abreviaturas definitions/terms/abbreviations.

CM Departamento de Comunicaciones Corporativas del Grupo Mann+Hummel.

EBIT Ingresos antes de intereses e impuestos.



IAA Internationale Automobil-Ausstellung (Salón Internacional del Automóvil).

CAD Diseño asistido por ordenador.

NDA Acuerdo de no revelación.

4. Información adecuada para comunicar Appropriate information to communicate

La intención de esta política no es restringir todas las formas de comunicación. Más bien es ayudar a los empleados a reconocer y proteger la información sensible, regular la distribución de este tipo de información y recibir autorización para las comunicaciones cuando sea necesario a través de Comunicaciones Corporativas.

Al compartir información, tanto interna como externamente, los empleados deben siempre tener en cuenta: ¿la información que estoy compartiendo es de naturaleza sensible?

Si la respuesta es sí, hay que asegurarse de que esta información solo se distribuye a los destinatarios necesarios y por los canales correctos con la etiqueta “confidencial”.

¿Qué es información sensible? A los efectos de esta política, entre la información sensible se incluyen secretos industriales y empresariales, así como información confidencial, cuyas definiciones se preestablecieron en la actual Directiva de Protección de la Información MHGIT-P-0009.

4.1. Secretos industriales y empresariales.

“Secreto empresarial significa cualquier dato relacionado con el funcionamiento de la empresa que solo es conocido para un grupo muy limitado de personas, es decir, no es conocido públicamente, y se ha de mantener el secreto conforme a la voluntad del propietario de la empresa”.

Los secretos industriales son secretos que afectan a operaciones empresariales técnicas, especialmente a la fabricación y el desarrollo de productos, grupos de producto y procesos de fabricación. Ejemplo: métodos de procesos, invenciones, conocimientos técnicos.

Los secretos empresariales afectan a las operaciones comerciales generales de la empresa, particularmente a las relaciones con clientes y proveedores, así como a los documentos y planes de cálculo comercial. Entre otros ejemplos se incluyen: datos de clientes, listas de precios, cifras de facturación y planes de ventas.

Estos documentos tienen que ser marcados como “vertraulich” o “confidencial”. Como la información que va destinada al público interno puede llegar fácilmente al público general, tratamos dicha información de forma similar. Esto simplifica el proceso de comunicación y asegura la coherencia de nuestros mensajes.

Por tanto, hemos definido las siguientes categorías:

PÚBLICA:

Información que está destinada a fines internos, pero también puede llegar al público general (sea intencionada o inintencionadamente)

Información que está destinada al público general.

—Esta información se comparte de forma amplia y por tanto debe estar en línea con los mensajes corporativos.

CONFIDENCIAL:

Información que, si está disponible para personas no autorizadas, puede provocar potencialmente repercusiones competitivas y legales negativas para nuestra empresa.

—Esta información solo se puede distribuir a un grupo autorizado limitado de personas.

Si tiene preguntas o necesita más información, póngase en contacto con el equipo de Comunicaciones Corporativas (CM) y tenga en cuenta que todas las comunicaciones a medios (comunicados de prensa, conferencias de prensa, entrevistas con periodistas) tienen que ser autorizadas por CM.

4.2 Normativa adicional.

En Mann+Hummel ya existen precedentes para la protección y compartición de información, los cuales deben consultarse y considerarse. La naturaleza obligatoria de estos documentos debe tenerse en cuenta también.

—Protección de la información MHG-IT-P-0009

La directiva de Protección de la información resume varios temas muy importantes que son cruciales para proteger la información interna sensible.



—Acuerdos de confidencialidad

Debemos cumplir lo acordado respecto a los acuerdos de confidencialidad que se han firmado con las respectivas partes contratantes (es decir, objetivos M+A, clientes, universidades, autoridades públicas, proveedores, socios de cooperación de cualquier tipo, agentes de ventas, asesores, empresas de construcción, socios de desarrollo, licenciadores/licenciatarios, etc.). También debemos ser conscientes de las normas correspondientes para los incumplimientos de cada acuerdo.

—Código de Conducta de Mann+Hummel.

Considerar especialmente la Directiva Antimonopolio (Directrices para tratar con competidores y clientes-requisitos de la Ley de Competencia). Esta directiva detalla las disposiciones legales que restringen las relaciones con competidores y clientes. Se concentra en recomendaciones sobre cómo evitar violaciones que pueden comportar sanciones considerables para la empresa y, en determinadas circunstancias, para los empleados afectados.

—Las redes sociales en comunicaciones externas y el Manual sobre redes sociales son aplicables para todos los empleados que comunican en nombre de Mann+Hummel.

—Consejos sobre redes sociales para todos los empleados.

Cómo deben comportarse todos los empleados en las redes sociales cuando comentan algo relacionado con Mann+Hummel.

4.3. Comunicaciones financieras externas.

Las comunicaciones externas van más allá de lo que decimos en los comunicados de prensa o en las conferencias de prensa. También implican las comunicaciones en/de:

—Marketing.

—Ferias.

—Revistas + Boletines de noticias.

—Eventos y ofertas de clientes, etc.

Esta comunicación tiene que gestionarse con cautela.

Al hablar de datos, cifras e información empresarial utilizar solo información que haya sido revisada, aprobada y hecha pública anteriormente en comunicados de prensa y memorias anuales.

4.3.1. Medidas financieras generales: ingresos por ventas, EBIT, márgenes de EBIT, cuota de mercado.

Desde la perspectiva corporativa, nuestra comunicación financiera se centra por lo general en tres acontecimientos cada año:

1. Enero: comunicado de prensa sobre los resultados preliminares (número de empleados y ventas a nivel mundial).

2. Abril: conferencia de prensa sobre los resultados anuales para presentar la memoria anual y el balance de situación.

3. Septiembre: resultados del primer semestre. Reunión informativa con la prensa para coincidir con ferias internacionales (IAA y Automechanika, respectivamente).

Al elaborar comunicaciones externas hay que tener en cuenta las siguientes directrices:

—Facilitar solo información financiera cuantitativa de la que se ha informado anteriormente respecto a regiones, países, categorías o marcas.

—De lo contrario, facilitar información que sea relativa frente a absoluta. Por ejemplo:

“El crecimiento de la marca X ha sido fuerte, con un aumento de los ingresos de dos dígitos durante el año pasado”, no “La marca X ha crecido en 15 millones de euros durante el año pasado”.

—“Los ingresos del país indexados en comparación con 2011 han crecido de una base de 100 a 125”, no “Los ingresos del país han aumentado en 125 millones de euros desde 2011”.

—“Mann+Hummel es un fabricante de filtros líder en el país xx”, no “Los ingresos de Mann+Hummel en el país xx son de 6 500 000 euros”.

La información de terceros, como institutos de investigación de mercados o asociaciones comerciales, se puede usar con atribución, es decir, “Según Freedonia...”.

Facilitar los ingresos por ventas por país/planta o el número de empleados en cifras aproximadas y no con números exactos absolutos, salvo que se exija legalmente.



4.3.2 Inversiones/gastos.

—Mann+Hummel anuncia públicamente inversiones materiales en instalaciones de producción, mejoras de calidad o publicidad/marketing a través de comunicados de prensa. Consultar con Comunicaciones Corporativas cuando se esté trabajando en este tipo de anuncios.

—En general, Mann+Hummel no anuncia públicamente inversiones no materiales menos significativas. Caracterizar estas inversiones en términos generales en lugar de facilitar información cuantitativa específica, por ejemplo:

Hemos realizado un inversión de varios millones de dólares para construir un centro en Bawal (India) para acomodar la creciente demanda regional de productos de filtración.

—En algunos casos, puede que se exija a Mann+Hummel que facilite estos detalles en un comunicado de prensa o informe público para cumplir las exigencias del gobierno local u otro soporte tercero de un proyecto. Si tal comunicado o informe es necesario, consultar con Comunicaciones Corporativas.

4.4. Comunicaciones generales externas.

La cooperación efectiva no es imaginable sin un intercambio de información confidencial entre socios comerciales como clientes, proveedores, empresas de servicios y empleados subcontratados.

Mientras esta información pueda tener que compartirse, es importante enviarla solo a las personas necesarias y marcarla como “confidencial”.

Mann+Hummel considera confidenciales todas las obligaciones existentes hacia terceros.

—Mann+Hummel no proporciona información ni habla en nombre de clientes o competidores, salvo que se trabaje en un programa conjunto y/o haya un acuerdo previo para hacerlo.

Si se es preguntado sobre un cliente o competidor, dejar claro que solo se puede hablar en nombre de Mann+Hummel.

—Para la comunicación escrita, se puede incluir información del cliente específico solo si se ha obtenido permiso directamente de él.

—Hay que conocer los acuerdos de confidencialidad de Mann+Hummel respecto a la información de los clientes. Publicar esta información sin su consentimiento por escrito puede dar lugar a un incumplimiento de contrato y demandas por daños y perjuicios por parte del cliente, que podría hacer responsable a Mann+Hummel y podría comportar la pérdida de contratos y afectar a nuestras finanzas.

4.4.1. Otras relaciones comerciales.

No hacemos comentarios sobre acuerdos contractuales particulares que Mann+Hummel pueda tener con empleados, proveedores, clientes, etc.

4.4.2. Producción y calidad de Mann+Hummel.

—No facilitamos información sobre detalles, técnicas o procesos de producción específicos.

—No se debe facilitar información con respecto a nuestros productos o cuestiones de calidad internas. Esto incluye en forma de texto, gráfico, vídeo e imagen. Si se necesita informar sobre cuestiones de calidad o producto no incluir líneas de producto ni nombres de clientes específicos, salvo que se dirija a un grupo limitado de personas o se marque la información como “confidencial”.

—Informar de las cuestiones de calidad en términos relativos en lugar de en términos absolutos. Por ejemplo:

“Se han implementado varias estrategias para mejorar la calidad de la planta gracias a la investigación y el análisis de cinco equipos líderes”, no “Cinco equipos líderes identificaron una tasa de elementos defectuosos del 25% durante el montaje del producto XX para el cliente XX”.

“Actualmente tenemos problemas en el montaje, que ha de ser mejorado”, no “El 30% de nuestros problemas con el cliente XX se debe al montaje”.

4.4.3. Pleitos y litigios pendientes.

Ponerse en contacto con Comunicaciones Corporativas antes de responder a cualquier solicitud de información sobre pleitos y litigios pendientes en los que esté implicado Mann+Hummel.

La norma general es no hacer comentarios sobre los litigios pendientes.



4.4.4. Rumores y especulación.

—No hacer comentarios interna o externamente sobre rumores o especulaciones acerca del Grupo Mann+Hummel y sus actividades empresariales. Esto incluye rumores o especulaciones sobre, por ejemplo:

Acusaciones (internas o externas, incluidos la prensa y otros terceros).

Despidos/cierres de plantas.

Fusiones, adquisiciones, desinversiones, insolvencias.

Cambios en la alta dirección/salidas de ejecutivos.

—Cuando sea conveniente realizar anuncios públicos sobre estos temas, coordinar las comunicaciones con Comunicaciones Corporativas.

4.4.5. Presentaciones y conferencia externas.

En las conferencias, presentaciones y otros eventos externos debe mantenerse la confidencialidad de los secretos industriales y empresariales.

Se ruega utilizar las directrices para preparar la información de forma adecuada y, en caso de duda, consultar con Comunicaciones Corporativas.

4.4.6. Otra información sensible.

Si se reciben preguntas sobre información potencialmente sensible que pueda estar relacionada con temas como estos (sin ser los únicos): negocio de defensa, falsificaciones, remuneración de los ejecutivos o accionistas de la empresa, hay que ponerse en contacto con Comunicaciones Corporativas para recibir instrucciones.

4.5. Comunicaciones internas.

Entre las comunicaciones internas se pueden incluir varias formas como correos electrónicos, presentaciones, artículos y otros contenidos para la intranet, la aplicación de empleados, el blog corporativo, talleres, etc. En las reuniones generales o las reuniones de equipo se puede compartir información sensible verbalmente. No hacerlo por escrito o en formato digital.

La información privilegiada (es decir, información empresarial material que no se ha divulgado al público) que se filtre involuntariamente a público externo podría poner a Mann+Hummel en desventaja competitiva o poner en peligro una posible operación.

Hay que asegurarse de que ningún tercero puede oír conversaciones sobre información confidencial. Esto es aplicable especialmente en zonas públicas, como aeropuertos, vagones de tren y vestíbulos (de hoteles).

Especialmente cuando se facilita en forma digital, la comunicación interna se puede hacer externa rápidamente. En caso de duda, consultar con Comunicaciones Corporativas antes de publicar materiales (artículos, podcasts, actualizaciones semanales, etc.) o mensajes en la intranet o distribuirlos a los empleados.

Normas básicas para comunicaciones internas sensibles:

—Compartir información empresarial y financiera interna por escrito o en formato digital solo con empleados (o asesores que hayan firmado un NDA) que necesiten la información para desempeñar sus trabajos.

—No publicar información sensible en la intranet o en la unidad de todos los usuarios. Estas plataformas son casi públicas.

—Marcar claramente los documentos/dispositivos como “confidenciales”.

4.6. Uso de fotografías e ilustraciones

Al preparar una presentación es importante cumplir las directrices sobre derechos de autor. El uso de imágenes o texto, por ejemplo, en materiales de marketing o presentaciones de clientes dirigidas al público general solo se permiten si el propietario de los derechos de autor ha aceptado explícitamente este uso específico. No basta con nombrarle como fuente solo.

4.7. Consecuencias del incumplimiento

Cuando se incumplen las directivas establecidas para ayudar a proteger y regular el flujo de información corporativa sensible no solo se puede perjudicar a Mann+Hummel como empresa, sino que existen también posibles repercusiones para los empleados hallados culpables

5 Documentos de referencia y aplicables referenced and applicable documents.

Protección de la información MHG-IT-P-0009.

Directiva antimonopolio-Código de Conducta de Mann+Hummel.



Redes sociales en comunicaciones externas.
Manual sobre redes sociales.
Consejos sobre redes sociales.

ANEXO II

Consejos sobre redes sociales

1. Respeta nuestros valores corporativos.

Nuestro código de ética estipula respeto, tolerancia, honestidad e integridad hacia compañeros y clientes. También valoramos la franqueza siempre y cuando no comprometa la protección de información confidencial y no viole los derechos de terceros.

2. Indica claramente quién eres y a quién representas.

Tanto si usas las redes electrónicas por trabajo como por placer, puedes identificarte como empleado de Mann+Hummel. No obstante, te rogamos que no hables en nombre de Mann+Hummel salvo que se te pida explícitamente que lo hagas. Puedes expresar tu opinión, pero deja claro que es tu opinión personal y que no representa necesariamente las opiniones que sostiene Mann+Hummel. Di, por ejemplo:

“Soy empleado de Mann+Hummel. Estas son mis opiniones personales y no representan necesariamente las posturas, estrategias u opiniones de Mann+Hummel.”

3. Guarda para ti toda la información confidencial.

Por favor, ten en cuenta que el acuerdo de confidencialidad de tu contrato de trabajo también es aplicable al contenido publicado online. Todos los secretos comerciales y empresariales y demás información sensible que pertenecen a la empresa, a clientes, a socios comerciales y a proveedores deben tratarse con estricta confidencialidad. Si no estás seguro de si se te permite compartir cierta información o de cómo debes compartirla, habla con tu superior o con comunicación corporativa.

4. Actúa con responsabilidad.

Ten presente que eres responsable de todo lo que publiques. Piensa si las redes sociales son la mejor forma de comunicar la información que quieres publicar o si existen métodos más adecuados (como el teléfono, el correo electrónico o la aplicación de empleados M+H Connect).

5. Trata a los demás con respeto.

Respeta otras opiniones y culturas. Presta atención a tu forma de expresarte: las palabras también pueden lastimar a los demás. Sé educado y profesional y evita compartir tu opinión si la persona con la que estás hablando empieza a ser ofensiva. Sé prudente en lo relativo al humor, la ironía y el sarcasmo. De esta forma puedes evitar malentendidos.

Decir mentiras y tener una conducta ofensiva o grosera hacia otras personas o empresas también puede tener consecuencias legales para ti y Mann+Hummel.

6. Admite los errores y sé abierto a las críticas.

Todo el mundo puede cometer errores. No es diferente en las redes sociales. No elimines ni modifiques contenidos que contengan errores sin admitirlos.

Aunque eso no enmiende el error ganarás credibilidad. Tómate en serio las críticas profesionales y educadas, pero piensa siempre con detenimiento tus respuestas. No respondas impulsivamente. Ignora las provocaciones deliberadas.

7. Envía todas las solicitudes de medios.

Los periodistas y otros grupos profesionales que representan al público usan cada vez más las redes sociales para sus investigaciones.

Si recibes alguna solicitud de los medios mientras usas las redes sociales envíala directamente a nuestro departamento de PR (press@mann-hummel.com).

Allí, nuestros empleados pueden responder en nombre de Mann+Hummel o encontrar al portavoz adecuado.

8. Cumple la ley.

—Copyright y ley de privacidad con respecto a las imágenes personales

Una gran cantidad del contenido online (texto, imágenes, audio, vídeo) está protegido por copyright. Por esta razón, no deberías publicar contenidos que no estés



autorizado a usar. Por favor, respeta los derechos relacionados con la imagen personal, que declaran que solo se pueden publicar en la red las fotos de una persona con su consentimiento

—Ley sobre competencia

Evita realizar comentarios negativos sobre nuestros competidores y sus productos, así como realizar comparaciones directas. Si se asocia a la empresa con declaraciones efectuadas por sus empleados, Mann+Hummel puede ver perjudicada su reputación o enfrentarse a consecuencias legales. Para evitar riesgos similares nunca debes actuar de forma anónima en nombre de la empresa.

—Derecho de marcas

Mientras trabajas para Mann+Hummel nunca utilices el nombre o el logotipo de otra empresa sin permiso del titular de la marca si no estás simplemente informando o refiriéndote a la empresa o a sus productos.

9. Sé prudente en las redes sociales profesionales

Las redes sociales profesionales como LinkedIn y Xing son una buena manera de estar en contacto con otros colegas y socios comerciales. Sin embargo, se debe tener precaución antes de entablar interacciones profesionales que puedan llevar a cuestiones como la adquisición de otras empresas o la cooperación estratégica. Los competidores y el público en general pueden enterarse de planes próximos e incluso intentar obstaculizarlos si ven que empleados de ambas partes están en contacto entre sí.

Memorándum del sistema de primas a la producción aprobado en su día por la dirección de trabajo para la empresa Mann+Hummel Ibérica S.A.U.

Contenido:

- Justificación.
- Sistema de primas adoptado.
- Condiciones de aplicación.

JUSTIFICACIÓN

SISTEMA DE PRIMAS ADOPTADO:

El sistema de primas adoptado por Mann+Hummel Ibérica S.A.U. ha sido el resultado de la organización de trabajo que estamos llevando a cabo en esta empresa.

Con dicha organización de trabajo pretendemos asegurar el mejor aprovechamiento posible de los recursos humanos y materiales, para obtener una mejor productividad y una mejor competitividad, lo que nos permitirá aumentar el nivel de vida de nuestros trabajadores.

En síntesis, esta organización se basa en el:

Estudio del trabajo que a su vez se basa en:

Estudio de métodos

Para conseguir:

—Mejor disposición de los lugares de trabajo.

—Mejor diseño del equipo.

—Mejores condiciones de trabajo.

—Reducción de la fatiga.

Medidas del trabajo

Para lograr:

—Mejor planificación y control.

—Mejor dotación de las instalaciones.

—Índices fidedignos del rendimiento de la mano de obra.

—Base firme para establecer sistemas de primas directas de producción.

Obteniendo así mejor utilización del material, de las instalaciones, del equipo y de la mano de obra.

Es decir que entre los objetivos y usos del estudio de trabajo, nos hemos apoyado en la medida de trabajo, para que nos sirva de “base firme para establecer un Sistema de Primas directas a la Producción”.

Para ello hemos empleado la técnica fundamental en que se apoya la medida de trabajo y que es el estudio de tiempos. Sin que por ello hayamos descartado otras técnicas como: método de las observaciones instantáneas o muestreo, sistema de los

N P O B

datos-tipo, normas predeterminadas de tiempos-movimientos, evolución analítica y otras de normal aplicación, que aplicaremos siempre que sea necesario.

ETAPAS QUE SEGUIREMOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DE TIEMPOS:

Una vez elegido el trabajo a medir, el estudio de tiempos consta de las siete etapas siguientes:

Primera. — Obtener y registrar mediante la observación directa toda la información posible acerca de la tarea del operario y de las condiciones existentes que puedan influir en la ejecución del trabajo.

Segunda. — Describir completamente el método y descomponer la operación en “elementos”.

Tercera. — Medir con cronómetro y registrar el tiempo invertido por el operario en llevar a cabo cada elemento de la operación.

Cuarta. Determinar al propio tiempo la actividad efectiva del operario con relación al concepto de actividad “normal” que tenemos establecido y que coincide con la adoptada por la Comisión Nacional de Productividad Industrial.

Quinta. — Convertir los tiempos observados en “tiempos estrictos” o “tiempos normales”, es decir, determinar para cada operación elemental el tiempo estrictamente necesario para hacer dicha operación a la actividad 100 pero sin suplemento alguno.

Sexta. — Determinar para cada “tiempo estricto o normal” los suplementos por:
Necesidades personales: 5%.

Fatiga mínimo: 4%.

Demoras inevitables: aproximadamente: 2%.

Suplemento total mínimo: 11%.

Séptima. — Determinar el tiempo asignado a “tiempo tipo” o “puntos” para la operación de que se trate a la actividad 100.

De esta forma se realizará en nuestros talleres el cálculo de los tiempos tipo para cada operación.

Este cometido lo realizará la oficina de Métodos y Tiempos por medio de los cronometradores formados a este fin.

El sistema de primas adoptado es el siguiente: Nos basamos en el estudio de tiempos y tomados como tiempo de partida el tiempo tipo hallado por el cronometraje.

Este tiempo lo expresamos en centíhoras o centésimas de hora, y a esto lo llamaremos puntos de producción o trabajo

Unidad de medida: La unidad de medida que hemos adoptado para el trabajo humano es el punto y lo definimos como la cantidad de trabajo efectuado durante una centésima de hora a la actividad 100, tiempo de recuperación comprendido.

Cantidad de trabajo: Entendemos por cantidad de trabajo, la suma de puntos producidos durante un tiempo determinado. Es decir, la suma de puntos correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese mismo tiempo, valoradas en la unidad de medida señalada anteriormente.

Actividad o rendimiento horario se obtiene dividiendo el número de puntos producidos, por el tiempo empleado en producirlos expresados en horas.

Actividad normal: Actividad normal es la desarrollada para producir 100 puntos hora.

Actividad óptima: Fijamos la actividad o rendimiento óptimo al desarrollado para producir 140 puntos hora, y es la actividad que permite realizar un trabajo en el tiempo mínimo.

Esta actividad 140 es accesible a todo trabajador entrenado o interesado en la producción a lo largo de toda la jornada y de su vida laboral.

Actividad exigible: El rendimiento o actividad exigible 100, es una fracción óptima 5/7 y es a partir de ella cuando se cuentan las primas. En realidad la actividad exigible es la que hemos llamado actividad normal.

Primas: Se considerarán primas todos los puntos productivos superiores a 100 puntos hora.



TABLAS SALARIALES 2018 MANN+HUMMEL, S.A.U. (ZARAGOZA)							
GRUPO PROFESIONAL	TABLA I	SUELDO		NIVEL A		NIVEL B	
		BASE	PRIMA	SUELDO		SUELDO	
				BASE	PRIMA	BASE	PRIMA
	A) TECNICOS						
	1) TITULADOS						
GRUPO PROFESIONAL 1	INGENIEROS Y TITULADOS	1.715,9634	271,7330	1.602,0350	199,1058	1.412,6784	175,5355
GRUPO PROFESIONAL 2	PERITOS Y A.T.S.	1.567,8922	288,8153	1.493,5394	211,6224	1.316,8368	186,5704
	2) TECNICOS OFICINAS						
GRUPO PROFESIONAL 4	DIBUJANTE Y DELINEANTE PROYECT.	1.464,7837	290,5682	1.417,9892	212,9068	1.250,0981	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE PRIMERA	1.341,1652	285,0303	1.327,1176	208,8490	1.170,0840	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE SEGUNDA	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "A"	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "B"	1.175,5219	261,9748	1.175,5219	191,9558	1.062,8685	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	752,8135	160,8617	752,8135	117,8676	752,8135	103,9142
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	680,4325	136,8575	680,4325	99,5839	680,4325	87,7951
	3) TECNICOS DE TALLER						
GRUPO PROFESIONAL 2	JEFE DE TALLER	1.567,8922	288,8153	1.493,5394	211,6224	1.316,8368	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 2	MAESTRO DE TALLER	1.531,0144	313,7243	1.466,5182	229,8739	1.292,9672	202,6612
GRUPO PROFESIONAL 2	ENCARGADO	1.457,4930	316,4151	1.412,6470	231,8455	1.245,3791	204,3994
GRUPO PROFESIONAL 2	CAPATAZ	1.446,3614	316,8059	1.404,4907	232,1318	1.238,1740	204,6519
	4) TECNICOS DE ORGANIZACIÓN						
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	1.567,8922	288,8153	1.493,5394	211,6224	1.316,8368	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	1.464,7837	290,5682	1.417,9892	212,9068	1.250,0981	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE PRIMERA	1.341,1652	285,0303	1.327,1176	208,8490	1.170,0840	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE SEGUNDA	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	1.175,5219	261,9748	1.175,5219	191,9558	1.062,8685	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	1.175,5219	0,0000	1.175,5219		1.062,8685	
	5) TECNICOS PROCESO DE DATOS						
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE C.P.D.	1.567,8922	288,8153	1.493,5394	211,6224	1.316,8368	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	ANALISTA-PROGRAMADOR	1.464,7837	290,5682	1.417,9892	212,9068	1.250,0981	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	PROGRAMADOR	1.341,1652	285,0303	1.327,1176	208,8490	1.170,0840	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR SISTEMA	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR ESTACION DE TRABAJO	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR PRIMERA	1.175,5219	261,9748	1.175,5219	191,9558	1.062,8685	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR SEGUNDA	1.175,5219		1.175,5219		1.062,8685	
	6) TECNICOS DE LABORATORIO						
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	1.567,8922	288,8153	1.493,5394	211,6224	1.316,8368	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	1.464,7837	290,5682	1.417,9892	212,9068	1.250,0981	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE PRIMERA	1.341,1652	285,0303	1.327,1176	208,8490	1.170,0840	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE SEGUNDA	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR DE LABORATORIO	1.175,5219	261,9748	1.175,5219	191,9558	1.062,8685	169,2318
	B) ADMINISTRATIVOS						
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	1.567,8922	288,8153	1.493,5394	211,6224	1.316,8368	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	1.464,7837	290,5682	1.417,9892	212,9068	1.250,0981	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1.341,1652	285,0303	1.327,1176	208,8490	1.170,0840	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	1.175,5219	261,9748	1.175,5219	191,9558	1.062,8685	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	1.175,5219		1.175,5219		1.062,8685	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	752,8135	160,8617	752,8135	117,8676	752,8135	103,9142
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	680,4325	136,8575	680,4325	99,5839	680,4325	87,7951
	C) SUBALTERNOS						
GRUPO PROFESIONAL 5	LIMPIADORAS	1.104,6578	265,0675	1.104,6578	194,2218	1.017,0007	171,2297
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMION + DE 10 TM	1.341,1652	285,0303	1.341,1652	208,8490	1.170,0840	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMION - DE 10 TM	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER DE TURISMO	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	LISTERO	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	ALMACENERO	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	TELEFONISTA - RECEPCIONISTA	1.229,8393	274,5353	1.229,8393	201,1590	1.098,0265	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	GUARDA - VIGILANTE	1.081,9595	268,2048	1.081,9595	196,5206	1.002,3086	173,2562
GRUPO PROFESIONAL 5	PORTERO Y ORDENANZA	1.081,9595	268,2048	1.081,9595	196,5206	1.002,3086	173,2562
GRUPO PROFESIONAL 5	CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL	1.175,5219	261,9748	1.175,5219	191,9558	1.062,8685	169,2318
	D) OPERARIOS						
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	43,2408		43,2408		37,0616	
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	39,8244		39,8244		34,8502	
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	38,1162		38,1162		33,7446	
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	37,3681		37,3681		33,2595	
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	36,8322		36,8322		32,9134	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	20,5793	130,1165				
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	19,5298	129,7258				
	TABLA II						
	PAGAS EXTRAORDINARIAS						
	A) OPERARIOS						
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1.297,2245	1.297,2245	1.297,2245	1.297,2245	1.111,8485	1.111,8485
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1.194,7325	1.194,7325	1.194,7325	1.194,7325	1.045,5065	1.045,5065
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	1.143,4865	1.143,4865	1.143,4865	1.143,4865	1.012,3385	1.012,3385
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	1.121,0435	1.121,0435	1.121,0435	1.121,0435	997,7855	997,7855



GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	1.104.9665	1.104.9665	1.104.9665	1.104.9665	987.4025	987.4025
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 2	617.3790	617.3790				
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 1	585.8940	585.8940				

TABLA III

NIVELES A Y B

GRUPO PROFESIONAL	GRATIFICACION CONVENIO	ENERO	MAYO	OCTUBRE	ENERO	MAYO	OCTUBRE
	GRATIFICACIONES DE CONVENIO PARA TODAS CATEGORIAS	1.532.9641	1.572.0811	1.572.0811	0,00	0,00	0,00
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 2	1.532.9641	354.1676	354.1676			
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 1	1.532.9641	344.6526	344.6526			

TABLA IV

FACTORES DE LA PRIMA PARA OPERARIOS

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS PROFESIONALES	Valor Factor	Valor Factor	Valor Factor
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	0,0489	0,0489	0,0489

TABLA V

GRUPO PROFESIONAL	PLUS DE NOCTURNIDAD	Valor Hora	Valor Hora
		Hasta 80	Resto
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1,9538	1,5519
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1,7976	1,4291
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	1,7195	1,3621
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	1,6859	1,3286
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	1,6635	1,3176

TABLA VI

VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	A) TECNICOS	
	1) TITULADOS	
GRUPO PROFESIONAL 1	INGENIEROS Y TITULADOS	18,7673
GRUPO PROFESIONAL 2	PERITOS Y A.T.S.	17,9082
	2) TECNICOS OFICINAS	
GRUPO PROFESIONAL 4	DIBUJANTE Y DELINEANTE PROYECT.	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE PRIMERA	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE SEGUNDA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "A"	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "B"	13,5427
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	8,4071
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	7,4803
	3) TECNICOS DE TALLER	
GRUPO PROFESIONAL 2	JEFE DE TALLER	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 2	MAESTRO DE TALLER	17,6738
GRUPO PROFESIONAL 2	ENCARGADO	16,8810
GRUPO PROFESIONAL 2	CAPATAZ	16,7695
	4) TECNICOS DE ORGANIZACIÓN	
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE PRIMERA	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE SEGUNDA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	13,5427
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	12,0580
	5) TECNICOS PROCESO DE DATOS	
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE C.P.D.	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 3	ANALISTA-PROGRAMADOR	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	PROGRAMADOR	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR SISTEMA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR ESTACION DE TRABAJO	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR PRIMERA	13,5427
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR SEGUNDA	12,0580
	6) TECNICOS DE LABORATORIO	
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE PRIMERA	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE SEGUNDA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR DE LABORATORIO	13,5427
	B) ADMINISTRATIVOS	
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	13,5427
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	12,0580
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	8,4071
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	7,4803



GRUPO PROFESIONAL	C) SUBALTERNOS	
GRUPO PROFESIONAL 5	LIMPIADORAS	12,7838
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN + DE 10 TM	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN - DE 10 TM	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER DE TURISMO	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 4	LISTERO	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	ALMACENERO	14,1905

VALOR DE LA HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	C) SUBALTERNOS	
GRUPO PROFESIONAL 5	TELEFONISTA - RECEPCIONISTA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	GUARDA - VIGILANTE	12,5595
GRUPO PROFESIONAL 5	PORTERO Y ORDENANZA	12,5595
GRUPO PROFESIONAL 5	CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL	13,5427

GRUPO PROFESIONAL	D) OPERARIOS	
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	13,3756
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	12,2926
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	11,7345
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	11,4886
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	11,3101
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION	5,6271

TABLA VII

PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO

PREMIO DE PUNTUALIDAD	5,8727 (Semanal)
-----------------------	------------------

TABLA VIII

PLUSES

PLUS DE TURNICIDAD	8,1617 (Euros / Día)
PLUS HORARIO TARDE	8,1617 (Euros / Día)
PLUS HORARIO DE MAÑANA	3,9078 (Euros / Día)
PLUS NO TURNO: CATEGORIAS:	
OFICIAL 3º, ESPECIALISTAS Y PEONES	0,1787 (Euros / Hora)
NOCTURNIDAD	2,2666 (Euros / Hora)
PLUS FIJO DE NOCHE	2,2666 (Euros / Hora)

TABLA IX

HORA EXTRA PUESTA EN MARCHA Y PARADA

GRUPO PROFESIONAL		
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	17,8193 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	17,0711 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	16,3455 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	15,5976 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	14,8493 (Euros / Hora)
	CATEGORIAS SUPERIORES	18,5669 (Euros / Hora)

TABLA X

GRUPO PROFESIONAL		
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	4,9837 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	4,6316 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	4,4504 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	4,3703 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	4,3125 (Euros / Hora)

TABLA XI

SALARIO LINEAL PARA TODAS CATEGORIAS		NIVEL A		NIVEL B		
Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	
3.677,7007 €	306.4751 €	OFIC.1ª	670.9525	55.9127	0,0000	0,0000
		OFIC.2ª	1.059.1062	88.2589	0,0000	0,0000
		OFIC.3ª	1.249.4725	104.1227	0,0000	0,0000
		ESPEC.	1.380.1673	115.0139	0,0000	0,0000
		PEON	1.249.4725	104.1227	0,0000	0,0000
		TECN.Y				
		ADM	1.249.4725	104.1227	1.249.4725	104.1227

En todos los conceptos salariales se equiparan las categorías de:
PREPARADOR Y JEFE DE EQUIPO a OFICIAL DE 3º
LÍDER DE LÍNEA a ESPECIALISTA

TABLAS SALARIALES 2019 MANN+HUMMEL, S.A.U. (ZARAGOZA)

GRUPO PROFESIONAL	A) TECNICOS	TABLA I					
		SUELDO		NIVEL A		NIVEL B	
		BASE	P R I M A	BASE	P R I M A	BASE	P R I M A
	1) TITULADOS						
GRUPO PROFESIONAL 1	INGENIEROS Y TITULADOS	1.755.2491	271.7330	1.641.3207	199.1058	1.451.9641	175.5355
GRUPO PROFESIONAL 2	PERITOS Y A.T.S.	1.607.1779	288.8153	1.532.8251	211.6224	1.356.1225	186.5704
	2) TECNICOS OFICINAS						
GRUPO PROFESIONAL 4	DIBUJANTE Y DELINEANTE PROYECT.	1.504.0695	290.5682	1.457.2749	212.9068	1.289.3838	187.7027
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE PRIMERA	1.380.4509	285.0303	1.366.4033	208.8490	1.209.3697	184.1253
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE SEGUNDA	1.269.1251	274.5353	1.269.1251	201.1590	1.137.3122	177.3457
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "A"	1.269.1251	274.5353	1.269.1251	201.1590	1.137.3122	177.3457
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "B"	1.214.8076	261.9748	1.214.8076	191.9558	1.102.1542	169.2318
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	792.0992	160.8617	792.0992	117.8676	792.0992	103.9142
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	719.7182	136.8575	719.7182	99.5839	719.7182	87.7951



3) TECNICOS DE TALLER							
GRUPO PROFESIONAL 2	JEFE DE TALLER	1.607,1779	288,8153	1.532,8251	211,6224	1.356,1225	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 2	MAESTRO DE TALLER	1.570,3001	313,7243	1.505,8039	229,8739	1.332,2529	202,6612
GRUPO PROFESIONAL 2	ENCARGADO	1.496,7787	316,4151	1.451,9327	231,8455	1.284,6648	204,3994
GRUPO PROFESIONAL 2	CAPATAZ	1.485,6471	316,8059	1.443,7764	232,1318	1.277,4597	204,6519
4) TECNICOS DE ORGANIZACIÓN							
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	1.607,1779	288,8153	1.532,8251	211,6224	1.356,1225	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	1.504,0695	290,5682	1.457,2749	212,9068	1.289,3838	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE PRIMERA	1.380,4509	285,0303	1.366,4033	208,8490	1.209,3697	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE SEGUNDA	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR"A"	1.214,8076	261,9748	1.214,8076	191,9558	1.102,1542	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR"B"	1.214,8076		1.214,8076		1.102,1542	

GRUPO PROFESIONAL	A) TECNICOS	SUELDO		NIVEL A		NIVEL B	
		BASE	PRIMA	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA

5) TECNICOS PROCESO DE DATOS							
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE C.P.D.	1.607,1779	288,8153	1.532,8251	211,6224	1.356,1225	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	ANALISTA-PROGRAMADOR	1.504,0695	290,5682	1.457,2749	212,9068	1.289,3838	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	PROGRAMADOR	1.380,4509	285,0303	1.366,4033	208,8490	1.209,3697	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR SISTEMA	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR ESTACION DE TRABAJO	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR PRIMERA	1.214,8076	261,9748	1.214,8076	191,9558	1.102,1542	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR SEGUNDA	1.214,8076		1.214,8076		1.102,1542	

6) TECNICOS DE LABORATORIO							
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	1.607,1779	288,8153	1.532,8251	211,6224	1.356,1225	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	1.504,0695	290,5682	1.457,2749	212,9068	1.289,3838	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE PRIMERA	1.380,4509	285,0303	1.366,4033	208,8490	1.209,3697	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE SEGUNDA	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR DE LABORATORIO	1.214,8076	261,9748	1.214,8076	191,9558	1.102,1542	169,2318

B) ADMINISTRATIVOS							
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	1.607,1779	288,8153	1.532,8251	211,6224	1.356,1225	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	1.504,0695	290,5682	1.457,2749	212,9068	1.289,3838	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1.380,4509	285,0303	1.366,4033	208,8490	1.209,3697	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	1.214,8076	261,9748	1.214,8076	191,9558	1.102,1542	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	1.214,8076		1.214,8076		1.102,1542	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACIÓN 2	792,0992	160,8617	792,0992	117,8676	792,0992	103,9142
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACIÓN 1	719,7182	136,8575	719,7182	99,5839	719,7182	87,7951

C) SUBALTERNOS							
GRUPO PROFESIONAL		SUELDO		NIVEL A		NIVEL B	
		BASE	PRIMA	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA
GRUPO PROFESIONAL 5	LIMPIADORAS	1.143,9435	265,0675	1.143,9435	194,2218	1.056,2864	171,2297
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN + DE 10 TM	1.380,4509	285,0303	1.380,4509	208,8490	1.209,3697	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN - DE 10 TM	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER DE TURISMO	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	LISTERO	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	ALMACENERO	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	TELEFONISTA - RECEPCIONISTA	1.269,1251	274,5353	1.269,1251	201,1590	1.137,3122	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	GUARDA - VIGILANTE	1.121,2452	268,2048	1.121,2452	196,5206	1.041,5943	173,2562
GRUPO PROFESIONAL 5	PORTERO Y ORDENANZA	1.121,2452	268,2048	1.121,2452	196,5206	1.041,5943	173,2562
GRUPO PROFESIONAL 5	CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL	1.214,8076	261,9748	1.214,8076	191,9558	1.102,1542	169,2318

D) OPERARIOS							
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	44,5349		44,5349		38,3557	
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	41,1185		41,1185		36,1443	
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	39,4103		39,4103		35,0387	
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	38,6622		38,6622		34,5536	
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	38,1263		38,1263		34,2075	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	21,8734	130,1165				
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	20,8239	129,7258				

TABLA II

PAGAS EXTRAORDINARIAS

A) OPERARIOS									
GRUPO PROFESIONAL		JUNIO		NAVIDAD		NIVEL A		NIVEL B	
		JUNIO	NAVIDAD	JUNIO	NAVIDAD	JUNIO	NAVIDAD	JUNIO	NAVIDAD
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1.336,0481	1.336,0481	1.336,0481	1.336,0481	1.150,6721	1.150,6721	1.084,3301	1.084,3301
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1.233,5561	1.233,5561	1.233,5561	1.233,5561	1.084,3301	1.084,3301	1.051,1621	1.051,1621
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	1.182,3101	1.182,3101	1.182,3101	1.182,3101	1.051,1621	1.051,1621	1.036,6091	1.036,6091
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	1.159,8671	1.159,8671	1.159,8671	1.159,8671	1.036,6091	1.036,6091	1.026,2261	1.026,2261
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	1.143,7901	1.143,7901	1.143,7901	1.143,7901	1.026,2261	1.026,2261		
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	656,2020	656,2020						
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	624,7170	624,7170						

TABLA III

NIVELES A Y B

GRATIFICACION CONVENIO							
GRUPO PROFESIONAL	GRATIFICACIONES DE CONVENIO PARA TODAS CATEGORIAS	ENERO		MAYO		OCTUBRE	
		ENERO	MAYO	OCTUBRE	ENERO	MAYO	OCTUBRE
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	1.532,9641	354,1676	354,1676	0,00	0,00	0,00
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	1.532,9641	344,6526	344,6526			



TABLA IV		FACTORES DE LA PRIMA PARA OPERARIOS		
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS PROFESIONALES	Valor Factor	Valor Factor	Valor Factor
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	0,0489	0,0489	0,0489

TABLA V		PLUS DE NOCTURNIDAD	
GRUPO PROFESIONAL		Valor Hora	Valor Hora
		Hasta 80	Resto
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1,9538	1,5519
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1,7976	1,4291
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	1,7195	1,3621
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	1,6859	1,3286
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	1,6635	1,3176

TABLA VI		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	
GRUPO PROFESIONAL	A) TECNICOS		
	1) TITULADOS		
GRUPO PROFESIONAL 1	INGENIEROS Y TITULADOS	18,7673	
GRUPO PROFESIONAL 2	PERITOS Y A.T.S.	17,9082	
	2) TECNICOS OFICINAS		
GRUPO PROFESIONAL 4	DIBUJANTE Y DELINEANTE PROYECT.	16,8476	
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE PRIMERA	15,4520	
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE SEGUNDA	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "A"	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "B"	13,5427	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	8,4071	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	7,4803	
	3) TECNICOS DE TALLER		
GRUPO PROFESIONAL 2	JEFE DE TALLER	17,9082	
GRUPO PROFESIONAL 2	MAESTRO DE TALLER	17,6738	
GRUPO PROFESIONAL 2	ENCARGADO	16,8810	
GRUPO PROFESIONAL 2	CAPATAZ	16,7695	
	4) TECNICOS DE ORGANIZACIÓN		
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	17,9082	
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	16,8476	
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE PRIMERA	15,4520	
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE SEGUNDA	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	13,5427	
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	12,0580	

TABLA VII		VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	
GRUPO PROFESIONAL	A) TECNICOS		
	5) TECNICOS PROCESO DE DATOS		
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE C.P.D.	17,9082	
GRUPO PROFESIONAL 3	ANALISTA-PROGRAMADOR	16,8476	
GRUPO PROFESIONAL 4	PROGRAMADOR	15,4520	
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR SISTEMA	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR ESTACION DE TRABAJO	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR PRIMERA	13,5427	
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR SEGUNDA	12,0580	
	6) TECNICOS DE LABORATORIO		
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	17,9082	
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	16,8476	
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE PRIMERA	15,4520	
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE SEGUNDA	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR DE LABORATORIO	13,5427	
	B) ADMINISTRATIVOS		
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	17,9082	
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	16,8476	
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	15,4520	
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	13,5427	
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	12,0580	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACIÓN 2	8,4071	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACIÓN 1	7,4803	
	C) SUBALTERNOS		
GRUPO PROFESIONAL 5	LIMPIADORAS	12,7838	
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN + DE 10 TM	15,4520	
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN - DE 10 TM	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER DE TURISMO	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 4	LISTERO	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 5	ALMACENERO	14,1905	

TABLA VIII		VALOR DE LA HORAS EXTRAORDINARIAS	
GRUPO PROFESIONAL	C) SUBALTERNOS		
GRUPO PROFESIONAL 5	TELEFONISTA - RECEPCIONISTA	14,1905	
GRUPO PROFESIONAL 5	GUARDA - VIGILANTE	12,5595	
GRUPO PROFESIONAL 5	PORTERO Y ORDENANZA	12,5595	
GRUPO PROFESIONAL 5	CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL	13,5427	
	D) OPERARIOS		
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	13,3756	



GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	12,2926
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	11,7345
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	11,4886
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	11,3101
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION	5,6271

TABLA VII

PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO

PREMIO DE PUNTUALIDAD	5,8727 (Semanal)
-----------------------	------------------

TABLA VIII

PLUSES

PLUS DE TURNICIDAD	8,1617 (Euros / Día)
PLUS HORARIO TARDE	8,1617 (Euros / Día)
PLUS HORARIO DE MAÑANA	3,9078 (Euros / Día)
PLUS NO TURNO: CATEGORIAS:	
OFICIAL 3ª, ESPECIALISTAS Y PEONES	0,1787 (Euros / Hora)
NOCTURNIDAD	2,2666 (Euros / Hora)
PLUS FIJO DE NOCHE	2,2666 (Euros / Hora)

TABLA IX

HORA EXTRA PUESTA EN MARCHA Y PARADA

GRUPO PROFESIONAL		
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	17,8193 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	17,0711 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	16,3455 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	15,5976 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	14,8493 (Euros / Hora)
	CATEGORIAS SUPERIORES	18,5669 (Euros / Hora)

GRUPO PROFESIONAL

TABLA X

GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	4,9837 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	4,6316 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	4,4504 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	4,3703 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	4,3125 (Euros / Hora)

TABLA XI

SALARIO LINEAL PARA TODAS CATEGORIAS		NIVEL A		NIVEL B		
Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	
3.677,7007 €	306,4751 €	OFIC. 1ª	670,9525	55,9127	0,0000	0,0000
		OFIC. 2ª	1.059,1062	88,2589	0,0000	0,0000
		OFIC. 3ª	1.249,4725	104,1227	0,0000	0,0000
		ESPEC.	1.380,1673	115,0139	0,0000	0,0000
		PEON	1.249,4725	104,1227	0,0000	0,0000
		TECN.Y				
		ADM	1.249,4725	104,1227	1.249,4725	104,1227

En todos los conceptos salariales se equiparan las categorías de:
PREPARADOR Y JEFE DE EQUIPO a OFICIAL DE 3ª
LÍDER DE LÍNEA a ESPECIALISTA

TABLAS SALARIALES 2020 MANN+HUMMEL, S.A.U. (ZARAGOZA)

GRUPO PROFESIONAL	A) TECNICOS	TABLA I		NIVEL A		NIVEL B	
		SUELDO BASE	P R I M A	SUELDO BASE	P R I M A	SUELDO BASE	P R I M A
	1) TITULADOS						
GRUPO PROFESIONAL 1	INGENIEROS Y TITULADOS	1.794,5348	271,7330	1.680,6065	199,1058	1.491,2498	175,5355
GRUPO PROFESIONAL 2	PERITOS Y A.T.S.	1.646,4636	288,8153	1.572,1108	211,6224	1.395,4082	186,5704
	2) TECNICOS OFICINAS						
GRUPO PROFESIONAL 4	DIBUJANTE Y DELINEANTE PROYECT.	1.543,3552	290,5682	1.496,5606	212,9068	1.328,6696	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE PRIMERA	1.419,7366	285,0303	1.405,6890	208,8490	1.248,6554	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE SEGUNDA	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "A"	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "B"	1.254,0933	261,9748	1.254,0933	191,9558	1.141,4399	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	831,3849	160,8617	831,3849	117,8676	831,3849	103,9142
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	759,0039	136,8575	759,0039	99,5839	759,0039	87,7951
	3) TECNICOS DE TALLER						
GRUPO PROFESIONAL 2	JEFE DE TALLER	1.646,4636	288,8153	1.572,1108	211,6224	1.395,4082	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 2	MAESTRO DE TALLER	1.609,5858	313,7243	1.545,0896	229,8739	1.371,5387	202,6612
GRUPO PROFESIONAL 2	ENCARGADO	1.536,0644	316,4151	1.491,2184	231,8455	1.323,9505	204,3994
GRUPO PROFESIONAL 2	CAPATAZ	1.524,9329	316,8059	1.483,0621	232,1318	1.316,7454	204,6519
	4) TECNICOS DE ORGANIZACIÓN						
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	1.646,4636	288,8153	1.572,1108	211,6224	1.395,4082	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	1.543,3552	290,5682	1.496,5606	212,9068	1.328,6696	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE PRIMERA	1.419,7366	285,0303	1.405,6890	208,8490	1.248,6554	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE SEGUNDA	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	1.254,0933	261,9748	1.254,0933	191,9558	1.141,4399	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	1.254,0933	0,0000	1.254,0933		1.141,4399	



GRUPO PROFESIONAL	A) TECNICOS	SUELDO					
		BASE		PRIMA		SUELDO	
		BASE	PRIMA	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA
	5) TECNICOS PROCESO DE DATOS						
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE C.P.D.	1.646,4636	288,8153	1.572,1108	211,6224	1.395,4082	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	ANALISTA-PROGRAMADOR	1.543,3552	290,5682	1.496,5606	212,9068	1.328,6696	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	PROGRAMADOR	1.419,7366	285,0303	1.405,6890	208,8490	1.248,6554	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR SISTEMA	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR ESTACION DE TRABAJO	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR PRIMERA	1.254,0933	261,9748	1.254,0933	191,9558	1.141,4399	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR SEGUNDA	1.254,0933		1.254,0933		1.141,4399	

GRUPO PROFESIONAL	6) TECNICOS DE LABORATORIO	SUELDO					
		BASE		PRIMA		SUELDO	
		BASE	PRIMA	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	1.646,4636	288,8153	1.572,1108	211,6224	1.395,4082	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	1.543,3552	290,5682	1.496,5606	212,9068	1.328,6696	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE PRIMERA	1.419,7366	285,0303	1.405,6890	208,8490	1.248,6554	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE SEGUNDA	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR DE LABORATORIO	1.254,0933	261,9748	1.254,0933	191,9558	1.141,4399	169,2318

GRUPO PROFESIONAL	B) ADMINISTRATIVOS	SUELDO					
		BASE		PRIMA		SUELDO	
		BASE	PRIMA	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	1.646,4636	288,8153	1.572,1108	211,6224	1.395,4082	186,5704
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	1.543,3552	290,5682	1.496,5606	212,9068	1.328,6696	187,7027
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1.419,7366	285,0303	1.405,6890	208,8490	1.248,6554	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	1.254,0933	261,9748	1.254,0933	191,9558	1.176,5979	169,2318
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	1.254,0933		1.254,0933		1.141,4399	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	831,3849	160,8617	831,3849	117,8676	831,3849	103,9142
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	759,0039	136,8575	759,0039	99,5839	759,0039	87,7951

GRUPO PROFESIONAL	C) SUBALTERNOS	SUELDO					
		BASE		PRIMA		SUELDO	
		BASE	PRIMA	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA
GRUPO PROFESIONAL 5	LIMPIADORAS	1.183,2292	265,0675	1.183,2292	194,2218	1.095,5721	171,2297
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN + DE 10 TM	1.419,7366	285,0303	1.419,7366	208,8490	1.248,6554	184,1253
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN - DE 10 TM	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER DE TURISMO	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	LISTERO	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	ALMACENERO	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	TELEFONISTA - RECEPCIONISTA	1.308,4108	274,5353	1.308,4108	201,1590	1.176,5979	177,3457
GRUPO PROFESIONAL 5	GUARDA - VIGILANTE	1.160,5309	268,2048	1.160,5309	196,5206	1.080,8801	173,2562
GRUPO PROFESIONAL 5	PORTERO Y ORDENANZA	1.160,5309	268,2048	1.160,5309	196,5206	1.080,8801	173,2562
GRUPO PROFESIONAL 5	CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL	1.254,0933	261,9748	1.254,0933	191,9558	1.141,4399	169,2318

GRUPO PROFESIONAL	D) OPERARIOS	SUELDO					
		BASE		PRIMA		SUELDO	
		BASE	PRIMA	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	45,8291		45,8291		39,6499	
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	42,4127		42,4127		37,4385	
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	40,7045		40,7045		36,3329	
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	39,9564		39,9564		35,8478	
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	39,4205		39,4205		35,5017	
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	23,1675	130,1165				
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	22,1180	129,7258				

TABLA II

PAGAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	A) OPERARIOS	SUELDO					
		JUNIO		NAVIDAD		SUELDO	
		BASE	PRIMA	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1.374,8716	1.374,8716	1.374,8716	1.374,8716	1.189,4956	1.189,4956
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1.272,3796	1.272,3796	1.272,3796	1.272,3796	1.123,1536	1.123,1536
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	1.221,1336	1.221,1336	1.221,1336	1.221,1336	1.089,9856	1.089,9856
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	1.198,6906	1.198,6906	1.198,6906	1.198,6906	1.075,4326	1.075,4326
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	1.182,6136	1.182,6136	1.182,6136	1.182,6136	1.065,0496	1.065,0496
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 2	695,0250	695,0250				
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 1	663,5400	663,5400				

TABLA III

NIVELES A Y B

GRUPO PROFESIONAL	GRATIFICACION CONVENIO	SUELDO					
		ENERO		MAYO		OCTUBRE	
		ENERO	MAYO	ENERO	MAYO	ENERO	MAYO
	GRATIFICACIONES DE CONVENIO PARA TODAS CATEGORIAS	1.532,9641	1.572,0811	1.572,0811	0,00	0,00	0,00
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 2	1.532,9641	354,1676				
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 1	1.532,9641	344,6526				

TABLA IV

FACTORES DE LA PRIMA PARA OPERARIOS

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS PROFESIONALES	Valor Factor		
		ENERO	MAYO	OCTUBRE
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	0,0489	0,0489	0,0489
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	0,0489	0,0489	0,0489

TABLA V

GRUPO PROFESIONAL	PLUS DE NOCTURNIDAD	Valor Hora	
		Hasta 80	Resto
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1,9538	1,5519
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1,7976	1,4291
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	1,7195	1,3621
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	1,6859	1,3286
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	1,6635	1,3176

TABLA VI

VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	A) TECNICOS	
	1) TITULADOS	
GRUPO PROFESIONAL 1	INGENIEROS Y TITULADOS	18,7673
GRUPO PROFESIONAL 2	PERITOS Y A.T.S.	17,9082
	2) TECNICOS OFICINAS	
GRUPO PROFESIONAL 4	DIBUJANTE Y DELINEANTE PROYECT.	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE PRIMERA	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE SEGUNDA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "A"	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "B"	13,5427
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	8,4071
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	7,4803
	3) TECNICOS DE TALLER	
GRUPO PROFESIONAL 2	JEFE DE TALLER	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 2	MAESTRO DE TALLER	17,6738
GRUPO PROFESIONAL 2	ENCARGADO	16,8810
GRUPO PROFESIONAL 2	CAPATAZ	16,7695
	4) TECNICOS DE ORGANIZACIÓN	
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE PRIMERA	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE SEGUNDA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	13,5427
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	12,0580

VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	A) TECNICOS	
	5) TECNICOS PROCESO DE DATOS	
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE C.P.D.	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 3	ANALISTA-PROGRAMADOR	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	PROGRAMADOR	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR SISTEMA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR ESTACION DE TRABAJO	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR PRIMERA	13,5427
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR SEGUNDA	12,0580
	6) TECNICOS DE LABORATORIO	
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE PRIMERA	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE SEGUNDA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR DE LABORATORIO	13,5427
	B) ADMINISTRATIVOS	
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA	17,9082
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA	16,8476
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A"	13,5427
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B"	12,0580
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	8,4071
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	7,4803
	C) SUBALTERNOS	
GRUPO PROFESIONAL 5	LIMPIADORAS	12,7838
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN + DE 10 TM	15,4520
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN - DE 10 TM	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER DE TURISMO	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 4	LISTERO	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	ALMACENERO	14,1905

VALOR DE LA HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	C) SUBALTERNOS	
GRUPO PROFESIONAL 5	TELEFONISTA - RECEPCIONISTA	14,1905
GRUPO PROFESIONAL 5	GUARDA - VIGILANTE	12,5595
GRUPO PROFESIONAL 5	PORTERO Y ORDENANZA	12,5595
GRUPO PROFESIONAL 5	CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL	13,5427
	D) OPERARIOS	
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	13,3756
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	12,2926
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	11,7345
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	11,4886
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	11,3101
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION	5,6271

TABLA VII

PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO

PREMIO DE PUNTUALIDAD	5,8727 (Semanal)
-----------------------	------------------

TABLA VIII

PLUSES

PLUS DE TURNICIDAD	8,1617 (Euros / Día)
PLUS HORARIO TARDE	8,1617 (Euros / Día)
PLUS HORARIO DE MAÑANA	3,9078 (Euros / Día)
PLUS NO TURNO: CATEGORIAS:	
OFICIAL 3º, ESPECIALISTAS Y PEONES	0,1787 (Euros / Hora)
NOCTURNIDAD	2,2666 (Euros / Hora)
PLUS FIJO DE NOCHE	2,2666 (Euros / Hora)

TABLA IX

GRUPO PROFESIONAL

HORA EXTRA PUESTA EN MARCHA Y PARADA

GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	17,8193 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	17,0711 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	16,3455 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	15,5976 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	14,8493 (Euros / Hora)
	CATEGORIAS SUPERIORES	18,5669 (Euros / Hora)

GRUPO PROFESIONAL

TABLA X

GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	4,9837 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	4,6316 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	4,4504 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	4,3703 (Euros / Hora)
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	4,3125 (Euros / Hora)

TABLA XI

SALARIO LINEAL PARA TODAS CATEGORIAS

Año	Mes
3.677,7007 €	306.4751 €

NIVEL A		NIVEL B	
Año	Mes	Año	Mes

OFIC. 1ª	670,9525	55,9127	0,0000	0,0000
OFIC. 2ª	1.059,1062	88,2589	0,0000	0,0000
OFIC. 3ª	1.249,4725	104,1227	0,0000	0,0000
ESPEC.	1.380,1673	115,0139	0,0000	0,0000
PEON	1.249,4725	104,1227	0,0000	0,0000
TECN.Y ADM	1.249,4725	104,1227	1.249,4725	104,1227

En todos los conceptos salariales se equiparan las categorías de:
PREPARADOR Y JEFE DE EQUIPO a OFICIAL DE 3ª
LÍDER DE LÍNEA a ESPECIALISTA