

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Daimler Truck España, S. L. U. (Código número 28103741012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Daimler Truck España, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 6 de julio de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 8 de noviembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

DAIMLER TRUCK ESPAÑA, S.L.U.**I CONVENIO COLECTIVO
AÑOS 2023-2025
CENTRO DE ALCOBENDAS (MADRID)**

PREÁMBULO

En Alcobendas (Madrid), a 6 de julio de 2023, reunida la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa Daimler Truck España, S. L. U., para su centro de trabajo de Alcobendas, integrada por la representación de la Empresa y del Comité de Empresa, previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Empresa.

Por la empresa: García-Patiño de Mercado, Antonio; Pisonero Moya, Esther y Núñez Castillo, Leticia.

Por el Comité de empresa: Varela Arranz, Manuel; García Suárez, Juan José; García Rey, Yolanda; Rueda Bernao, Cristóbal y Jiménez Trillo, Natalia.

Capítulo I

*Condiciones generales***Artículo 1.- Ámbito territorial**

Las normas contenidas en este Convenio regulan las actividades laborales del personal adscrito de la Empresa DAIMLER TRUCK ESPAÑA S.L.U. a su centro de trabajo de Alcobendas (Madrid).

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio afectará a la totalidad de la plantilla, con excepción de los Altos Cargos Directivos, Gerentes, Responsables de Zona, Gestores, Coordinadores y Técnicos Superiores. No obstante, lo anterior será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Compañía los siguientes artículos: 10, 11, 16, 18, 19, 30, 32, 33, 35 y 44.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre del año 2025, a excepción de los puntos en que expresamente se convenga otra cosa.

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

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

Artículo 4.- Garantías personales

Se respetarán las situaciones y/o condiciones personales que sean más beneficiosas respecto a las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose las mismas a título personal.

Artículo 5.- Absorción y compensación

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

En el supuesto de promociones se tendrán en cuenta las siguientes excepciones:

- a) "Antigüedad consolidada extinguida": No podrá absorberse y compensarse cuando la promoción se efectúe dentro de la estructura salarial del Convenio Colectivo.

- b) "Plus de idiomas extinguido": No será aplicable la compensación o absorción, salvo cuando la categoría asignada sea la de Técnico especialista o cualquier otra excluida del ámbito personal del Convenio Colectivo.

Artículo 6.- Acuerdos complementarios al Convenio

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

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

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

Artículo 8.- Vigilancia del Convenio

Se constituye una Comisión Mixta de seis miembros, de carácter paritario, como órgano de vigilancia e interpretación de este Convenio. Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan, dentro del plazo de los 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Artículo 9.- Jornada laboral

La jornada laboral anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio será de 1.720 horas de prestación real y efectiva de trabajo, sin que se incluya en la misma ningún tipo de descanso o pausa para bocadillo.

Artículo 10.- Calendario laboral y horarios

El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo se establecerán por acuerdo adoptado en cada año de vigencia del presente Convenio entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, tomándose como base las horas de prestación de servicios en cómputo anual conforme lo previsto en el art. 9 anterior.

Artículo 11.- Vacaciones

Se disfrutarán 23 días laborables de vacaciones, preferentemente en los meses de verano (julio, agosto y septiembre). En el caso de que existan incompatibilidades entre el personal, en cuanto a las fechas de su disfrute, éstas se fijarán de año en año, de forma rotativa. Los citados días de vacaciones no supondrán en ningún caso menos de 30 días naturales. Se conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Las personas trabajadoras con hijos menores en edad escolar tendrán por razones de conciliación familiar preferencia a la hora de fijar la fecha de su disfrute, de forma que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares. En caso de coincidencia en este mismo supuesto, serán las personas trabajadoras con mayor antigüedad las que tendrán preferencia respecto de las que se hayan incorporado con posterioridad.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. El disfrute será, preferiblemente, dentro del año natural, si bien, este plazo podrá ampliarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Aquellas personas trabajadoras que una vez programadas sus vacaciones y, por tanto, registradas en el sistema informático, causen una baja por enfermedad (IT) o por cualquier otro supuesto de suspensión del contrato de trabajo previsto legalmente (ej.: maternidad o paternidad) que coincida en el tiempo con el periodo autorizado de disfrute de sus vacaciones, tendrán derecho a disfrutarlas en un nuevo período inmediatamente posterior a su reincorporación tras la finalización de dicha causa.

Artículo 12.- Horario flexible

El horario principal del centro de Alcobendas seguirá en régimen flexible y en jornada partida, con arreglo a las siguientes normas de funcionamiento:

12.1. Estructura:

— De lunes a jueves:

Entrada flexible: Podrá efectuarse entre las 07:30 y las 10:00 horas.

Tiempo fijo de trabajo: Es el considerado de permanencia o prestación de trabajo obligatoria y estará comprendido entre las 10:00 y las 13:00 horas en la mañana y las 16:00 y las 17:15 horas en la tarde.

Descanso para la comida: Entre las 13:00 y las 16:00 h. (3h), existiendo dentro de este margen o franja horaria un tiempo de descanso obligatorio de 45 minutos, y el resto podrá ser de utilización voluntaria y flexible.

Finalización de la jornada diaria: La hora mínima de salida se fija a partir de las 17:15 horas, pudiéndose continuar prestando servicios o realizando trabajo en régimen de utilización flexible hasta las 22:00 horas.

— Viernes

Entrada flexible: Podrá efectuarse entre las 7:30 y las 10:00 horas.

Tiempo fijo de trabajo: Estará comprendido entre las 10:00 y las 13:30 horas.

Salida flexible: La hora de salida será flexible fijándose entre las 13:30 horas y las 15:30 horas.

Jornada mínima: La jornada mínima de prestación de servicios o trabajo efectivo de los viernes será de 5 horas y 30 minutos, sin abono de la ayuda o subvención de comida, al realizar jornada intensiva.

La compensación de la diferencia horaria de los viernes se realizará de forma responsable por cada una de las personas trabajadoras a lo largo del resto de las jornadas diarias de la semana.

Para cubrir las necesidades de trabajo durante los viernes por la tarde, la Dirección de la Empresa podrá establecer retenes, para lo cual cada responsable de sector deberá comunicar a RRHH qué personas trabajadoras se quedarán de retén. También deberá comunicarse por los responsables de sector la hora de inicio y fin de esta jornada para tener en cuenta este tiempo tanto a efectos de compensación con el saldo de horario flexible, así como para el pago del ticket de comida a quienes realicen estos retenes.

— Flexibilidad y registro del horario:

La flexibilidad señalada en el presente artículo es recíproca, lo que supone que de ella pueden hacer uso tanto las personas trabajadoras como la Dirección de la Empresa, cuando existan motivos extraordinarios que así lo justifiquen.

Será responsabilidad de cada persona trabajadora realizar y llevar a cabo el registro y control horario obligatorio de su jornada de trabajo cada vez que entre y salga de las instalaciones del centro de trabajo o, con ocasión del inicio, interrupción, reanudación y finalización de la jornada a distancia en atención a las herramientas y programas facilitadas para ello por la Dirección de la Empresa y RRHH. En este mismo sentido, se deberá reflejar en el citado registro y control horario, cada incidencia o circunstancia que pudiera suceder, así como los diferentes permisos o licencias que se soliciten y sean debidamente autorizados.

En todo caso, el exceso de jornada que se trabaje, dentro del marco de flexibilidad, se podrá disfrutar hasta el máximo de 16 horas por semestre.

Artículo 13.- Contratos de duración determinada

La contratación de las personas trabajadoras bajo la modalidad de duración determinada se hará y adaptará de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes. Y, en ese sentido:

• Contrato formativo:

Ambas partes consideran positiva la concertación de este tipo de contratos, su número se determinará en función de las necesidades reales de la Empresa.

Los contratos para la adquisición de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios y/o para la formación en alternancia se formalizarán mediante el siguiente régimen:

a) Contrato de formación en alternancia: Los contratos para la formación en alternancia se registrarán en cada momento de conformidad con lo establecido en la legislación vigente (art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y/o normas de desarrollo).

- b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: Las contrataciones para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se ajustará al contenido en la legislación vigente.

La remuneración de las personas trabajadoras contratadas bajo estas modalidades será la siguiente:

- Primer año o primeros 6 meses: 80% del salario base correspondiente al nivel más bajo del grupo profesional para el que se esté adquiriendo la práctica.
- Segundo año o segundos 6 meses: 90% del salario base correspondiente al nivel más bajo del grupo profesional para el que se esté adquiriendo la práctica.

• **Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos su duración no podrá ser superior a seis meses, salvo que otra duración máxima (1 año) se establezca en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un periodo inferior al máximo establecido podrán ser prorrogados por las partes por una sola vez y hasta su duración máxima.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, utilizándose este contrato por un período máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa en el último trimestre de cada año trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

• **Contrato de sustitución:**

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

• **Transformación:**

De conformidad a lo dispuesto en cada momento por la normativa laboral, aquellos trabajadores contratados inicialmente por duración determinada o temporal, cuya duración supere los 18 meses de prestación efectiva de servicios ininterrumpidos, tendrán derecho a la transformación indefinida de sus contratos de trabajo.

Igualmente, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un período de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Estas reglas no serán de aplicación para los siguientes contratos: formativo para la adquisición de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios y/o para la formación en alternancia, de relevo o de sustitución, que se regirán conforme a lo dispuesto legalmente para estos supuestos.

Artículo 14.- Período de prueba

Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala.

- 1) Técnicos de soporte y conductores/oficiales: Un mes.
- 2) Técnicos: Dos Meses.
- 3) Técnicos Especialistas: Tres meses.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.- Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora

La persona trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la empresa por escrito, con al menos un período de quince días laborables.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 16.- Licencias

Con carácter general, el personal podrá disfrutar de las licencias retribuidas que a continuación se detallan, mediante la justificación correspondiente en los casos en los que se considere necesario:

- A) 18 días naturales en caso de matrimonio, o primera pareja de hecho debidamente registrada y acreditada, a contar desde el mismo día del matrimonio o inscripción de la pareja de hecho, independientemente de las vacaciones. Este permiso no será acumulable por pareja de hecho y posterior matrimonio si se trata de la misma pareja
- B) 4 días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o compañero/a. Se entiende como compañero/a estable con quien se venga conviviendo al menos un año de manera continua y acreditada.
- C) 3 días laborables en caso de fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tanto naturales como políticos).
- D) 2 días laborables en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, compañero/a*, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tanto naturales como políticos). En caso de hospitalización de hijos o padres naturales, los dos días de permiso se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización y, en caso de reposo domiciliario, durante la primera semana.
- E) 1 día natural, coincidiendo con el hecho causante, por matrimonio de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.
- F) 1 día laborable por traslado de domicilio habitual.
- G) Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y hasta media jornada para tramitar el D.N.I.
- H) Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la Seguridad Social y hasta un total de 16 horas anuales para acudir a consultas sanitarias de carácter privado. Tal periodo de 16 horas anuales podrá también utilizarse para acompañar a las indicadas consultas a hijos, padres, cónyuge y compañero/a, previa la oportuna justificación.
- I) Tiempo necesario para acudir a exámenes oficiales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros oficiales reconocidos por el Ministerio correspondiente.
- J) 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.

En el caso de los apartados b) a e) se tendrá derecho a dos días naturales adicionales de licencia, cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse a un lugar superior a 200 Km. de distancia desde su domicilio familiar.

Se estudiarán aquellos casos especiales que puedan darse.

Los plazos para el disfrute de las licencias previstas en este artículo se adaptarán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales en cada momento vigentes.

Artículo 17.- Excedencias**17.1. Por cuidado familiares:**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Finalizado el periodo de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho al reingreso inmediato, siempre que lo preavise con un mes de antelación a su vencimiento. Durante el primer año tendrá derecho al reingreso en su puesto de trabajo. Transcurrido el plazo de un año el ingreso seguirá siendo inmediato, con preferencia a un puesto de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

17.2. Voluntaria:

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora que solicite un periodo de excedencia de un mínimo de un año a un máximo de tres años, tendrá derecho al reingreso inmediato una vez finalizado dicho periodo, siempre que lo preavise con un mes de antelación a su vencimiento. La persona trabajadora cuyo periodo de excedencia sea superior a tres años o inferior a un año, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 18.- Período de lactancia

Se amplía el período establecido por el Estatuto de los Trabajadores (9 meses), a 10 meses. Por tanto, las personas trabajadoras, la madre o el padre, indistintamente, podrá disfrutar este derecho por lactancia de un hijo menor de 10 meses y tendrán derecho a una hora de reducción de jornada laboral retribuida que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El progenitor, por su voluntad, podrá sustituir este derecho para acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con el empresario. En este caso, el permiso se disfrutará de manera acumulada durante 3 semanas naturales consecutivas, sin exceder la fecha en la que el hijo cumpla los 10 meses.

Artículo 19.- Reducción de jornada

Se estará a lo dispuesto en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

*Grupos profesionales***Artículo 20.- Definición de los Grupos profesionales**20.1. *Técnicos Especialistas:*

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico de alto nivel, actuando en general con mucha autonomía y pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por otros colaboradores/as.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo estos complejos y específicos en objetivo y contenido.
 - Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales.
 - Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
 - Deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras.
 - Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.
- b) Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado superior o experiencia equivalente.

20.2. *Técnicos:*

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando con autonomía y pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.
 - Se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados.
 - Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
 - Deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras.
 - Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.
- b) Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado superior o medio o experiencia equivalente.

20.3. *Técnicos de Soporte:*

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando bajo control de su superior jerárquico, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores, con un menor nivel de autonomía.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Programan y organizan sus propias tareas, las cuales son específicas en cuanto a objetivo y contenido.

- Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia.
 - Para los puestos técnicos, se requiere únicamente habilidades de interacción humana normales para el trato con los otros. Aquellos que desarrollan labores de soporte a la creación de negocio, deben poseer habilidades de comprensión, influencia y negociación.
 - Están sujetos a planes y programas establecidos, debiendo ellos conseguir sus objetivos parciales, sometidos a supervisión de un superior.
 - Se enfrentan a problemas complejos, aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.
- b) Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado medio o formación profesional de grado superior, o experiencia equivalente.

20.4. Conductor/Oficial:

Especialistas en las actividades específicas de carácter técnico y/o soporte asignadas.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Ejecutan y/o supervisan actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, debiendo ser capaces de programar y organizar su propio trabajo.
 - Requieren pericia en procedimientos, adquirida a través de una formación teórica y práctica.
 - No son necesarias dotes especiales de comunicación, debiendo de tener capacidad de exposición.
 - Disponen de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo ellos aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad, recurriendo a un supervisor próximo en caso de situación no rutinaria.
 - Se enfrentan a problemas complejos y variados, que exigen conocimientos fundados para su resolución. Deben poseer criterio para elegir la posibilidad correcta, pudiendo determinarse sin dificultad la validez de la decisión.
- b) Formación básica orientativa: Formación profesional de grado superior, medio o bachillerato, o experiencia equivalente.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 21.- Remuneración anual

La remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo consta en las tablas anexas.

Artículo 22.- Incrementos salariales y retribución variable

Salario fijo

Los incrementos del salario fijo durante la vigencia del presente convenio serán:

- Año 2023: 3%
- Año 2024: 2,5%
- Año 2025: 2%

Bono variable

Se establece un variable objetivo **no consolidable** del 2,5% que se calculará sobre el salario fijo anual, basado en el 100% de grado de consecución de resultados de compañía y de cumplimiento de objetivos de desempeño individual (*Company performance e individual performance*). Tal y como viene recogido en el Anexo 2.

Pago único

Se establece un **pago único** y no consolidable resultante de la diferencia entre el % de subida pactada y el % IPC real, sin regularización a la baja, según el Anexo 3.

Artículo 23.- Tablas y Niveles salariales

Las tablas salariales correspondientes a los años de vigencia del presente convenio se incluyen en Anexo 1 y son definitivas.

La asignación del empleado a cada uno de los niveles que figura en las tablas se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

- El nivel inferior de cada grupo profesional será el nivel de acceso del empleado que se incorpora, nivel en el que permanecerá el tiempo indicado en la tabla (columna "Acceso nivel").
- Al segundo nivel inferior de cada grupo profesional, se accederá después del tiempo previsto en el anterior nivel, permaneciendo en el mismo el tiempo que se indica en la tabla (columna "Acceso nivel").
- Al tercer nivel inferior de cada grupo profesional, se accederá después del tiempo previsto en el anterior nivel y será el nivel estable ordinario.
- Al resto de niveles se podrá acceder por libre designación de la empresa.
- Se establece un requisito de entrada para nuevas incorporaciones con perfil sin experiencia en la posición "junior", como viene reflejado en el anexo 1.

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal de plantilla tendrá derecho a dos pagas extras, que la empresa abonará en los meses de junio y diciembre, junto con el pago de la nómina mensual y cuyos importes figuran en las tablas salariales anexas.

Las citadas pagas se devengarán por semestres naturales. La de julio de enero a junio, y la de diciembre de julio a diciembre, proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

Artículo 25.- Abono de haberes

Todas las retribuciones que la persona trabajadora devengue tendrán la consideración de brutas y serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que el mismo señale.

Artículo 26.- Dietas y hospedaje

En caso de viaje, la compensación de los gastos producidos se realizará mediante el sistema de gastos a justificar.

El hospedaje se efectuará en los hoteles que correspondan, de acuerdo con la Directriz sobre Normas de Viaje existente al respecto.

Artículo 27.- Kilometraje

Se abonará este concepto cuando el vehículo propiedad de la persona trabajadora sea utilizado por el mismo para efectuar gestiones o viajar por cuenta de la Empresa. Su importe es 0,27 euros / Km.

Artículo 28.- Horas extraordinarias

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera del tope máximo del horario flexible y será necesaria para su realización la expresa autorización del responsable del sector con comunicación expresa a RRHH.

La compensación por horas extraordinarias siempre será con disfrute de tiempo libre, en la proporción de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

Mensualmente, la Dirección y el Comité de Empresa informarán a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid del número de horas extras realizadas de fuerza mayor.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas o aquellas derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o las de mantenimiento.

Artículo 29.- Plus de trabajo en festivo**1. Ámbito de Aplicación**

El "Plus de Trabajo en Festivo" será de aplicación al personal incluido en Convenio Colectivo, que, desarrollando su jornada habitual de trabajo de lunes a viernes, sea requerido por necesidades del servicio para trabajar en sábados, domingos o festivos del calendario laboral del centro de trabajo. Se excluye expresamente de esta regulación al personal que viene desarrollando habitualmente su actividad en sábados compensándolos con descansos en días posteriores, así como, aquellos

supuestos en que pudiera existir algún acuerdo individual al respecto, siempre y cuando tal acuerdo individual no sea inferior al acuerdo aquí pactado, en cómputo global y anual.

2. Compensaciones

2.1. Por día completo: Cuando la jornada de trabajo efectivamente realizada (sin que en ningún caso se entienda como tal el tiempo empleado para desplazamiento) sea superior a seis horas, la persona trabajadora percibirá una compensación económica, según el siguiente cuadro y adicionalmente tendrá derecho a descansar un día, cuya fecha de disfrute deberá acordar con su jefe respectivo. Si la jornada de trabajo finaliza después de las 14,30 horas la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el importe de la comida previa presentación de la correspondiente factura.

2.2. Por medio día: Cuando la jornada de trabajo efectivamente realizada (sin que en ningún caso se entienda como tal el tiempo empleado para desplazamiento) sea inferior a seis horas, la persona trabajadora percibirá una compensación económica, según el siguiente cuadro y adicionalmente tendrá derecho a descansar el mismo número de horas realizadas, cuya fecha de disfrute deberá acordar con su jefe respectivo.

A partir de la firma del presente Convenio, los importes serán:

| JORNADA COMPLETA | MEDIA JORNADA |
|------------------|---------------|
| 90 € | 45€ |

El importe de la jornada completa incluye la subvención de comida (ticket comida).

No obstante, a lo anterior, la persona trabajadora podrá elegir la compensación de estas horas como horas extras a disfrutar en tiempo libre en la proporción de 1 hora y 30 minutos por cada hora realizada. En este caso no tendrá derecho a compensación económica, aunque sí a percibir el importe de la comida si la jornada de trabajo termina después de las 14:30 horas.

Artículo 30.- Ayuda o Subvención para comida

La Empresa entregará a cada persona trabajadora vales de comida por cada día de asistencia al trabajo con un mínimo de 5 horas y media de trabajo en jornada partida que permita realizar la comida en un lugar cercano al centro de trabajo.

El importe de ayuda para comida previo a la firma de este convenio era de 12€ por día devengado, de los cuales 11€ se recibían en vale comida / subvención comida y el euro adicional estaba incorporado en las tablas salariales.

El importe diario a percibir a partir de la firma del convenio será:

| AÑOS | TICKETS COMIDA / SUBVENCIÓN COMIDA | INCLUIDO EN SALARIO FIJO | TOTAL |
|-------------|------------------------------------|--------------------------|-------|
| Previo 2023 | 11 € | 1 € | 12 € |
| 2023 | 12 € | 1 € | 13 € |
| 2024 - 2025 | 13 € | 1 € | 14 € |

Quien no desee vale de comida sino su importe en metálico, lo comunicará al Departamento de Recursos Humanos para su abono en nómina.

La opción a que se refiere el párrafo anterior se realizará de forma semestral, no pudiéndose modificar durante ese periodo el sistema elegido.

Para poder percibir esta subvención será requisito necesario la adscripción al horario de jornada partida.

Capítulo V

Fondos y atenciones sociales

Artículo 31.- Fondo Comité de Empresa

Para cada uno de los años 2023 a 2025 se establece una dotación de 500 euros, cuya finalidad está prevista para cubrir los gastos ocasionados por el ejercicio de su representación, que serán reembolsables tras su debida justificación.

Artículo 32.- Complemento de la prestación por Incapacidad Temporal

En caso de I.T. por enfermedad común, maternidad, paternidad, accidente no laboral y de trabajo y mientras dure la misma, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua hasta el 100% del salario fijo.

Artículo 33.- Seguro de vida

Los supuestos de muerte o invalidez permanente absoluta estarán cubiertos por los capitales que se indican a continuación:

| AÑOS | SEGURO DE VIDA |
|-----------|----------------|
| 2023-2025 | 18.000 € |

Los citados importes se aplicarán a partir del mes siguiente a la firma del Convenio.

Artículo 34.- Seguro de accidentes

La Empresa suscribirá con una Compañía aseguradora una póliza de accidentes con resultado de muerte e invalidez permanente.

Estará acogido a dicha póliza el personal perteneciente a DTE y los riesgos asegurados por la misma serán exclusivamente los de muerte e invalidez permanente como consecuencia de accidentes, tanto en la vida privada como en el desempeño de la actividad laboral (las 24 horas del día). Se excluyen expresamente los accidentes que se produzcan como consecuencia de la práctica de deportes de los que se consideran de alto riesgo (pruebas de automovilismo o motorismo, alpinismo, submarinismo, etc.).

Para la cobertura de muerte e invalidez permanente y en las condiciones estipuladas en el convenio anterior, los capitales asegurados para todo el personal incluido en Convenio, sin distinción de categorías será de la siguiente cuantía:

| AÑOS | SEGURO DE ACCIDENTES |
|-------------|----------------------|
| 2023 - 2025 | 70.000 € |

En caso de invalidez permanente total o parcial la indemnización a percibir se fijará con arreglo a los baremos establecidos en las condiciones generales de la póliza. Una copia de dichas condiciones generales se entregará al Comité de Empresa.

Los efectos de la póliza serán para aquellos accidentes que se produzcan después de la firma del presente Convenio. Los importes indicados se aplicarán a partir del mes siguiente a la firma del Convenio.

Artículo 35.- Premios de antigüedad

Quienes durante los años de vigencia del presente convenio cumplieran 25 o 35 años de servicios a la empresa, percibirán en el mes de junio, un premio con los siguientes importes brutos:

| AÑOS | 25 AÑOS | 35 AÑOS |
|-----------------------|-----------------|--------------------|
| Retribución dineraria | 2.300 € brutos | 2.500 € brutos |
| Vacaciones | 1 día adicional | 3 días adicionales |

Premio 25 años, reducción gradual anual de la antigüedad, durante la duración del convenio:

| AÑO | ANTIGÜEDAD |
|------|------------|
| 2023 | 25-24 años |
| 2024 | > 23 |
| 2025 | > 22 |

Capítulo VI
Relaciones laborales
Artículo 36.- Comité de Empresa. Horas sindicales y distribución

El crédito de horas, que de conformidad con el apartado e) del art. 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, corresponda a cada miembro del Comité de Empresa, de forma excepcional y temporal, podrá acumularse entre los mismos, en los siguientes supuestos:

1. Durante la negociación del Convenio Colectivo que sea de aplicación en su centro de trabajo. En este supuesto, la acumulación no podrá recaer en más de 2 miembros del Comité de Empresa y el número de horas acumuladas en cada uno de ellos no podrá exceder del resultado de multiplicar su crédito de horas individual por 1,5 veces.
2. Para asistencia a cursos de formación sindical, convocados por sus respectivas organizaciones sindicales. Para la aplicación de este supuesto, será necesaria la propuesta del Comité de Empresa y la autorización de la Dirección de Recursos Humanos.

Cuando el Comité de Empresa haya decidido efectuar acumulación del crédito horario, deberá comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos los siguientes aspectos:

- a) Nombre de los miembros del Comité de Empresa en los que recaerá la acumulación de las horas y el de los miembros a los que haya que detraer las mismas.
- b) Motivo de dicha acumulación.
- c) El periodo de tiempo y horario al que afectará dicha situación.

En ningún caso, la acumulación del crédito de horas podrá suponer que algún miembro del Comité de Empresa quede relevado de prestar las funciones de su puesto de trabajo.

Artículo 37.- Régimen disciplinario

Será de aplicación lo dispuesto en el Código de Conducta Laboral previsto en el Acuerdo Nacional del Sector del Metal, así como en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid.

Artículo 38.- Solución de problemas individuales

Se establece el siguiente procedimiento para la solución de conflictos individuales:

- 1.- Como primera instancia el interesado presentará la queja por escrito a su jefe inmediato, quien deberá contestar en un plazo máximo de cinco días laborables.
- 2.- De no recibir contestación de su jefe inmediato, o no considerándola satisfactoria, se cursará escrito al Departamento de Recursos Humanos, quien concretará la naturaleza de la queja, contestando dentro de los 10 días laborables siguientes a la fecha de la recepción del escrito.
- 3.- En el caso de que el interesado considere insatisfactoria la resolución adoptada por el Departamento de Recursos Humanos, se dará audiencia al mismo conjuntamente con un miembro del Comité de Empresa, si lo hubiere y el interesado lo considere oportuno.

En todo caso la resolución final se adoptará por el Departamento de Recursos Humanos en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de la citada reunión, informando de ello al Comité de Empresa.

- 4.- En aquellas reclamaciones que por su contenido o materia tengan que dirigirse directamente al Departamento de Recursos Humanos, se contestarán en un plazo máximo de diez días hábiles.

Artículo 39 - Seguridad y salud laboral

Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la Seguridad y Salud Laboral dentro de la Empresa, a través del Comité correspondiente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral hará especial seguimiento para la eliminación de riesgos en el trabajo de mujeres en periodo de gestación.

Asimismo, y por el grave efecto negativo que para la salud de las personas trabajadoras está teniendo en algunas empresas el acoso moral en el trabajo, hace necesario llevar a cabo las medidas necesarias para evitar que estos hechos se produzcan en la empresa.

Artículo 40.- Política de Medio Ambiente

La Dirección de la Empresa tomará las medidas necesarias para minimizar los impactos negativos que sobre el medio ambiente y en los diferentes aspectos medioambientales tales como emisiones a la atmósfera, aguas residuales, gestión de residuos, incidencias ambientales, energía o gestión medioambiental, pueda implicar el desarrollo de sus actividades. Se compromete igualmente a garantizar una continuidad en el tiempo de lo anterior mediante la implantación de sistemas de gestión medioambiental y la fijación de una política y directrices medioambientales.

Artículo 41.- Desarrollo de Recursos Humanos

La necesidad de capacitar profesionalmente a las personas trabajadoras, para que estas puedan asumir con las suficientes garantías los nuevos roles y las exigencias que las nuevas tecnologías requieren es un objetivo de este Convenio, circunstancia ésta que debe suponer, independientemente de la mejora permanente del equipo humano, un importante incremento en la empleabilidad de todas las personas trabajadoras. Para apoyar estos objetivos, se acuerda que:

- La Dirección de la Empresa informe anualmente al Comité de Empresa, sobre el proyecto General de formación y trimestralmente informe sobre su desarrollo general y sectorial.

- La información sobre los planes de formación llegue a todas y cada uno de las personas trabajadoras.
- Todo el personal, sin excepción, tenga acceso a la formación de nuevas tecnologías introducidas en la empresa, y que le afecten.

El tiempo efectivo empleado en cursos de formación, programados a instancias de la Empresa dentro de la estructura de la jornada laboral, se computará como de trabajo.

Artículo 42.- Plan de Igualdad

Ambas partes, manifiestan su voluntad de seguir avanzando en el desarrollo del Plan de Igualdad existente en la Empresa.

Artículo 43.- Becarios

Ambas partes acuerdan la necesidad de potenciar la formación y la experiencia de jóvenes estudiantes. El número de becarios no podrá exceder del 12% de la plantilla, en cómputo anual.

Dirección y Comité de Empresa harán un seguimiento trimestral de los planes de formación y el desarrollo real de estas personas en DTE, para garantizar que se cumplan los objetivos propuestos.

Artículo 44.- Trabajo a distancia (Teletrabajo)

La Dirección de la Empresa se compromete activamente a apoyar la flexibilidad laboral en cuanto a la ubicación o lugar de trabajo, introduciendo formal y potencialmente la alternativa por el Trabajo a Distancia, y, con ello, a mejorar la cultura de trabajo y liderazgo de la Empresa DTE, promoviendo la confianza y el sentido de la responsabilidad de los empleados y directivos.

A las personas trabajadoras se les otorga por medio del Trabajo a Distancia, un mayor margen de acción a nivel individual, permitiendo una mejor conciliación de las necesidades profesionales y personales.

La flexibilidad laboral permite trabajar fuera de los espacios físicos de la Compañía y, por lo tanto, a organizar de forma flexible el tiempo y el lugar de trabajo. No obstante, no se entenderá por tal, los actos de comisión de servicio o las actividades que por su naturaleza deban implementarse fuera de las instalaciones de la Compañía.

El espíritu de equipo y la cooperación entre empleados y directivos son esenciales para implementar el Trabajo a Distancia; por tanto, es necesario respetar las "*reglas de juego*" por ambas partes; siendo la organización del Trabajo a Distancia una tarea de responsabilidad común.

Será de aplicación la normativa o política de la empresa DTE que regula los términos y condiciones del Trabajo a Distancia (Teletrabajo), así como los acuerdos individuales que se suscriban con las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación, para circunstancias concretas que así lo requieran.

ANEXO 1
TABLA SALARIAL 2023. REVISIÓN: 3%

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL | 2023 | SUELDO MES (X 12) | PAGA EXTRA (X 2) | ACCESO NIVEL | GRUPO COTIZ SEG. SOC. |
|----------------------|-------|--------|-------------------|------------------|--------------|-----------------------|
| Técnico Especialista | TE01 | 60.655 | 4.332 | 4.332 | LD | 1 |
| | TE02 | 57.529 | 4.109 | 4.109 | LD | |
| | TE03 | 54.951 | 3.925 | 3.925 | LD | |
| | TE04 | 52.694 | 3.764 | 3.764 | LD | |
| | TE05 | 50.279 | 3.591 | 3.591 | LD | |
| | TE06 | 48.027 | 3.430 | 3.430 | LD | |
| | TE07 | 45.664 | 3.262 | 3.262 | LD | |
| | TE08 | 43.300 | 3.093 | 3.093 | LD | |
| | TE09 | 40.177 | 2.870 | 2.870 | 3 | |
| | TE10 | 37.436 | 2.674 | 2.674 | 3 | |
| Técnico | TN01 | 45.947 | 3.282 | 3.282 | LD | 3 |
| | TN02 | 44.155 | 3.154 | 3.154 | LD | |
| | TN03 | 42.482 | 3.034 | 3.034 | LD | |
| | TN04 | 40.301 | 2.879 | 2.879 | LD | |
| | TN05 | 38.656 | 2.761 | 2.761 | 3 | |
| | TN06 | 36.910 | 2.636 | 2.636 | 3 | |
| Técnico Soporte | TP01 | 36.910 | 2.636 | 2.636 | LD | 5 |
| | TP02 | 35.252 | 2.518 | 2.518 | LD | |
| | TP03 | 33.380 | 2.384 | 2.384 | LD | |
| | TP04 | 32.091 | 2.292 | 2.292 | LD | |
| | TP05 | 30.106 | 2.150 | 2.150 | 2 | |
| | TP06 | 28.276 | 2.020 | 2.020 | 1 | |
| Conductor | WD01 | 34.947 | 2.496 | 2.496 | LD | 8 |
| | WD02 | 31.939 | 2.281 | 2.281 | LD | |
| | WD03 | 30.106 | 2.150 | 2.150 | 2 | |
| | WD04 | 28.276 | 2.020 | 2.020 | 1 | |
| Oficial | WO01 | 33.771 | 2.412 | 2.412 | LD | 9 |
| | WO02 | 31.939 | 2.281 | 2.281 | LD | |
| | WO03 | 30.106 | 2.150 | 2.150 | 2 | |
| | WO04 | 28.276 | 2.020 | 2.020 | 1 | |

TABLA SALARIAL 2024. REVISIÓN: 2,5%

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL | 2024 | SUELDO MES (X 12) | PAGA EXTRA (X 2) | ACCESO NIVEL | GRUPO COTIZ SEG. SOC. |
|----------------------|-------|--------|-------------------|------------------|--------------|-----------------------|
| Técnico Especialista | TE01 | 62.171 | 4.441 | 4.441 | LD | 1 |
| | TE02 | 58.967 | 4.212 | 4.212 | LD | |
| | TE03 | 56.324 | 4.023 | 4.023 | LD | |
| | TE04 | 54.011 | 3.858 | 3.858 | LD | |
| | TE05 | 51.536 | 3.681 | 3.681 | LD | |
| | TE06 | 49.228 | 3.516 | 3.516 | LD | |
| | TE07 | 46.806 | 3.343 | 3.343 | LD | |
| | TE08 | 44.383 | 3.170 | 3.170 | LD | |
| | TE09 | 41.182 | 2.942 | 2.942 | 3 | |
| | TE10 | 38.372 | 2.741 | 2.741 | 3 | |
| Técnico | TN01 | 47.096 | 3.364 | 3.364 | LD | 3 |
| | TN02 | 45.259 | 3.233 | 3.233 | LD | |
| | TN03 | 43.544 | 3.110 | 3.110 | LD | |
| | TN04 | 41.308 | 2.951 | 2.951 | LD | |
| | TN05 | 39.622 | 2.830 | 2.830 | 3 | |
| | TN06 | 37.833 | 2.702 | 2.702 | 3 | |
| Técnico Soporte | TP01 | 37.833 | 2.702 | 2.702 | LD | 5 |
| | TP02 | 36.133 | 2.581 | 2.581 | LD | |
| | TP03 | 34.215 | 2.444 | 2.444 | LD | |
| | TP04 | 32.893 | 2.349 | 2.349 | LD | |
| | TP05 | 30.859 | 2.204 | 2.204 | 2 | |
| | TP06 | 28.982 | 2.070 | 2.070 | 1 | |
| Conductor | WD01 | 35.821 | 2.559 | 2.559 | LD | 8 |
| | WD02 | 32.738 | 2.338 | 2.338 | LD | |
| | WD03 | 30.859 | 2.204 | 2.204 | 2 | |
| | WD04 | 28.982 | 2.070 | 2.070 | 1 | |
| Oficial | WO01 | 34.615 | 2.472 | 2.472 | LD | 9 |
| | WO02 | 32.738 | 2.338 | 2.338 | LD | |
| | WO03 | 30.859 | 2.204 | 2.204 | 2 | |
| | WO04 | 28.982 | 2.070 | 2.070 | 1 | |

TABLA SALARIAL 2025. REVISIÓN: 2%

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL | 2025 | SUELDO MES (X 12) | PAGA EXTRA (X 2) | ACCESO NIVEL | GRUPO COTIZ SEG. SOC. |
|----------------------|-------|--------|-------------------|------------------|--------------|-----------------------|
| Técnico Especialista | TE01 | 63.414 | 4.530 | 4.530 | LD | 1 |
| | TE02 | 60.146 | 4.296 | 4.296 | LD | |
| | TE03 | 57.451 | 4.104 | 4.104 | LD | |
| | TE04 | 55.091 | 3.935 | 3.935 | LD | |
| | TE05 | 52.567 | 3.755 | 3.755 | LD | |
| | TE06 | 50.212 | 3.587 | 3.587 | LD | |
| | TE07 | 47.742 | 3.410 | 3.410 | LD | |
| | TE08 | 45.270 | 3.234 | 3.234 | LD | |
| | TE09 | 42.005 | 3.000 | 3.000 | 3 | |
| | TE10 | 39.140 | 2.796 | 2.796 | 3 | |
| Técnico | TN01 | 48.038 | 3.431 | 3.431 | LD | 3 |
| | TN02 | 46.164 | 3.297 | 3.297 | LD | |
| | TN03 | 44.415 | 3.173 | 3.173 | LD | |
| | TN04 | 42.134 | 3.010 | 3.010 | LD | |
| | TN05 | 40.415 | 2.887 | 2.887 | 3 | |
| | TN06 | 38.589 | 2.756 | 2.756 | 3 | |
| Técnico Soporte | TP01 | 38.589 | 2.756 | 2.756 | LD | 5 |
| | TP02 | 36.856 | 2.633 | 2.633 | LD | |
| | TP03 | 34.899 | 2.493 | 2.493 | LD | |
| | TP04 | 33.551 | 2.396 | 2.396 | LD | |
| | TP05 | 31.476 | 2.248 | 2.248 | 2 | |
| | TP06 | 29.562 | 2.112 | 2.112 | 1 | |
| Conductor | WD01 | 36.537 | 2.610 | 2.610 | LD | 8 |
| | WD02 | 33.393 | 2.385 | 2.385 | LD | |
| | WD03 | 31.476 | 2.248 | 2.248 | 2 | |
| | WD04 | 29.562 | 2.112 | 2.112 | 1 | |
| Oficial | WO01 | 35.307 | 2.522 | 2.522 | LD | 9 |
| | WO02 | 33.393 | 2.385 | 2.385 | LD | |
| | WO03 | 31.476 | 2.248 | 2.248 | 2 | |
| | WO04 | 29.562 | 2.112 | 2.112 | 1 | |

REQUISITO DE ENTRADA

Se establece un **requisito de entrada** para nuevas incorporaciones sin experiencia ("junior") en la posición o perfil profesional requerido en el puesto de trabajo para facilitar la adquisición de experiencia, en los niveles de acceso o entrada a cada grupo profesional, independientemente del tipo de contrato:

- Niveles Técnico y Técnico Especialista:
 - Primer año: se cobra el 80% de su nivel
 - Segundo año: se cobra el 90% de su nivel
 - Tercer año: Se consolida su nivel al 100%
- Nivel Técnico Soporte:
 - Primer año: se cobra el 90% de su nivel
 - Segundo año: Se consolida su nivel al 100%

Se establecen los siguientes tramos temporales de los accesos a los siguientes niveles para estos perfiles "junior":

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL | ACCESO NIVEL | GRUPO COTIZ SEG. SOC. |
|----------------------|-------|--------------|-----------------------|
| Técnico Especialista | TE09 | 2 | 1 |
| | TE10 | 2 | |
| | 90% | 1 | |
| | 80% | 1 | |
| Técnico | TN05 | 2 | 3 |
| | TN06 | 2 | |
| | 90% | 1 | |
| | 80% | 1 | |
| Técnico Soporte | TP05 | 1 | 5 |
| | TP06 | 1 | |
| | 90% | 1 | |

Esta reducción no es compatible con la reducción establecida en el contrato en prácticas/formativo o similar.

ANEXO 2**VARIABLE**

Se establece un variable objetivo **no consolidable** que se calculará sobre el salario fijo anual, basado en el 100% de grado de consecución de resultados de compañía (Company performance).

| | | | | |
|---------------------------------|---|------------------------------------|---|--------------------------|
| Company Performance 0 – 200% | X | Individual Performance 0 – 150% | = | Bonus Payout 0 – 300% |
|---------------------------------|---|------------------------------------|---|--------------------------|

El salario fijo anual se compone de 14 pagas, incluyendo las pagas extra de junio y diciembre.

La compensación y ponderación de los elementos del bonus corresponde al modelo corporativo de compensación existente en la compañía, con la fórmula de cálculo que considera tanto resultados globales de empresa (Company performance aprobado por la Dirección de Daimler Truck, incluyendo componentes financieros y no financieros), como resultados individuales, con la fórmula indicada de tipo multiplicativo.

El pago del bonus es anual, habitualmente en el **mes de marzo**, sujeto a la disponibilidad del dato de resultados de compañía. Dado que el bonus está vinculado al éxito de la empresa, no está garantizado su pago todos los años, sino que es un componente variable, cuyo rango viene determinado por el Company performance (0-200%) y el componente de desempeño individual (0-150%), lo que implica que el rango completo comprende del 0-300%.

ANEXO 3**PAGO ÚNICO**

Se establece un **pago único** y no consolidable resultante de la diferencia entre el % de subida pactada y el % IPC real, sin regularización a la baja.

- 2022: 3,7% con abono en 2023
- 2023: abono en 2024 cuando se publique el IPC real definitivo.
- 2024: abono en 2025 cuando se publique el IPC real definitivo.

(03/19.021/23)

