

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 5442

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Mann + Hummel Ibérica, S.A.U.**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Mann + Hummel Ibérica, S.A.U.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Mann + Hummel Ibérica, S.A.U., para los años 2024 al 2027 (código de convenio 50000512011981), suscrito el día 27 de mayo de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO, UGT, CGT, OSTA y Grupo de Trabajadores Independientes), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 30 de mayo de 2024 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 8 de enero de 2024. — El subdirector provincial de Trabajo de Zaragoza (P.S. Resolución 29.05.2020 de la directora general de Trabajo, Autónomos y Economía Social), jefa de Sección de Regulación de Empleo y Relaciones Colectivas, María Concepción Hernández Mallén.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANN + HUMMEL IBÉRICA, 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, núm. 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 2027 y surtirán efectos económicos a partir del día 1 de enero del 2024.

#### Artículo 5.º *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del presente convenio se efectuará por cualquiera de las partes contratantes, con una antelación al menos de 3 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 y sean firmates 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 hubiere 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 del presente convenio (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 (A.S.E.C.L.A.), 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 2024, 2025, 2026 y 2027:*

A) Incremento salarial de tablas y articulado para todos los grupos profesionales/categorías con los siguientes importes:

—2024: 5,5% sobre tablas salariales vigentes.

—2025: 4% sobre tablas salariales vigentes.

—2026: 3% sobre tablas salariales vigentes con una revisión salarial de hasta un máximo de un 1% en caso de que el IPC exceda el 3% pactado.

—2027: 2% sobre tablas salariales vigentes con una revisión salarial de hasta un máximo de un 1% en caso de que el IPC exceda el 2% pactado.

B) Variables: Pluses no consolidables para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

*PLUS SEGURIDAD:* Este variable se regirá por lo establecido por el Grupo MANN+HUMMEL cada año en relación al KPI 21 en cuanto al valor y definición del objetivo para nuestra planta. Tendrá una fórmula de doble indicador (mensual y acumulado) fijando las siguientes cantidades brutas mensuales si se consiguen los valores tanto mensuales como en su versión acumulada :

—2024: Valor mensual: 16,88 € y valor acumulado 15,82 €.

—2025: Valor mensual: 17,55 € y valor acumulado 16,46 €.

—2026: Valor mensual: 18,08 € y valor acumulado 16,95 €.

—2027: Valor mensual: 18,44 € y valor acumulado 17,29 €.

*PLUS RECLAMACIONES CLIENTES:* Este variable se regirá por lo establecido por el Grupo MANN+HUMMEL cada año en relación al KPI 40 en cuanto al valor y definición del objetivo para nuestra planta. Tendrá una fórmula de doble indicador (mensual y acumulado) fijando las siguientes cantidades brutas mensuales si se consiguen los valores tanto mensuales como en su versión acumulada :

—2024: Valor mensual: 12,66 € y valor acumulado 12,66 €.

—2025: Valor mensual: 13,16 € y valor acumulado 13,16 €.

—2026: Valor mensual: 13,56 € y valor acumulado 13,56 €.

—2027: Valor mensual: 13,83 € y valor acumulado 13,83 €.

*PLUS RoS (EBIT):* La empresa abonará la cantidad de 50 € brutos/año (durante toda la vigencia del convenio) en el caso de que el RoS a nivel de entidad legal fuese igual o superior al 9% en cada año una vez cerrado y auditado el ejercicio.

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. La gratificación de diciembre se abonará en la nómina de noviembre para ambos colectivos.

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 31.12.07 percibirá otras tres gratificaciones que serán abonadas en la fecha y cuantía que se recoge en la tabla III y que se reconocen como condición más beneficiosa:

—Gratificación de enero: Se abonará en la nómina de enero tanto para operarios como empleados.

—Gratificación de mayo: Se abonará en la nómina de marzo para operarios y abril para empleados.

—Gratificación de septiembre: se abonará en la nómina de septiembre tanto para operarios como empleados.

Para el personal de nivel A y B, no incluido en el apartado anterior, que venía disfrutando de una paga en enero se establece una convergencia para dicha paga de acuerdo al siguiente detalle:

—Para el personal de escala A, se establece una convergencia a lo largo de los cuatro años de vigencia del presente convenio hasta alcanzar el 100% del importe de la paga de enero del personal en plantilla a 31.12.07.

—Para el personal de escala B, se establece una convergencia a lo largo de los años 2026 y 2027 hasta alcanzar el 100% del importe de la paga de enero del personal en plantilla a 31.12.07.

Al personal eventual de estos niveles se les prorrateará mensualmente y proporcionalmente al tiempo trabajado. El origen de esta paga proviene de la eliminación del plus MOE/5S. Los importes de las pagas reguladas en el presente artículo se reflejan en la tabla anexa III.

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 30 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 2,64 para 2024; 2,75 para 2025; 2,83 para 2026, y 2,89 para 2027.

#### 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 20,3009 € para 2024; 21,1130 € para 2025; 21,7464 € para 2026, y de 22,1813 € para 2027.

#### Artículo 21. *Puntualidad.*

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

—Por olvido a la hora de fichar, previa consulta con el encargado y comprobada por este 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.



**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 1.776,15 horas de trabajo efectivo incluido el tiempo de descanso por bocadillo en los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

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 2024, 2025, 2026 y 2027.

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 (JRV). Será del 16 de julio al 15 de agosto y todos los viernes 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 y/o días de libre disposición, 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 (1.739,15 horas), 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 rija, 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 catorce festivos del año.

*Artículo 26. Turno especial de cobertura de necesidades.*

La cobertura de los veintiún turnos semanales 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, por cualquier motivo, la producción así lo exija.

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 y por ello las partes están de acuerdo en que la cobertura de posibles necesidades hasta cubrir los 21 turnos es algo necesario para la planta.

Por todo lo anterior, y para los colectivos de preparadores y líderes de línea, las partes han acordado como medida que pretende garantizar dicha cobertura y en base al artículo 35 del E.T., el establecimiento de un programa de horas extras anuales de acuerdo con las siguientes particularidades:

—Los preparadores y líderes de línea se adscribirán de manera voluntaria al programa anual de horas extras. Dicha adscripción habrá de hacerse de manera anual para comenzar a partir del uno de enero de cada ejercicio.

—Una vez que la persona trabajadora ha decidido adscribirse al programa, quedará obligada a la realización de las horas cuando así lo determine la empresa en base a las distintas necesidades de producción y para dar cobertura hasta los seis turnos del fin de semana.

—Se establecerá un preaviso de 48 horas para la ejecución efectiva de las horas extras.

—Se consideran horas extras las trabajadas en turno de viernes noche y sábado mañana.

—El resto de los turnos quedan regulados por las horas excepcionales del artículo 51 del presente convenio ya que no tienen la consideración de horas extras.

—La compensación de las horas extras se hará por un lado en base a lo establecido en el artículo 22 más unos pluses por turno (viernes noche y sábado mañana) con las siguientes cantidades dependiendo del colectivo:

• Años 2024-2025:

—Preparadores: 81,45 €/turno trabajado.

—Líderes línea: 40,73 €/turno trabajado.

• Año 2026:

—Preparadores: 83,89 €/turno trabajado.

—Líderes línea: 41,95 €/turno trabajado.

• Año 2027:

—Preparadores: 85,57 €/turno trabajado.

—Líderes línea: 42,79 €/turno trabajado.

—Así mismo se establecen unos pluses para los turnos de sábado tarde, sábado noche, domingo mañana y domingo tarde de:

• Años 2024-2025:

—Preparadores: 41,45 €/turno.

—Líderes Línea: 20,73 €/turno.

• Año 2026:

—Preparadores: 42,69 €/turno.

—Líderes Línea: 21,35 €/turno.

• Año 2027:

—Preparadores: 43,54 €/turno.

—Líderes Línea: 21,77 €/turno.

—Como compensación a la disponibilidad por estar inmerso en el programa, se establece una paga anual de 200 € para 2024 y 2025; de 206 € para 2026, y de 210 € para 2027, pagadera en el mes de diciembre de cada ejercicio.



—Aquellas personas trabajadoras que no habiéndose adscrito voluntariamente al programa deseen hacer horas extras en cualquier momento, se beneficiarán de los mismos pluses establecidos, a excepción de la paga anual de 200 €.

—El comité de empresa será informado, previamente, de la necesidad de realización de horas extras, así como de los motivos.

—En caso de que no haya suficientes voluntarios adscritos a la lista inicial de cada año para realización de estas horas extras, la empresa convocará al comité de empresa para la implantación de medidas alternativas necesarias que garanticen la disponibilidad de recursos humanos en fines de semana.

—En el supuesto de que en un fin de semana concreto no hubiere suficientes personas de las adscritas voluntariamente para realizar horas extras, debido a que parte de los adscritos no están en disposición de trabajar, por disfrutar de permisos o encontrarse con el contrato de trabajo suspendido por cualquier causa (IT, maternidad, paternidad, etc.), la Dirección podrá solicitar voluntarios entre trabajadores de ambos colectivos que no se hayan adscrito voluntariamente al inicio del año.

#### Artículo 27. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de una vacación anual de 31 días naturales, de acuerdo al calendario laboral de cada año.

Excepto el personal necesario de producción, que las disfrutará entre el 16 de junio y el 6 de septiembre y el personal necesario de administración, almacenes y logística que las disfrutarán entre el 16 de junio y el 6 de septiembre.

El personal con cuatro quinquenios o más podrá elegir entre disfrutar de un día de fiesta (el cual deberá comunicar a la empresa antes del 30 de junio de cada ejercicio previa aprobación del correspondiente manager o supervisor) o percibir 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.

Si pasado el 30 de junio no se ha comunicado nada, se entenderá que se opta por el pago del día. 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 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 periodo 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 6,6043 € por día, para 2024; 6,8685 € para 2025; 7,0745 para 2026, y 7,2160 € para 2027 a trabajar teóricamente en el periodo 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 2,64 € para 2024; 2,75 para 2025; 2,83 para 2026, y 2,89 para 2027 por hora a trabajar teóricamente en el periodo 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 0,2930 € para 2024; 0,3048 € para 2025; 0,3139 para 2026, y 0,3202 € para 2027.

Independientemente de lo anterior y para el colectivo de líderes de línea en exclusiva se acuerda que aquellos líderes de línea titulares pasarán a categoría de oficiales de tercera y por orden de antigüedad de acuerdo a lo siguiente:

—2024: Se subirá la categoría al 50% de los líderes de línea que cumplan los requisitos anteriores (a 31 diciembre 2024).

—2025: Se subirá la categoría a otro 50% (total 100%) de los líderes de línea que cumplan los requisitos anteriores (a 31 diciembre 2025, el 100%).

**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 al adquirir el trabajador la experiencia y productividad necesarias para la consolidación del nivel A, según la siguiente tabla:

De 0 a 720 días	Peón especialista entrada nivel B
De 721 hasta 1.440	Peón especialista nivel B
1.441 en adelante	Peón especialista nivel A

Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de llevar a cabo una actividad formativa más intensa de las nuevas contrataciones, y para hacer frente a la menor productividad del colectivo dada la falta de experiencia y la mayor complejidad de los procesos productivos que es preciso introducir, consideran que es ajustado y razonable establecer una categoría profesional de entrada denominada peón especialista de entrada, con carácter temporal y transitorio por un período de 24 meses, transcurrido el mismo se entiende que disfrutaron de la formación y rendimiento preciso para acceder al siguiente nivel.

Asimismo acuerdan que, considerando que los trabajadores con contrato vigente en el momento de la firma del convenio con categoría de peón especialista, tienen la formación y obtienen una productividad mínima suficiente, no les será de aplicación la nueva categoría. Tampoco les será de aplicación esta nueva categoría, a aquellos trabajadores que con anterioridad hubieran prestado servicios como peones especialistas.

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



B. La permanencia en Box de urgencias o sala de observación por un periodo 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.

Notas comunes a los puntos anteriores:

—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.

—En los casos de hospitalización de parientes hasta segundo grado, el permiso se podrá utilizar desde que se produzca el hecho causante y mientras persista la hospitalización. Una vez cogido, deberá usarse de manera continuada.

2. Fallecimiento:

—Cuatro días por fallecimiento de cónyuge, compañero/a e hijos.

—Dos días por fallecimiento de padres naturales y políticos, hermanos naturales, hijos políticos, hermanos políticos, abuelos y nietos.

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

Los días de los dos puntos anteriores tendrán siempre la consideración de naturales iniciándose el permiso por fallecimiento el primer día laboral.

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 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 familiares de primer grado al médico 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 quince 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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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 periodo 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.

17. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del E.T.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

19. Respecto al permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el citado artículo vigente en cada momento.

## CAPÍTULO V

### BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 33. *Mejora en situación de I.T. por enfermedad común.*

Las partes negociadoras están especialmente sensibilizadas con el absentismo, por lo que consideran que deben conjugar la protección de las personas trabajadoras con la ayuda en aquellos procesos de baja que tengan mayor duración

Es por ello que en el supuesto de baja laboral por I.T. derivada de enfermedad común y de duración igual o inferior a un mes, los operarios percibirán una mejora económica hasta alcanzar los siguientes porcentajes:

- Primer día de la baja: 75%.
- Segundo día de la baja: 50%.
- Tercer día de la baja: 40%.
- Cuarto día de la baja y hasta el día trigésimo: 100%.

Los mencionados porcentajes se aplicarán a las cantidades que hubiera devengado la persona trabajadora en el mes inmediatamente anterior a la fecha de la baja, ya sea mes completo o en proporción de los días efectivamente trabajados, computando exclusivamente los siguientes conceptos salariales: 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.

#### 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	2024	2025	2026	2027
60	6.135 €	6.380 €	6.572 €	6.703 €
61	4.908 €	5.104 €	5.257 €	5.362 €
62	3.682 €	3.829 €	3.944 €	4.023 €
63	2.454 €	2.552 €	2.629 €	2.681 €
64	1.227 €	1.276 €	1.314 €	1.341 €
65	0 €	0 €	0 €	0 €

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:

- 2024: 5.219,33 €.
- 2025: 5.428,10 €.
- 2026: 5.590,94 €.
- 2027: 5.702,76 €.

**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:

- 2024: 8.159,16 €.
- 2025: 8.485,53 €.
- 2026: 8.740,10 €.
- 2027: 8.914,90 €.

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 recobrarán 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 26.012,82 € en 2024; 27.053,34 € en 2025; 27.864,94 € en 2026, y 28.422,24 € en 2027, 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 estos 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 110 € en 2024; 114 € en 2025; 117 € en 2026, y 119 € en 2027.

*Artículo 40. Promoción cultural y profesional.*

La empresa abonará, hasta un máximo de 821 € en 2024; 854 € en 2025; 880 € en 2026, y 898 € en 2027, 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 43.736 € en 2024; 45.485 € en 2025; 46.850 € para 2026, y 47.787 € en 2027 para la creación de un fondo social de los trabajadores, el cuál será administrado por el comité de empresa.



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

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, S.A.U., 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 87,47 € para 2024; 90,97 € para 2025; 93,70 € para 2026, y 95,57 € para 2027 como máximo para la rotura completa de montura y cristales, en el caso de que solamente se rompan los cristales la ayuda será de 45,91 € para 2024; 47,75 € para 2025; 49,18 € para 2026, y 50,16 € para 2027, 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. *Máquinas 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 solo 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, 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.**

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.**

Las partes negociadoras se remiten al artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores en cuantos a las causas que justifican este tipo de contratación y al artículo 56.1 A del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza respecto de la duración del contrato hasta un máximo de doce meses.

**Artículo 49. Contratación indefinida.**

Como medida de fomento del empleo para los trabajadores sujetos a contratos de duración determinada o para nuevos trabajadores, la empresa se compromete a transformar o efectuar como mínimo, treinta contratos indefinidos, durante la vigencia del convenio incluyendo los contratos de relevo en la mencionada cantidad.

**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 quince 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 establecen las dos opciones siguientes, las cuales podrán ser elegidas indistintamente por los trabajadores:

*OPCIÓN 1.<sup>a</sup>*

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:

CATEGORIA	2024	2025	2026	2027
Oficial de Primera	15,0391 €	15,6407 €	16,1099 €	16,4321 €
Oficial de Segunda	13,8431 €	14,3968 €	14,8287 €	15,1253 €
Oficial de Tercera	13,2082 €	13,7365 €	14,1486 €	14,4316 €
Especialista	12,9153 €	13,4319 €	13,8349 €	14,1116 €
Peón	12,6956 €	13,2034 €	13,5995 €	13,8715 €

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.<sup>a</sup>*

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:

CATEGORIA	2024	2025	2026	2027
Oficial de Primera	20,0563 €	20,8585 €	21,4843 €	21,9140 €
Oficial de Segunda	18,4573 €	19,1956 €	19,7715 €	20,1669 €
Oficial de Tercera	17,6151 €	18,3197 €	18,8693 €	19,2467 €
Especialista	17,2245 €	17,9134 €	18,4508 €	18,8199 €
Peón	16,9315 €	17,6087 €	18,1370 €	18,4997 €

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 € a devolver en máximo doce 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 45.000 €. En el caso de que se excedan esos 45.000 €, 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 (31.12.2027) 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 Ibérica, S.A.U.

**GRUPOS PROFESIONALES, CRITERIOS Y TAREAS**

GRUPO 1		Criterios
<b>CONTROLLING INGENIERO LICENCIADO NIVEL S.G.1</b>		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	<p>*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.</p> <p>*Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.</p> <p>*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.</p> <p>*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.</p> <p>*Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.</p> <p>*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.</p> <p>*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)</p>

GRUPO 2		Criterios
<b>A.T.S. AUDITOR CAPATAZ ENCARGADO INGENIERO TECNICO JEFE ADMINISTRACION 1 JEFE VENTAS MAESTRO TALLER</b>		Son trabajadores con alto grado de autonomía, 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.
	Formación	Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con dilatada experiencia en su sector profesional.
	Tareas	<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	Criterios	
<p style="text-align: center;"> <b>ANALISTA</b>  <b>PROGRAMADOR</b>  <b>DELEGADO</b>  <b>COMERCIAL</b>  <b>JEFE</b>  <b>LABORATORIO 2</b>  <b>JEFE</b>  <b>ORGANIZACIÓN 2</b>  <b>JEFE</b>  <b>ADMINISTRACIÓN 2</b> </p>	Formación	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.
	Tareas	<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	Criterios	
<p><b>OFICIAL 1</b>  <b>OFICIAL 2</b>  <b>ANALISTA</b>  <b>DELINEANTE</b>  <b>PROYECTISTA</b>  <b>OFICIAL</b>  <b>ADMINISTRACION</b>  <b>REPRODUCTOR</b>  <b>PLANOS</b>  <b>TECNICO</b>  <b>ORGANIZACIÓN</b></p>	Formación	<p>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.</p>
	Tareas	<p>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.</p>
		<p>*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, correos, 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.</p>

**BOPN**

**GRUPO 5**

<p><b>OFICIAL 3 AUXILIAR TECNICO SUBALTERNOS AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL</b></p>	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	<p>*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.</p> <p>*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.</p> <p>*Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.</p> <p>*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...</p> <p>*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.</p> <p>*Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.</p> <p>*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.</p> <p>*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.</p> <p>*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.</p> <p>*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.</p> <p>*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.</p>

GRUPO 6		
<b>ESPECIALISTAS</b>	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 periodo 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 calcado de planos.</p> <p>*Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.</p> <p>*Realización de análisis sencillos 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.</p> <p>*Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.</p> <p>*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.</p> <p>*Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.</p>

GRUPO 7		
<b>PEON</b>	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	<p>*Tareas manuales</p> <p>*Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.</p> <p>*Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.</p> <p>*Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.</p> <p>*Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.</p> <p>*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.</p> <p>*Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.</p> <p>*Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.</p> <p>*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.</p>



<b>GRUPO 8</b>  <b>CONTRATOS DE FORMACION</b>	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"> <li>*Tareas manuales</li> <li>*Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.</li> <li>*Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.</li> <li>*Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.</li> <li>*Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.</li> <li>*Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.</li> <li>*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.</li> </ul>

**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 fija al 31.12.07. Las modificaciones de las condiciones económicas que existían en anteriores convenios colectivos tuvieron por finalidad la supervivencia de la planta de Zaragoza por un lado y fomentar el mantenimiento de los puestos de trabajo por otro; todo ello 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.

Dentro del proceso cíclico de revisión del footprint del grupo Mann+Hummel en Europa (revisión del número de plantas productivas y sus productos), se está originando un inevitable reajuste cuyo único objetivo es el de mantener la viabilidad del negocio. No solo en nuestra empresa, sino a nivel global se ha producido un proceso de reunificación de marcas, como la unión entre los dos grandes grupos automovilísticos: FCA (fusión a su vez del grupo Fiat y Chrysler) y la francesa PSA (con marcas como Peugeot, Citroën y desde hace poco también con Opel), que está influyendo de manera directa en la supervivencia de las industrias auxiliares con el cierre de plantas productivas en Europa.

Esta coyuntura hace imprescindible llevar a cabo medidas de reducción de costes en aquellos colectivos que tengan una menor productividad por su inferior experiencia y formación, fijando condiciones que nos permitan adecuarnos a los actuales retos competitivos del resto de las empresas del sector.

Además, las partes negociadoras valoran el escenario de competencia que surge al 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, lo que implica que, en un procedimiento productivo como el nuestro, en el que se exige una formación amplia en el tiempo, la situación de los trabajadores de nuevo ingreso, atendiendo a las especiales circunstancias que concurren en la empresa, no pueden equipararse a las de aquéllos que ya han consolidado su situación tras una prestación de servicios más o menos dilatada en el tiempo, dado que el proceso productivo que se desarrolla tiene múltiples particularidades en su generación, debido a la gran variedad de referencias de nuestro productos.

N  
P  
O  
B

Al mismo tiempo, tras un análisis global, ambas partes también reconocen la existencia de una oportunidad única para consolidar la planta de Zaragoza entre las diferentes plantas de producción de Mann+Hummel y en el sector de la industria auxiliar del automóvil en España, por lo que con tales circunstancias, y con el fin de compensar la actual situación económica, la Empresa se compromete, de conformidad con lo indicado en el artículo 49, durante la vigencia del convenio colectivo, a transformar si son temporales o a ejecutar como mínimo treinta contratos 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 y a ejecutar el transfer de proyectos que en la actualidad pertenecen a otras plantas del grupo, 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 a través del denominado Plan 2025 (consistente en una serie de cambios e inversiones que buscan aumentar la competitividad y viabilidad de la planta de España) durante la vigencia del presente convenio colectivo, si los niveles de producción se encuentran en niveles similares a los que se dan en el momento de la firma del presente convenio.

*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.

Solo será de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza, a aquellas condiciones laborales en los que exista una remisión expresa en el articulado del presente convenio.

*Artículo 59. Teletrabajo.*

En materia de teletrabajo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia.

*Artículo 60. Movilidad funcional.*

**POLIVALENCIA:** Consiste en disponer de la necesaria capacidad de la persona trabajadora para desempeñar las tareas propias de los puestos de trabajo que integran el grupo profesional independientemente de la sección, UP, área de trabajo o departamento al que esté adscrita. Esta polivalencia es intrínseca a las tareas descritas en el convenio colectivo para cada grupo profesional en su ámbito funcional.

**POLICOMPETENCIA:** Es la capacidad de la persona trabajadora para desempeñar, por razones técnicas y/o productivas, funciones o tareas correspondientes a un superior grupo profesional. Para que la persona trabajadora pueda adquirir la policompetencia, deberá haber recibido previamente la formación necesaria para el ejercicio del puesto de trabajo que se le encomiende.

El ejercicio de funciones poli competentes no podrán extenderse por un periodo, continuo o discontinuo, superior a seis meses al año.

En el ejercicio de las funciones del grupo superior, la persona trabajadora tendrá derecho a cobrar un plus por policompetencia durante el tiempo que haya estado ejerciendo tales tareas.

Este concepto está pensado para la suplencia de trabajos más cualificados.

**ADAPTABILIDAD:** Las partes, conscientes de la necesidad del aprovechamiento óptimo de los recursos humanos de la empresa en aras al mantenimiento de la competitividad y para evitar la amortización de puestos de trabajo por el exceso de mano de obra indirecta existente en la factoría, acuerdan que las personas que ocupen puestos de trabajo de líderes de línea, preparadores, supervisores, técnicos de calidad y laboratorio y el personal de almacén, mantenimiento y matricería, podrán ser designados por los encargados o responsables para realizar trabajos en los puestos de trabajo, de grupos profesionales inferiores, con carácter temporal y por razones organizativas, técnicas y productivas.

Esta adaptabilidad, también podrá servir para realizar funciones puntuales de oficina.



Si las personas trabajadoras afectadas no poseen las competencias necesarias, se establecerá un periodo de formación que asegure la asunción de estas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

La persona trabajadora que sea designada para la adaptabilidad mantendrá su salario en su integridad, con inclusión de todos los complementos salariales que perciban por pertenecer a un grupo profesional, incluidos los complementos de puesto de trabajo del puesto de origen.

Las labores de adaptabilidad no podrán realizarse por un tiempo superior a seis meses en el año natural, de manera continua o discontinua.

La realización de funciones de adaptabilidad será aplicable a los colectivos mencionados y será de obligado cumplimiento cuando la empresa considere que se dan las circunstancias organizativas, técnicas o productivas necesarias en jornadas ordinarias.

• REPRESENTACIÓN SOCIAL.

UGT:

D. José Carlos Dalmau Blanco

D. Rubén Guerra García

D. Valentín Alierta Arruga

D. Emilio López Gamarra

D. Fernando Lacosta Legarre

CC.OO:

D. Fernando Lamuela Deito

D. Ignacio Aznar Velilla

D. Javier Mallor Muñoz

OSTA:

D. Alejandro Jurado Sepa

D. Juan José Mata Trujillo

CGT:

D. José Manuel Andiviela Arguedas

INDEPENDIENTES:

Dña. Pilar Peña Herrero

D. Manuel Arenas Guerra

• REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Dña. Elena Latorre

Dña. Itziar Oficialdegui

D. Jesús Alonso

ANEXO I

**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 document

## 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 establecieron 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/ licenciarios, 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](mailto: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.**

*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 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.



		SUELDO		NIVEL A		NIVEL B			
GRUPO PROFESIONAL	C) SUBALTERNOS	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA	BASE	PRIMA		
GRUPO PROFESIONAL 5	LIMPIADORES	1293,73	289,82	1293,73	212,36	1197,89	187,22		
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN + DE 10 TM	1552,33	311,65	1552,33	228,35	1365,27	201,32		
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN - DE 10 TM	1430,61	300,17	1430,61	219,95	1286,48	193,91		
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER DE TURISMO	1430,61	300,17	1430,61	219,95	1286,48	193,91		
GRUPO PROFESIONAL 5	LISTERO	1430,61	300,17	1430,61	219,95	1286,48	193,91		
GRUPO PROFESIONAL 5	ALMACENERO	1430,61	300,17	1430,61	219,95	1286,48	193,91		
GRUPO PROFESIONAL 5	TELEFONISTA - RECEPCIONISTA	1430,61	300,17	1430,61	219,95	1286,48	193,91		
GRUPO PROFESIONAL 5	GUARDA - VIGILANTE	1268,91	293,25	1268,91	214,87	1181,83	189,44		
GRUPO PROFESIONAL 5	PORTERO Y ORDENANZA	1268,91	293,25	1268,91	214,87	1181,83	189,44		
GRUPO PROFESIONAL 5	CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL	1371,22	286,44	1371,22	209,88	1248,04	185,04		
<b>D) OPERARIOS</b>									
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	50,11		50,11		43,35			
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	46,37		46,37		40,93			
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	44,51		44,51		39,73			
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	43,69		43,69		39,20			
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA ENTRADA	0,00		0,00		34,08			
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	43,10		43,10		38,82			
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2	25,33	142,27						
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1	24,18	141,84						
<b>TABLA II</b>									
<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b>									
		JUNIO		NAVIDAD		NIVEL A		NIVEL B	
GRUPO PROFESIONAL	A) OPERARIOS	JUNIO	NAVIDAD	JUNIO	NAVIDAD	JUNIO	NAVIDAD	JUNIO	NAVIDAD
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	1503,27	1503,27	1503,27	1503,27	1300,58	1300,58		
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1391,21	1391,21	1391,21	1391,21	1228,05	1228,05		
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	1335,18	1335,18	1335,18	1335,18	1191,78	1191,78		
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	1310,64	1310,64	1310,64	1310,64	1175,87	1175,87		
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA ENTRADA	0,00	0,00	0,00	0,00	1022,43	1022,43		
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	1293,06	1293,06	1293,06	1293,06	1164,52	1164,52		
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 2	759,93	759,93	0,00	0,00	0,00	0,00		
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 1	725,51	725,51	0,00	0,00	0,00	0,00		
<b>TABLA III</b>									
		GRATIFICACION CONVENIO			NIVEL A		NIVEL B		
GRUPO PROFESIONAL	GRATIFICACIONES DE CONVENIO PARA TODAS CATEGORIAS	ENERO	MAYO	SEPTIEMBRE	ENERO	ENERO			
		1828,44	1871,21	1871,21	799,82	456,94			
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 2	1676,13	387,24	387,24					
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION 1	1676,13	376,84	376,84					
<b>TABLA IV</b>									
		FACTORES DE LA PRIMA PARA OPERARIOS							
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS PROFESIONALES	Valor Factor			Valor Factor			Valor Factor	
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	0,0535			0,0535			0,0535	
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	0,0535			0,0535			0,0535	
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	0,0535			0,0535			0,0535	
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	0,0535			0,0535			0,0535	
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA ENTRADA	0,0535			0,0535			0,0535	
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	0,0535			0,0535			0,0535	
<b>TABLA V</b>									
		PLUS DE NOCTURNIDAD		Valor Hora		Valor Hora			
GRUPO PROFESIONAL	PLUS DE NOCTURNIDAD	Hasta 80	Resto						
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA	2,14	1,70						
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA	1,97	1,56						
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR	1,88	1,49						
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA	1,84	1,45						
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA ENTRADA	1,84	1,45						
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON	1,82	1,44						

TABLA VI	
VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>A) TECNICOS</b>
	<b>1) TITULADOS</b>
GRUPO PROFESIONAL 1	INGENIEROS Y TITULADOS 20,52
GRUPO PROFESIONAL 2	PERITOS Y A.T.S. 19,58
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>2) TECNICOS OFICINAS</b>
GRUPO PROFESIONAL 4	DIBUJANTE Y DELINEANTE PROYECT. 18,42
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE PRIMERA 16,90
GRUPO PROFESIONAL 4	DELINEANTE DE SEGUNDA 15,52
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "A" 15,52
GRUPO PROFESIONAL 4	CALCADOR Y REPROD. DE PLANOS "B" 14,81
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 2 9,19
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACION 1 8,18
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>3) TECNICOS DE TALLER</b>
GRUPO PROFESIONAL 2	JEFE DE TALLER 19,58
GRUPO PROFESIONAL 2	MAESTRO DE TALLER 19,32
GRUPO PROFESIONAL 2	ENCARGADO 18,46
GRUPO PROFESIONAL 2	CAPATAZ 18,34
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>4) TECNICOS DE ORGANIZACIÓN</b>
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA 19,58
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA 18,42
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE PRIMERA 16,90
GRUPO PROFESIONAL 4	TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE SEGUNDA 15,52
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A" 14,81
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B" 13,18

VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>A) TECNICOS</b>
	<b>5) TECNICOS PROCESO DE DATOS</b>
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE C.P.D. 19,58
GRUPO PROFESIONAL 3	ANALISTA-PROGRAMADOR 18,42
GRUPO PROFESIONAL 4	PROGRAMADOR 16,90
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR SISTEMA 15,52
GRUPO PROFESIONAL 5	OPERADOR ESTACION DE TRABAJO 15,52
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR PRIMERA 14,81
GRUPO PROFESIONAL 5	GRABADOR/VERIFICADOR SEGUNDA 13,18
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>6) TECNICOS DE LABORATORIO</b>
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA 19,58
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA 18,42
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE PRIMERA 16,90
GRUPO PROFESIONAL 4	ANALISTA DE SEGUNDA 15,52
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR DE LABORATORIO 14,81
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>B) ADMINISTRATIVOS</b>
GRUPO PROFESIONAL 1	JEFE DE PRIMERA 19,58
GRUPO PROFESIONAL 3	JEFE DE SEGUNDA 18,42
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA 16,90
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA 15,52
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "A" 14,81
GRUPO PROFESIONAL 5	AUXILIAR "B" 13,18
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACIÓN 2 9,19
GRUPO PROFESIONAL 8	C. FORMACIÓN 1 8,18
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>C) SUBALTERNOS</b>
GRUPO PROFESIONAL 5	LIMPIADORAS 13,98
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN + DE 10 TM 16,90
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER CAMIÓN - DE 10 TM 15,52
GRUPO PROFESIONAL 5	CHOFER DE TURISMO 15,52
GRUPO PROFESIONAL 4	LISTERO 15,52
GRUPO PROFESIONAL 5	ALMACENERO 15,52

VALOR DE LA HORAS EXTRAORDINARIAS							
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>C) SUBALTERNOS</b>						
GRUPO PROFESIONAL 5	TELEFONISTA - RECEPCIONISTA		15,52				
GRUPO PROFESIONAL 5	GUARDA - VIGILANTE		13,73				
GRUPO PROFESIONAL 5	PORTERO Y ORDENANZA		13,73				
GRUPO PROFESIONAL 5	CONDUCTOR MAQ. AUTOMOVIL		14,81				
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>D) OPERARIOS</b>						
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA		14,62				
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA		13,44				
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR		12,83				
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA		12,56				
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA ENTRADA		12,56				
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON		12,37				
GRUPO PROFESIONAL 8	C.FORMACION		6,15				
		<b>TABLA VII</b>					
<b>PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO</b>							
	PREMIO DE PUNTUALIDAD		1,37 (Diario)				
		<b>TABLA VIII</b>					
<b>PLUSES</b>							
	PLUS DE TURNICIDAD		8,92 (Euros / Día)				
	PLUS HORARIO TARDE		8,92 (Euros / Día)				
	PLUS HORARIO DE MAÑANA		4,27 (Euros / Día)				
	PLUS NO TURNO: CATEGORIAS:						
	OFICIAL 3º, ESPECIALISTAS Y PEONES		0,20 (Euros / Hora)				
	NOCTURNIDAD		2,64 (Euros / Hora)				
	PLUS FIJO DE NOCHE		2,64 (Euros / Hora)				
		<b>TABLA IX</b>					
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>HORA EXTRA PUESTA EN MARCHA Y PARADA</b>						
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA		19,48 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA		18,67 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR		17,87 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA		17,05 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA ENTRADA		17,05 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON		16,24 (Euros / Hora)				
	CATEGORIAS SUPERIORES		20,30 (Euros / Hora)				
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>							
		<b>TABLA X</b>					
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE PRIMERA		5,45 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 4	OFICIAL DE SEGUNDA		5,06 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 5	OFICIAL DE TERCERA Y PREPARADOR		4,87 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA, M. ALMACEN Y L.LÍNEA		4,78 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 6	ESPECIALISTA ENTRADA		4,78 (Euros / Hora)				
GRUPO PROFESIONAL 7	PEON		4,72 (Euros / Hora)				
		<b>TABLA XI</b>					
<b>SALARIO LINEAL PARA TODAS CATEGORIAS</b>							
<b>Año</b>		<b>Mes</b>		<b>NIVEL A</b>		<b>NIVEL B</b>	
Año		Mes		Año		Mes	
4021,2000 €		335,10 €		OFIC.1ª	733,61	61,13	0,00
				OFIC.2ª	1158,02	96,50	0,00
				OFIC.3ª	1366,16	113,85	0,00
				ESPEC.	1509,06	125,76	0,00
				ESPEC.ENTRADA	0,00	0,00	0,00
				PEON	1366,16	113,85	0,00
				TECN.Y ADM	1366,16	113,85	1366,16
En todos los conceptos salariales se equiparan las categorías de:							
PREPARADOR Y JEFE DE EQUIPO a OFICIAL DE 3ª							
LÍDER DE LÍNEA a ESPECIALISTA							