

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Star Madrid Retail, S. L. (código número 28103592012023).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Star Madrid Retail, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 30 de mayo de 2024, 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 art. 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 julio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

II CONVENIO COLECTIVO STAR MADRID RETAIL, S.L. AÑOS 2024 Y 2025

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo Preliminar. En Madrid, a 30 de mayo de 2024, se reúne la comisión negociadora del II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L., formal y válidamente constituida en el acta de fecha 17 de enero de 2024, e integrada por las siguientes representaciones:

Comisión negociadora

Representantes de la Dirección:

Luis Barrado Martín, Georgina Calvo Ferrando, Marta de Andrés Martín y Javier Bolaños Correa.

Representantes de las personas trabajadoras (RLPT):

Luis Felipe Suaña de Mena, José Luis Díaz Jaén, Fernando Ríus Hernández, José Antonio Ayala Ramírez, David Merinero Cruz, Rafael Herrador Martín, Javier Sáez Aguilar, Carlos Vicente Bravo del Río, Jorge Fernández Ferosel, David Dorado Simón, Sergio Perucha Heras, Ángel Iglesias Martín y Carlos Albero Matesanz.

Ambas representaciones, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido como interlocutores válidos desde el acta de constitución de la comisión negociadora de fecha 17 de enero de 2024, acuerdan el presente Convenio que deroga y sustituye en su integridad al I Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L.

Artículo 1º Vigencia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos (2) años: desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto para los conceptos o materias para las que expresamente se señale otra fecha específica, prorrogándose tácitamente por períodos de una anualidad si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes dentro de los tres meses anteriores a su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Cuando exista denuncia expresa del presente Convenio Colectivo, el período de tiempo de ultraactividad para negociar y acordar un nuevo Convenio Colectivo será el que marque la ley en la fecha de finalización del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas y empezará a contar a partir de ese momento.

Artículo 2º - Ámbito territorial.

Las Disposiciones contenidas en el presente Convenio son de aplicación y regirán en los actuales centros de trabajo de Star Madrid Retail, S.L., en la provincia de Madrid, con centros de trabajo en C/ Alcalá 728, 28022 Madrid; C/ Don Ramón de la Cruz 105, 28006 Madrid; y C/ Mar Egeo 2, San Fernando de Henares, 28830 Madrid.

Artículo 3º - Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal de la Empresa Star Madrid Retail, S.L., que pertenezca a las plantillas de los centros de trabajo ubicados dentro del ámbito territorial del mismo, C/ Alcalá 728, 28022 Madrid; C/ Don Ramón de la Cruz 105, 28006 Madrid; y C/ Mar Egeo 2, San Fernando de Henares, 28830 Madrid. Se excluyen del citado ámbito personal los directivos, gerentes, jefes de ventas, jefes de departamento, jefes de servicio, jefes técnicos, técnicos superiores, y comerciales de vehículos, que pasarán a regularse por las condiciones que les sean y/o pudieran ser de aplicación a título individual o en su conjunto.

Durante toda la vigencia del Convenio Colectivo, podrán acceder o ser contratados en la categoría de técnico superior aquellos trabajadores que designe la Empresa siempre que no se supere el número de diez (10) por cada año de vigencia del Convenio y tengan una remuneración total superior al salario más alto reflejado en las tablas salariales (G1N1), no incluido el salario en especie.

Artículo 4º - Compensación y absorción.

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio podrán compensar aquellas que tuviese ya otorgadas la Empresa, absorbiendo igualmente las que se establezcan por disposiciones legales, respetándose estrictamente "ad-personam" situaciones que, en la actualidad, sean más beneficiosas que las que contempla el presente Convenio Colectivo.

Artículo 5º - Acuerdos complementarios al Convenio.

Si durante la vigencia de este Convenio, se llegase por ambas representaciones a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras futuras y, en general, sobre los temas que ahora se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al mismo. De estas modificaciones se dará cuenta a la autoridad laboral.

Artículo 6º - Causas de revisión.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad y la garantía de futuro de todos sus contenidos.

Si, por disposición legal, se establecieran mejoras que, al ser absorbidas por la Empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados, se procederá a la revisión de dicha o dichas cláusulas.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Artículo 7º - Ingresos.

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

La Empresa comunicará al Comité de Empresa, por escrito, la convocatoria de plazas de nuevos ingresos del personal de Convenio, tanto fijos como eventuales, antes del comienzo de la selección del personal.

La Empresa informará al Comité de Empresa y posteriormente al personal a través de los tablones de anuncios o medios electrónicos de la existencia de puestos vacantes para que el personal de plantilla pueda presentar su candidatura. La Empresa decidirá libremente sobre la elección de algún candidato interno o externo.

Se aportará copia básica y fotocopia del modelo de contrato de trabajo del personal en Convenio a la representación legal de las personas trabajadoras de su correspondiente unidad electoral.

Artículo 7º.1 – Contratación.

En materia de contratación se estará a la regulación vigente en cada momento, siendo en la actualidad la recogida en el RDL 32/2021 de 28 de diciembre.

El contrato fijo discontinuo se regulará por lo que disponga el Convenio Colectivo de la industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid.

El contrato por circunstancias de la producción se regulará por lo que disponga el Convenio Colectivo de la industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid.

Sobre los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se ajustarán al contenido en la legislación vigente. La remuneración de este tipo de contratación será la siguiente:

- Primeros 6 meses: 80% del salario base de Convenio correspondiente al nivel más bajo del grupo profesional para el que se esté adquiriendo la práctica.

- Segundos 6 meses: De no mediar informe desfavorable del superior jerárquico, a la terminación de los primeros seis meses en los que se esté obteniendo la práctica profesional, se percibirá una retribución igual al 100% del salario base de Convenio correspondiente al nivel más bajo del grupo profesional para el que se esté adquiriendo la práctica. De existir informe desfavorable la retribución será equivalente al 85% del Salario Base indicado anteriormente.

- El personal con estas modalidades contractuales no podrá hacer prolongaciones de jornada cuando legalmente no esté permitido, no le será exigible el sistema de rendimiento medido, ni podrá realizar funciones de mando.

Artículo 8º - Movilidad.**Artículo 8º.1 - Movilidad Funcional.**

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo impres-

cindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El Empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las del grupo profesional durante más de seis meses en un año u ocho durante dos años consecutivos, se creará una vacante del grupo en el que se desarrollen funciones de nivel superior que será cubierta según se regule en el artículo 10, promoción y progresión.

En caso de no superar los plazos establecidos en el párrafo anterior realizando funciones superiores, no se consolidarán las diferencias salariales.

Artículo 8º.2 - Prestación de servicios en distintos centros de la Empresa.

1. Bajo el principio de unidad de Empresa, por acumulación de tareas o necesidades del servicio se podrá prestar servicio indistintamente en cualquiera de los centros de la Comunidad de Madrid, aunque en la aplicación de este principio se tendrá en consideración el ámbito territorial del presente Convenio.
2. Los trabajadores que presten temporalmente sus servicios en un centro diferente al de su origen percibirán, como compensación por día de desplazamiento las siguientes cuantías:
 - Año 2024: 12euros brutos.
 - Año 2025: 13euros brutos.
3. El tiempo máximo de desplazamiento anual por trabajador será de 35 días laborables durante toda la vigencia del Convenio.
4. El desplazamiento temporal será de carácter rotatorio entre todos los trabajadores cualificados profesionalmente para la función a desempeñar en el puesto de destino, con el fin de distribuir este servicio entre toda la plantilla afectada por el presente Convenio Colectivo.
5. La posibilidad de desplazamiento temporal y su compensación será aplicable a todos los grupos profesionales, no siendo compatible, esta compensación, con cualquier otra que se perciba por este concepto y causa.
6. El trabajador que preste sus servicios temporalmente en otro centro adaptará su horario, de su centro de origen al más afín, en el caso de que aquel no existiese.
7. Para facilitar sus funciones de representación los miembros del Comité de Empresa, dentro del turno rotatorio establecido, serán asignados a un centro de su unidad electoral.
8. Los desplazamientos deberán ser notificados, con carácter general, con una antelación mínima de 24 horas o en la jornada inmediatamente precedente, excepto en los supuestos de fuerza mayor o análogos.

Artículo 9º - Clasificación profesional.

- a) Preámbulo: El sistema de clasificación profesional se articula sobre la implantación de grupos profesionales de acuerdo con las áreas de actividad de la Empresa.
- b) Estructura básica de la clasificación profesional: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se integrarán en uno de los grupos profesionales que se definen. Dentro de cada grupo se establecerán diferentes niveles económicos.

La promoción profesional y la progresión económica se describen en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

- c) Definición de grupos profesionales:

Grupo I. Técnicos de taller:

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, ostentan o pueden ostentar la responsabilidad de dirigir, planificar, controlar u organizar recursos y medios puestos a su disposición, así como, en su caso, realizar las funciones técnicas de recepción y las de atención al cliente correspondientes.

Estas funciones pueden ser realizadas por personas de otros grupos profesionales, que, en su caso, percibirán las diferencias retributivas correspondientes, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 8. 1º, movilidad funcional.

Grupo II. Profesionales de oficio:

Pertencen a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando bien sea, directa o indirectamente en el proceso productivo o en mantenimiento.

Podrán realizar igualmente funciones de supervisión y coordinación, bien sea como función única o complementaria, los trabajadores incluidos en el nivel 1.

Grupo III. Administrativos y técnicos de oficina:

Pertencen a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, realizan las funciones administrativas, de organización, informáticas y cualquier otra análoga o relacionada con ellas, incluso las auxiliares.

Podrán realizar funciones de supervisión, coordinación y mando, los trabajadores incluidos en los niveles 1 y 2.

Grupo IV. Subalternos:

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que realizan habitualmente funciones auxiliares y de apoyo a la actividad de la Empresa.

d) Niveles retributivos:

Todos los trabajadores vinculados al presente Convenio estarán adscritos a un nivel retributivo, dentro de la estructura siguiente:

- Grupo I: cinco niveles
- Grupo II: siete niveles
- Grupo III: seis niveles
- Grupo IV: tres niveles

Su aplicación será de acuerdo a los importes que se indican en las tablas salariales que se adjuntan en el anexo I.

Artículo 10º - Promoción y progresión.**1. Promoción.**

- a) Definición: Se entiende por promoción pasar de realizar únicamente funciones de ejecución a efectuar, bien sea exclusivamente o de forma complementaria, las de control, mando supervisión y/o planificación, dentro del mismo grupo o, por cambio de grupo profesional en otro distinto.
- b) Procedimiento: La promoción se realizará por libre designación de la Empresa, informando de ello al Comité de Empresa, bien sea para cubrir vacantes de nueva creación o las que se produzcan por cualquier causa, y que a juicio de la Dirección de la Empresa no sean amortizables.

2. Progresión.

- a) Definición: Se entiende por progresión el cambio de nivel económico dentro del grupo profesional al que se pertenece, o el derivado, en su caso, del cambio de grupo.
- b) Procedimiento:
 - b.1. General:

Con carácter general no se progresa por el simple transcurso del tiempo con las excepciones recogidas en el apartado b.2., ni por la realización de tareas o funciones superiores. Los efectos de esta última son los previstos en el artículo 8. 1º de Movilidad funcional.

La progresión se condiciona tanto a la existencia de vacantes en el grupo o, dentro de este, en el nivel o niveles de que se trate, como a la propuesta que expresamente realice el jefe inmediato y su aceptación por la Dirección de la Empresa. En todos los supuestos la dirección informará y oír con carácter previo al Comité de Empresa.

b.2. Progresión por antigüedad:

Grupos I y IV: No hay excepción aplicable.

Grupo II: Profesionales de oficio. Se progresa del nivel siete al seis y desde el seis al cinco por el transcurso de tres años, en cada caso y desde el cinco al cuatro por el transcurso de dos, siempre de prestación de servicios efectivos en el nivel inferior precedente, sin que medie informe desfavorable.

Grupo III: Administrativos y técnicos de oficina. Se progresa del nivel seis al cinco y del nivel cinco al cuatro por el transcurso de tres años de prestación de servicios efectivos, en cada caso, sin que medie informe desfavorable.

A efectos de progresión, no tendrá la consideración de tiempo de servicio efectivo las suspensiones del contrato de trabajo, sea cual sea su causa.

Artículo 11º - Teletrabajo.

Se regulará por lo que se establezca en cada momento en la legislación vigente.

Capítulo III

Tiempo de trabajo, horario, licencias y excedencias

Artículo 12º - Jornada laboral.

1. Las horas de trabajo efectivas en cómputo anual serán las siguientes:
 - Año 2024 y 2025: La jornada de trabajo a realizar en los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio será de 1.738 horas anuales.
2. Las horas que resulten anualmente del ajuste del calendario, se disfrutarán preferentemente mediante jornadas completas, distribuidas a lo largo del año.
3. Las horas de trabajo efectivas anteriormente indicadas, no incluyen tiempo para pausa o "bocadillo".

Artículo 12º.1 - Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será para el año 2024 de 23 días laborales, y para el año 2025 de 23 días laborales (nunca menos de 30 días naturales).

El personal disfrutará de sus vacaciones preferentemente: en la segunda quincena de junio, los meses de julio, agosto y septiembre, y la segunda quincena de diciembre, pudiéndose ampliar el período de su disfrute hasta el 31 de enero del siguiente año. En el caso de que existan incompatibilidades entre el personal en cuanto a las fechas de disfrute, éstas se fijarán, de año en año, de forma alternativa. Las vacaciones se podrán disfrutar en períodos distintos de los estipulados en el Convenio, por las causas de suspensión previstas en la ley y que conlleven el disfrute del período de vacaciones en fechas distintas.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a la hora de fijar la fecha de disfrute de sus vacaciones, de tal forma que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 12º.2 - Calendario y horario de trabajo.

Seguirán vigentes la jornada partida y la jornada continuada.

Calendarios laborales:

Sobre la base de las horas de trabajo efectivas citadas en el artículo 12, se establece el calendario laboral, durante la vigencia del Convenio con las siguientes características.

A) Consideración de festivos:

Tendrán tal consideración todos los domingos del año y además las festividades tradicionales, religiosas y civiles de ámbito nacional o local aprobadas por la autoridad administrativa, al igual que los sábados, a excepción de aquellos sábados en que se preste servicio, según se contempla en el apartado B.

B) Horario de trabajo:

Con carácter general, los horarios de trabajo comprendidos entre el lunes y el viernes (ambos incluidos) de todos los centros de trabajo de la Compañía se acotarán en la franja horaria comprendida entre las 7:00 y las 20:00 h.

Dentro de esta franja horaria, se establecen los siguientes horarios:

- De 7:00h a 15:15h (incluye 15 minutos para la pausa del bocadillo).
- De 7:15h a 15:30h (incluye 15 minutos para la pausa del bocadillo).
- De 7:15h a 16:15h (incluye 1 hora para la comida).
- De 8:00h a 17:00h (incluye 1 hora para la comida).
- De 9:00h a 18:00h (incluye 1 hora para la comida).
- De 9:00h a 17:00h (incluye 1 hora para la comida) + sábado 5h continuas en horario de mañana.
- De 10:00h a 19:00h (incluye 1 hora para la comida).
- De 10:00h a 20:00h (incluye 2 horas para la comida, de 14:00h a 16:00h). *
- De 11:00h a 20:00h (incluye 1 hora para la comida).
- De 12:00h a 20:00h (incluye 1 hora para la comida) + sábado 5h continuas en horario de mañana.

* Este horario solo podrá ser asignado al puesto de Product Expert.

C) Otros Horarios:

Sin perjuicio de todo lo anterior, se podrá pactar otro horario vigente siempre que exista acuerdo expreso y mutuo entre la Empresa y el trabajador, debiendo estar informado el Comité de Empresa y sin que ello suponga en ningún caso modificación sustancial de condiciones de trabajo a ningún efecto.

A la hora de ofertar nuevos puestos con horario de sábados, se procurará que se incluyan en las ofertas a nuevas contrataciones, salvo que los empleados adscritos actualmente a horario de sábados deseen mantenerlos.

Podría darse la circunstancia de que se abriera o incorporara algún centro nuevo durante la vigencia del Convenio, de los no incluidos expresamente en el ámbito territorial de este Convenio. En este caso, si hubiera que trasladar definitivamente al mismo a algún trabajador de los centros incluidos en el ámbito territorial de este Convenio durante su vigencia, se aplicará el horario más idóneo de los especificados, o cualquier otro que pudiera pactarse con el Comité de Empresa del centro de origen.

D) Criterio de Asignación de Horarios:

Se acordará un criterio entre Empresa y RLPT para definir los horarios de los empleados que se adhieran a otros centros o departamentos de nueva creación, por decisión y necesidades de la Empresa. Quedarán excluidos los movimientos entre departamentos, como resultado de publicación de puestos y aplicación de forma voluntaria.

Art. 12º.3 - Distribución irregular de la jornada.

Al objeto de procurar la consecución, en la medida de lo posible, de la flexibilidad que permita solucionar las necesidades productivas de la Empresa, ambas partes acuerdan la posibilidad por parte de la Empresa de la realización de la distribución irregular de la jornada de trabajo en los términos establecidos en el artículo que lo regule en el Convenio Colectivo del sector de la industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid. La jornada irregular no podrá realizarse en domingos ni festivos, ni en sábados en aquellos trabajadores que no tengan horario de sábados, según se regula en el artículo 14.B.

Artículo 13º - Permisos retribuidos

El personal podrá disfrutar de los permisos retribuidos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente, así como de aquellos que se reconozcan expresamente en el presente artículo, mediante su correspondiente justificación documental y, en su caso, previa solicitud.

Una vez que la persona trabajadora entregue la solicitud de permiso al superior jerárquico, éste dispondrá de un plazo máximo de cuarenta y ocho horas para resolver la solicitud formulada.

Los siguientes permisos, que son transcripción literal de lo recogido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicarán siempre y en todo caso conforme a la redacción que en cada momento recoja el Estatuto de los Trabajadores que se encuentre vigente, de tal modo que las partes acuerdan que los siguientes permisos se verán automáticamente modificados conforme a la redacción que exista en la norma estatutaria en cada momento, sin necesidad de tener que alcanzar un acuerdo para su modificación y adaptación, y sin importar si el cambio en el redactado supone una mejora o un empeoramiento de las condiciones de dichos permisos:

- a) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b) Un día por traslado del domicilio habitual.
- c) 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 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.

- d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Además de los permisos mencionados anteriormente, el personal podrá disfrutar de los siguientes permisos adicionales, independientemente de las modificaciones estatutarias:

- f) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- g) Cinco días laborables por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, e hijos naturales y tres días laborables por parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, entendiéndose por tal aquel que implique una distancia superior a los 150 kilómetros entre el domicilio del trabajador y el lugar del sepelio, el plazo se ampliará en dos días.
- h) Hasta un máximo de dos días laborables para la realización de los trámites y/o obligaciones judiciales necesarias en caso de divorcio o separación legal, no acumulativos, tales como asistencia a juicio, pruebas periciales, etc., siempre que coincidan con el horario de trabajo. Los trabajadores que disfruten de este permiso deberán justificar adecuadamente con la correspondiente citación o certificado la utilización del mismo.
- i) Veinticuatro horas al año para acompañar en el tratamiento oncológico cuando el paciente sea el cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada o compañero/a estable con quien venga conviviendo desde hace al menos un año de manera continua y acreditada, así como a los hijos tanto naturales como políticos, y dieciséis horas al año para familiares directos (abuelos, padres, hermanos y nietos, tanto naturales como políticos).
- j) Un día laborable por matrimonio u ordenación religiosa de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.
- k) Hasta media jornada para tramitar el Documento Nacional de Identidad (DNI) y Número de Identidad de Extranjería (NIE).

- l) Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la seguridad social y hasta un total de dieciséis horas anuales para acudir a consulta médica de carácter privado, o bien, para acompañamiento de hijos menores de edad a consulta médica de la seguridad social o consulta médica de carácter privado.
- m) Tiempo necesario para acudir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación de cursos organizados en centros oficiales.
- n) Se conceden ocho horas anuales retribuidas para necesidades personales.
- o) Cuatro horas para la realización de los trámites necesarios para la renovación del carné de conducir siempre que dicho carné sea necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 14º - Flexibilidad Horaria.

- A) Flexibilidad horaria en la hora de entrada:

Se establece para todos aquellos puestos de trabajo, siempre que no tengan una atención directa con clientes, contenidos en la lista del Anexo II de este Convenio, una flexibilidad horaria de 30 minutos en la jornada diaria, sobre la hora de entrada (nunca antes de la hora de entrada). Esta flexibilidad no significará, en ningún caso, una reducción de la jornada; habrá de recuperarse a la salida para la jornada de mañana o, a partir del día siguiente a la entrada para las jornadas de tarde.

- B) Otras Flexibilidades:

Paralelamente, y de manera independiente de la flexibilidad de 30 minutos anteriormente descrita, se dispone para todos los puestos de trabajo, establecer una flexibilidad horaria que permitiría incrementar en una hora diaria la jornada de trabajo, o bien reducirla hasta el máximo de la jornada de cada empleado. Para ello, será necesario un periodo de preaviso por parte de la Empresa de 5 días.

En cualquier momento, dejando constancia previa por escrito, la Empresa podrá modificar la duración de la jornada de trabajo de cada día en las horas de exceso o defecto pactadas, con el único límite de no exceder de una hora sobre el horario completo de trabajo.

El cómputo de esta flexibilidad horaria se realizará en base al año natural para que no se exceda la jornada anual de trabajo estipulada por el Convenio. Asimismo, se establece un máximo de 16 horas pendientes de recuperar o realizar, sin que puedan exceder un total de 173 horas anuales en esta condición.

- C) Flexibilidad horaria en viernes:

Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y en todos los puestos de trabajo cuyo contenido, actividad y carga de trabajo lo permita, los trabajadores de horario de mañana (horarios con comienzo hasta las 10:00 horas, inclusive), podrán acordar con su superior jerárquico el establecimiento de una nueva jornada semanal que, manteniendo las 40 horas semanales totales, reparta las horas de la tarde del viernes, de manera que se realicen durante el resto de la semana, de lunes a jueves, según pacto escrito, en fracciones de 30 o 60 minutos. Este acuerdo podrá tener lugar, siempre y cuando concurren necesariamente los siguientes requisitos:

- Que se firme con la antelación suficiente
- Que sea reversible por cualquiera de las dos partes con una antelación mínima de una semana.
- Que en ningún momento el cómputo de la jornada anual se vea reducido.
- De dicho acuerdo, ha de darse traslado al departamento de Recursos Humanos siempre con un mínimo de una semana de antelación.

Artículo 15º - Excedencias voluntarias y excedencias por cuidado de hijos y familiares.

- a) Excedencia Voluntaria común:

Se contempla que para los casos de trabajadores que disfruten de excedencias voluntarias no superiores al año (12 meses), en el momento en que se produzca su finalización y siempre que así lo solicite formalmente el trabajador con un mes de antelación a la misma, se producirá su reincorporación en el mismo puesto y centro de trabajo en el que hubiera prestado sus servicios el trabajador antes de solicitar la excedencia.

En los supuestos de excedencias voluntarias superiores al año, se estará a la regulación vigente sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos, junto a la solicitud de la reincorporación el trabajador deberá aportar el informe de su vida laboral actualizado a la fecha inmediatamente anterior en que se pudiera producir su reingreso y respecto a la actividad realizada en su período de excedencia voluntaria. Y ello de cara a la acreditación de la no realización por parte del trabajador excedente de un supuesto de concurrencia desleal o ilícita.

b) Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

Se contempla que para los casos de trabajadores que disfruten de excedencias por cuidado de hijos y familiares no superiores al año (12 meses), se producirá su reincorporación en el mismo puesto y centro de trabajo en el que hubiera prestado sus servicios el trabajador antes de notificar la excedencia. Cuando el trabajador tenga reconocida la condición de familia numerosa general, la reincorporación en el mismo puesto y centro de trabajo se producirá cuando la excedencia no sea superior a los 15 meses. Cuando tenga reconocida la condición de familia numerosa especial, la reincorporación en dichas condiciones se producirá cuando la excedencia no sea superior a 18 meses.

En los supuestos de excedencias por cuidado de hijos y familiares superiores al año, se estará a la regulación vigente sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16º - Extinción de mutuo acuerdo.

Cuando entre el trabajador y la Empresa se pacte la extinción del contrato de trabajo de mutuo acuerdo entre las partes, la Empresa abonará al trabajador con un límite máximo de 10 trabajadores año, los siguientes pagos:

- A los 60 años: 24 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.
- A los 61 años: 20 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.
- A los 62 años: 16 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.
- A los 63 años: 12 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.
- A los 64 años: 8 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.
- A los 65 años: 4 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.

La aceptación de este pago supondrá la baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador.

Artículo 17º - Jubilación.

La jubilación se regulará por lo que se establezca en cada momento en la legislación vigente.

Capítulo IV

Sistema de Incentivos - Rendimiento

Artículo 18. – Sistema de Objetivos.

Estarán compuestos por:

Artículo 18º.1 – Rendimiento Medido Mano de Obra Directa (MOD).

El sistema de Incentivos-Rendimiento está basado en el concepto de horas facturadas. Implica que no habrá pago de prima en tiempos no productivos a tal efecto. Será de aplicación al personal productivo de taller (mano de obra directa) en los siguientes términos:

El cálculo de la prima será mensual y no acumulativo.

La cuantía de la prima se determinará por las horas facturadas que excedan del 95% de las horas potenciales ($\mu=95\%$)

Las horas potenciales se calcularán empleando la siguiente fórmula (que excluye las horas de vacaciones y las de ajuste de calendario):

$H \text{ Potenciales} = H \text{ Calendario (1.738 en 2024/2025)} - T1 - T5 - T6 - T8$

siendo T1= Trabajo de Taller; T5= Paro; T6= Formación; T8= Espera de Recambios.

Para el cálculo del cómputo mensual se utilizará la siguiente fórmula:

$H_p = HC + HE - (T1 + T5 + T6 + T8) - H. \text{ Vacaciones} - H. \text{ Ajuste}$

Siempre teniendo en cuenta que se tiene que cumplir la fórmula de arriba (H. Potenciales) no se percibirá prima en el caso de que la T5 supere el 15% de las horas de calendario del mes.

La flexibilidad horaria afectará al cálculo de las horas potenciales a efecto de cálculo de prima de rendimiento medido, en la misma medida en que se utilicen.

Las horas extras se sumarán a las horas de Convenio incrementando las horas potenciales.

El precio de la hora primada será de 14 euros.

El pago de la prima se realizará mensualmente por períodos ya concluidos.

La prima correspondiente al período de vacaciones se pagará en el mes en que el trabajador tome el período más largo de vacaciones y se acuerda abonar un importe único de 175 euros/trabajador/año, en 2024; y 200 euros/trabajador/año, en 2025. El Sistema de Incentivo-Rendimiento resultará de aplicación en los días de dicho mes en que el trabajador no esté de vacaciones. Esta objetivación de las cuantías de las primas estimadas en vacaciones es consecuencia del efecto de la obra en curso en los meses en que se disfrutaban vacaciones.

Para la vigilancia de lo establecido en este artículo se creará una Comisión de Tiempos, de tres miembros por parte de la RLPT y otros tres miembros por parte de la Empresa.

En la aplicación del Rendimiento Medido, para cualquier tema relacionado con el sistema, y mientras no se oponga a lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el correspondiente reglamento de aplicación vigente.

Artículo 18º.2 - Retribución variable Mano de Obra Indirecta (MOI).

La plantilla conservará un plan de incentivos para la MOI en función de los objetivos que marque la Compañía y basados en el cumplimiento de los mismos; de acuerdo a los diferentes parámetros de productividad, mercado o sector de actividad, pudiendo adaptarse anualmente por la Empresa en función de dichas circunstancias.

MOI: todo el personal de Convenio excluido la MOD.

Capítulo V

Condiciones económicas

Artículo 19º - Revisión salarial.

Las tablas salariales serán las recogidas en el Anexo I, lo que supondrá un incremento salarial del:

Año 2024: 3,6%

Año 2025: 3,3%

Artículo 20º - Conceptos salariales.

– Estarán compuestos por:

Artículo 20º.1. Salario base.

Es el que figura en las tablas salariales de este Convenio Colectivo, que retribuyen la prestación de servicios en jornada completa.

Tiene el carácter de retribución básica para toda la plantilla, abonándose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias coincidentes con los meses de junio y noviembre, todas ellas de igual cuantía.

Las pagas extraordinarias se abonarán conjuntamente con las nóminas de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Dentro del salario base están incluidos ya todos los pluses que provengan del desarrollo del puesto de trabajo, tales como tóxico - penoso y peligroso, plus por trabajos en cadena, plus de preparador de máquinas, plus de obligatoriedad y/o responsabilidad, plus de jefe de equipo, plus de mando. Asimismo, se incluyen las cantidades percibidas por quebranto de moneda que percibe el personal que con anterioridad a la firma del acuerdo la venían percibiendo y la compensación económica por renuncia a la jornada reducida o diferencia de jornada estival, fondos y atenciones sociales y el 80% de la antigua prima de producción. Queda incluido, también, cualquier complemento por/de asistencia (en el Convenio Sectorial llamado de productividad), así como las partes correspondientes a domingos, manteniéndose únicamente el concepto de nocturnidad.

Los Salarios base que se asignan a cada grupo profesional son consecuencia de todo lo anterior.

Artículo 20º.2.- Complementos salariales.

Artículo 20º.2.1.- Primas e Incentivos.

El sistema de primas afectará exclusivamente a los trabajadores MOD, de acuerdo con las eficacias individuales y con los valores en euros y procedimiento que se establecen en el artículo 18.1 de este Convenio.

El sistema de incentivos afectará exclusivamente a los trabajadores MOI, de acuerdo a los parámetros que se establecen en el artículo 18.2 de este Convenio.

Artículo 20º.2.2 - Gratificaciones extraordinarias julio y Navidad.

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario base, cuando corresponda. Se devengarán por semestres naturales prorrateados, estableciéndose el pago los días 30 de junio y 30 de noviembre.

Artículo 20º.2.3 - Plus de idiomas.

Para tener derecho a percibir este concepto, se requieren las siguientes condiciones:

1º. Dominio completo del idioma o idiomas para los cuales haya sido contratado el personal.

2º. Utilización del idioma o idiomas al servicio de la Empresa.

No procederá abono alguno por este concepto al personal con grupo profesional G3N1 por considerarse compensado dentro de su salario. Se fija su cuantía en el anexo I de tablas salariales.

Artículo 20º.2.4 - Horas extraordinarias.

La compensación por horas extraordinarias tendrá dos alternativas:

- a) Económica: consistente en el abono del precio de cada hora extraordinaria realizada según tablas recogidas en este Convenio.
- b) Compensación mediante descanso: los trabajadores que hayan realizado las horas extraordinarias podrán acordar con los responsables de los sectores donde desempeñen su actividad, la compensación de una hora y treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada, sin repercutir ni en prima ni en pluses.

A efectos del cómputo del número de horas extraordinarias máximo establecido en cada momento por la legislación, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Ambas alternativas son incompatibles, siendo necesaria la oportuna autorización del responsable del sector donde el trabajador desempeñe su actividad para la realización de horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio se realizará el mínimo de horas extras posibles y necesarias para garantizar en cada momento la actividad productiva más adecuada a la carga de trabajo, estudiándose en los casos que proceda la posibilidad de sustituir las horas extras normales por contrataciones temporales.

El carácter de estas horas extraordinarias será voluntario, salvo en aquellos casos que por reparaciones o siniestros hayan de ser necesarias, o por fuerza mayor.

Artículo 20º.3 - Complemento de prestaciones por situaciones de incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal, mientras el trabajador se encuentre de alta en la Empresa, la misma abonará los siguientes complementos a las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social, que se detallan a continuación, para cada caso:

- Para los casos de incapacidad temporal, sea cual sea la causa de la que se derive, que requiera intervención quirúrgica con hospitalización de la persona trabajadora, la Empresa deberá pagar

un complemento consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el 100% de la base reguladora de la prestación en cuestión, a partir de la intervención y durante 15 días más, como máximo, una vez haya abandonado el centro, durante la convalecencia. Igualmente se pagará este complemento en los casos de hospitalización sin intervención quirúrgica, durante el periodo de ingreso hospitalario.

- En la primera baja de cada año, los tres primeros días de baja por I.T. por enfermedad común o accidente no laboral se abonarán por parte de la empresa al 100% del Salario Convenio.
- La Empresa deberá complementar la base reguladora hasta llegar al 100% en los casos de accidente laboral.

Artículo 20º.4 – Subvención para comida.

La Empresa facilitará este plus/ticket restaurant, por día de presencia, para aquellos trabajadores que estén adscritos a horario de jornada partida, con una interrupción de la jornada igual o superior a 1 hora.

Siendo el valor de su importe o cuantía económica de 11 euros en 2024 y 12 euros en 2025, desde la firma hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio.

El trabajador tendrá la opción de elegir entre ticket restaurant o compensación en metálico. Esta opción se podrá ejercer semestralmente.

Artículo 20º.5 - Compensaciones.

En las tarifas horarias y sueldos convenidos han quedado absorbidos jornales base reglamentarios, domingos, incrementos anteriores, pluses voluntarios y personales, desgravaciones de incentivos, complementos de asistencia (en el Convenio Sectorial llamado de productividad), plus de transporte y plus de especialización de máquinas.

Artículo 20º.6 - Naturaleza de las cantidades de cuadros anexos.

Todas las cifras que se indican en este Convenio y en sus cuadros anexos tienen la consideración de importes íntegros o brutos excepto que se especifique lo contrario.

Artículo 21º – Conceptos extrasalariales.

Artículo 21º.1 - Kilómetros.

El personal autorizado a viajar en vehículo propio, en sus desplazamientos por razones de trabajo, tendrá derecho a la percepción de una compensación por este concepto según Disposición Adicional Primera.

Artículo 21º.2 - Dietas.

Aquellos trabajadores que, por necesidades de la Empresa o por orden de la misma, tengan que desplazarse fuera del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir una compensación por este concepto, según Disposición Adicional Primera.

Artículo 21º.3 - Hospedaje.

El alojamiento será proporcionado y correrá a cargo de la Empresa, en hotel de tres estrellas.

Si fuera necesario realizar viaje al extranjero, la Empresa correrá con todos los gastos ocasionados por este desplazamiento.

Artículo 22º - Descuento ausencias no retribuidas.

Cuando se producen ausencias no retribuidas cada hora o fracción se multiplicará por 0,125 aplicando el siguiente mecanismo: (S.B.A: 360 días) x 0,125 día

Capítulo VI

Temas sociales

Artículo 23º - Préstamo ayuda a la vivienda.

El personal con más de un año de antigüedad y con contrato indefinido podrá obtener un préstamo con destino a la adquisición o reparación de la propia vivienda, siempre que carezca de ella y sea para uso habitual.

La Empresa destinará para el año 2024 y 2025, para este fin un importe anual de 102.000 euros.

Los préstamos concedidos por este fondo (capital e intereses) son recuperables por la Empresa.

Para los préstamos al personal para la adquisición y arreglo de vivienda se establecerá como cantidad máxima a recibir (a partir de la fecha de la firma del Convenio) por cada trabajador, debidamente documentada su solicitud, 8.000 euros, estableciéndose un interés del 1%.

Asimismo, se establece como plazo máximo de amortización 5 años. Una vez realizada la reparación de la vivienda, el trabajador beneficiado deberá presentar a la comisión de asuntos sociales la debida factura acreditativa del gasto. De no ser así será reintegrado en el plazo máximo de 3 meses lo no dispuesto, y en caso de no reintegrarse se procederá al traslado al departamento de Recursos Humanos para su descuento en nómina. Las cuantías anuales no serán acumulativas de un año para otro.

Regulación de los préstamos de ayuda a la vivienda.

- La comisión de asuntos sociales estará formada por el mismo número de miembros en representación de la Empresa y en representación de los trabajadores. Respecto a la representación de los trabajadores estará compuesta por un representante de cada una de las unidades electorales a las que afecta el presente Convenio Colectivo. A la comisión paritaria se podrá asistir por la propia persona designada o bien por delegación del voto por escrito en cualquiera de los otros miembros de esta comisión.
- La finalidad de la comisión de asuntos sociales será la de conceder los préstamos ayuda a la vivienda entre los distintos solicitantes para lo que se reunirá cuando la comisión lo considere necesario.
- Las solicitudes para acceder al préstamo ayuda a la vivienda se recogerán y entregarán en el departamento de Recursos Humanos quién dirigirá copia de las mismas a los componentes de la comisión de asuntos sociales.
- La comisión de asuntos sociales comprobará los datos aportados por los interesados en percibir el préstamo ayuda a la vivienda y distribuirá el préstamo de conformidad con la necesidad planteada por cada solicitante. El concepto de necesidad será establecido y determinado en cada momento por la propia Comisión.

Artículo 24º - Prestaciones por matrimonio o pareja de hecho y nacimiento de hijos o adopción.

1. La Empresa establece determinadas ayudas económicas por trabajador:

- Por matrimonio o pareja de hecho registrada: 350 euros brutos para cada uno de los años de vigencia del Convenio.
- Por nacimiento de hijo o adopción: 250 euros brutos para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

2. Para tener derecho a estas ayudas se exigirá la presentación a la Empresa de la documentación oficial acreditativa de la circunstancia que dé derecho a la percepción de la prestación, a fin de que su concesión sea objetiva y automática. La ayuda se abonará en la nómina correspondiente al mes siguiente al hecho causante.

Artículo 25º - Ayuda especial discapacidad.

1. La Empresa establece determinadas ayudas económicas por circunstancias personales del trabajador:

- Supuestos de discapacidad igual o superior al 33% de hijos y cónyuge del trabajador y superior al 50% de padres del trabajador, con dotación de 1.300 euros brutos anuales, estableciéndose un máximo de 22 trabajadores beneficiarios del sistema anualmente.

Regulación de la ayuda especial discapacidad

En el supuesto de que las solicitudes de esta ayuda especial por discapacidad superen el número máximo de beneficiarios establecido, se seguirá el siguiente criterio de prioridades:

- a) En primer lugar y con carácter general tendrán preferencia las ayudas solicitadas para hijos y cónyuge de los trabajadores respecto a las ayudas solicitadas para los padres con independencia de los grados de discapacidad, salario bruto del trabajador o antigüedad. En consecuencia, se comenzará la asignación por las solicitudes referidas a hijos y cónyuge de trabajadores y solo si estas son inferiores al número de 22 se pasará a la asignación de las solicitudes para padres de los trabajadores.

b) En segundo lugar y una vez realizada la asignación anterior se seguirá para el reparto los siguientes criterios:

1.- Grado de discapacidad teniendo preferencia las solicitudes para hijos y cónyuge o, en su caso, padres que reflejen un mayor grado de discapacidad.

2.- A mismo grado de discapacidad del hijo, cónyuge o, en su caso, padres tendrá preferencia el trabajador que tenga un salario bruto anual inferior de conformidad con el certificado de retenciones del año anterior a la solicitud.

3.- A mismo grado de discapacidad del familiar y salario bruto anual de los trabajadores tendrá preferencia la solicitud del trabajador que tenga una mayor antigüedad real en la Empresa.

Las solicitudes deberán realizarse en el formulario oficial de la Empresa dentro de los dos primeros meses de cada año natural, debiendo resolverse y adjudicarse por la Empresa dentro del mes siguiente al cierre de presentaciones para que sea abonado como máximo en la nómina correspondiente al mes de abril.

En el supuesto de que en el plazo de presentación de solicitudes anteriormente mencionado no se cubriera el número máximo de beneficiarios y algún familiar de trabajador de los protegidos por esta regulación contrajera, tras el plazo oficial de solicitudes mencionado, un grado de discapacidad que le permitiera acceder a la ayuda podrá presentar su solicitud en cualquier momento. Para ello, deberá acompañar la documentación oficial que demuestre que la fecha de declaración de la discapacidad del familiar afectado es posterior al plazo oficial de presentación de solicitudes. En estos supuestos se repartirá por orden de llegada de las respectivas solicitudes. Igualmente, si dentro del plazo oficial de presentación de solicitudes se cubriera el número máximo de beneficiarios, el trabajador deberá esperar hasta la apertura del nuevo plazo oficial para poder presentar su solicitud.

II. Para tener derecho a estas ayudas se requerirá la documentación oficial correspondiente, que se debe presentar a la Empresa. Además, se exigirá certificado de convivencia durante los últimos 12 meses.

Artículo 26º - Seguro de vida y accidentes.

1) En los supuestos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta, la cobertura del seguro Colectivo de Vida, para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será, para la vigencia del Convenio, de 16.000 euros.

2) En los supuestos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta, la cobertura del seguro Colectivo de Accidente, para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será, para la vigencia del Convenio, de 90.000 euros.

Para aquellos trabajadores que tengan en la actualidad capitales superiores, les serán respetados hasta que se igualen con los establecidos con carácter general.

Se facilitará al Comité de Empresa una copia de las condiciones generales de la póliza. Esta póliza de seguro de accidentes cubrirá los accidentes que ocurran tanto durante el desempeño de la actividad laboral como en la vida privada de los trabajadores, excluyéndose las actividades de riesgo, tal y como se recoge en la póliza actual vigente con la Compañía aseguradora.

Artículo 27º - Premios de permanencia.

Para todos los trabajadores fijos en la plantilla a la firma del Convenio, se les gratificará por una sola vez con los siguientes premios:

- Con 25 años de permanencia: 1.700 euros netos.
- Con 35 años de permanencia: 2.700 euros netos.

El abono de esta gratificación se producirá en el mes siguiente al de la fecha que cumpla los años citados de permanencia.

Artículo 28º - Descuentos a los trabajadores en plantilla por compra de productos Mercedes-Benz siempre y cuando este material sea para uso exclusivo de vehículo actual de su propiedad.

Los trabajadores de Star Madrid Retail, S.L. podrán optar por la compra de estos productos, conforme condiciones económicas que fije la Empresa. Según Disposición Adicional Segunda.

Artículo 29º - Igualdad de oportunidades / No discriminación.

La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los distintos puestos de trabajo incluidos los de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminándolas por razón de sexo.

Este compromiso queda fijado y regulado en el contenido del plan de igualdad vigente en cada momento, y que será de aplicación y obligado cumplimiento tanto para la Empresa como para los trabajadores.

Capítulo VII

Relaciones laborales

Artículo 30º - Comisión mixta de vigilancia de este Convenio.

Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de lo acordado en este Convenio, se constituye una comisión mixta que estará integrada por el Comité Empresa/Intercentros, así como por la representación de la Empresa. La Comisión deberá ser paritaria, por lo que la representación de la Empresa, con independencia del número de asistentes, ostentará el mismo número de votos que los que ostente la representación social.

Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que correspondan, dentro del plazo de los quince días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación.

Expresamente serán competencias de la Comisión Mixta:

- a) La vigilancia, control y seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en el cumplimiento del presente Convenio.
- b) La interpretación y resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.
- c) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto Colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio.

El ejercicio de las anteriores competencias no obstaculizará, en ningún caso, la función y tutela judicial efectiva.

No obstante, en el supuesto de que en el ejercicio de estas competencias y, en particular las previstas en las letras b) c) y d), no se llegase o alcanzase un consenso ni acuerdo alguno en el seno de la Comisión Mixta, se actuará según lo previsto en el Capítulo correspondiente al Procedimiento Extrajudicial para la Solución de Conflictos Laborales previsto en el Acuerdo Estatal del Metal vigente, al que se adhieren los firmantes del presente Convenio Colectivo, debiéndose entender las referencias a la Comisión Paritaria como a la propia Comisión Mixta del mismo. En definitiva, las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Regional de la Comunidad de Madrid, actualmente denominado Instituto Regional de Mediación y Arbitraje.

Artículo 31º - Solución de problemas individuales.

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

1º. 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.

2º. De no recibir contestación de su jefe inmediato, o no considerando ésta satisfactoria, se cursará escrito a la dirección de Recursos Humanos, quien concretará la naturaleza de la queja, contestando dentro de los cinco días laborables siguientes a la fecha de la recepción del escrito.

3º. En el caso de que el interesado considere insatisfactoria la resolución adoptada por la dirección de Recursos Humanos, se dará audiencia al mismo conjuntamente con un miembro del Comité de Empresa y el delegado de personal si lo hubiese y el interesado lo considerase asimismo oportuno.

En todo caso, la resolución final se adoptará por la Dirección de Recursos Humanos en el plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de esta reunión.

En cualquier caso, el interesado podrá ejercer su derecho individual a la tutela judicial efectiva.

Artículo 32º - Participación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre órganos de representación unitaria en la Empresa y legislación concordante.

Artículo 33º - Plan de formación.

La Empresa informará al Comité de Empresa, con una periodicidad cuatrimestral, del plan de formación que se lleva a cabo en la misma, así como de la evolución del mismo.

Artículo 34º - Comité Intercentros.

Las competencias, funciones y contenido del Comité Intercentros son:

- Objetivo: el Comité Intercentros es un órgano de representación colegiado, adicional y complementario a las diferentes unidades electorales de la Empresa, las cuales mantendrán sus competencias, funciones y garantías que la ley les otorga, a excepción de las que expresamente se prevean y determinen para el Comité Intercentros (C.I.).
- Funciones: Intervenir en todas aquellas cuestiones y materias que excedan de las competencias, funciones y garantías propias de cada una de las diferentes unidades electorales de la Empresa (Comités de Empresa o delegados de personal), por su carácter Colectivo y que afecten a uno o más centros de trabajo de la Empresa.
- En particular, la función principal del C.I. será la de legitimación para intervenir en todos los procesos de carácter Colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo, y que estén encuadrados en el ámbito de aplicación del II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L.
- Competencias: Facilitar e intervenir en los procesos de negociación colectiva en el ámbito propio del Convenio Colectivo de la Empresa Star Madrid Retail, S.L., sustituyendo a las diversas unidades electorales en aquellas materias tan particulares como:
 - Negociación del Convenio Colectivo de la Empresa Star Madrid Retail, S.L.
 - Comisión mixta de vigilancia del C.C., para su interpretación, aplicación y resolución de aquellas dudas que genere el contenido del citado C.C.
 - Recibir la información económica y evolución del negocio de Star Madrid Retail, S.L. con la periodicidad que legalmente venga establecida en cada momento.
 - Recibir la información del empleo de Star Madrid Retail, S.L., con la periodicidad que legalmente venga establecida en cada momento.
 - Comunicación e información del contenido y seguimiento de las acciones o medidas incluidas en el plan de formación anual de Star Madrid Retail, S.L.
 - Procesos de reestructuración de carácter Colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo de la Empresa.
 - Procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter Colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo de la Empresa.
 - Procesos de movilidad o traslados de carácter Colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo de la Empresa.
 - Elaboración, aplicación e interpretación de acuerdos de carácter Colectivo en el seno de las diferentes unidades electorales Star Madrid Retail, S.L.
 - Otros procesos o medidas de carácter Colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo de la Empresa.
 - Cualquier otro asunto que se pueda suscitar y que tuviese carácter Colectivo, con independencia de que pueda afectar a uno o más centros de trabajo de la Empresa.
- Representatividad: La composición del Comité Intercentros será de 13 miembros por la parte social que vendrá determinada por la representatividad del conjunto de las diferentes unidades electorales.

La duración de las competencias y de la composición de los miembros del Comité Intercentros se vinculará a la totalidad de la vigencia del II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L.

Durante la vigencia del II Convenio Colectivo Star Madrid Retail, S.L., se podrá proceder a la renovación de la composición social del C.I. cuando así lo acuerden la mayoría de estos componentes, y con arreglo en todo momento a la representatividad del conjunto de las unidades electorales.

- Transporte: La Empresa abonará con carácter anual a los miembros componentes del C.I. el importe equivalente al abono transporte que corresponda a los desplazamientos en la Comunidad de Madrid, conforme con el ámbito territorial de aplicación del C.C.

La percepción de este importe sustituirá al que se venía percibiendo en concepto “abono transporte” por su condición de miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal de su unidad electoral.

Para viajes o desplazamientos a distancias superiores, se estará a lo que la normativa de gastos de viajes de la Empresa Star Madrid Retail, S.L. determine en cada momento, debiendo en todo caso éstos viajes o desplazamientos ser aprobados previamente por la Dirección de Recursos Humanos de Star Madrid Retail, S.L., previa solicitud justificada de la Presidencia y Secretaría (en su defecto de la Vicepresidencia) del C.I., a propuesta de la mayoría de los miembros componentes del C.I.

- Crédito de horas sindicales: Para el uso y reparto de las horas sindicales por parte de los miembros componentes del Comité Intercentros de la RLT, se dispondrá por su parte de 10 horas/mes por miembro, acumulables en cómputo anual, a distribuir y/o utilizar por los componentes del CI, más dos reuniones anuales extraordinarias.

La administración de las referidas horas se hará por reparto proporcional en función de las distintas centrales sindicales existentes en cada momento en el propio CI.

- Fondo Comité Intercentros: Se establece un fondo anual de 750 euros para toda la vigencia del Convenio.

Artículo 35º – Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (RLPT).

Las funciones, composición y atribuciones de los diferentes Comités de Empresa y delegados de personal de cada unidad electoral, serán las contempladas en la ley, a excepción de las que expresamente se prevén y determinan para el Comité Intercentros (C.I.) en caso de existir.

Se establece un fondo anual para cada Comité de Empresa de 700 euros para toda la vigencia del Convenio y para el Delegado de Personal de 210 euros.

Artículo 36º - Crédito horario.

Los representantes de las personas trabajadoras disfrutarán del crédito horario establecido en las normas legales, pudiendo los representantes acumular las horas sindicales de todos los representantes en cómputo anual, para facilitar el desempeño de sus funciones, estableciéndose el compromiso por parte del Comité de Empresa de que cuando tengan necesidad de hacer uso de estas horas lo deberán comunicar verbalmente a sus respectivos mandos, siempre y cuando la ausencia del puesto de trabajo no exceda de media hora, de no ser así esta comunicación deberá ser por escrito.

Artículo 37º - Secciones sindicales.

Las distintas secciones sindicales de la Empresa, y los delegados sindicales, funcionarán de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical (L.O. 11/1985).

Artículo 38º - Régimen disciplinario.

Se creará una comisión disciplinaria formada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa; si no hay acuerdo para solucionar cualquier conflicto, una vez analizados los hechos, se seguirá el siguiente procedimiento:

Con carácter previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, la Dirección de la Empresa comunicará al trabajador los cargos que contra él existen, informando de ello al Comité de Empresa.

Recibidos los cargos, el trabajador dispondrá de un plazo de cinco días laborables para hacer por escrito los descargos y alegaciones que estimara oportuno. De igual plazo dispondrá el Comité de Empresa.

A la vista de las alegaciones del trabajador y de las demás pruebas que se hayan recabado, la dirección adoptará la postura que estime oportuna, comunicándosela al interesado y al Comité de Empresa, en un plazo de cinco días laborables.

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

Este procedimiento no supone que, en los casos en que legalmente esté establecida la apertura de expediente contradictorio no se instruya.

En lo no previsto en este Convenio, y especialmente en lo relativo a la tipificación de faltas y sanciones, se aplicará lo que en esta materia regula el Convenio Colectivo de la industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid en aquello que no sea contrario a la legalidad.

Artículo 39º - Fondo social.

Se creará un fondo social de 50 euros netos por trabajador para el año 2024 y 55 euros netos por trabajador para el año 2025, que se destinarán a la entrega de una cesta de Navidad a gestionar y a repartir por parte del Comité de Empresa a los trabajadores/as, siguiendo los procedimientos de compras de aplicación a Star Madrid Retail, S.L. en cada momento.

Artículo 40º - Prevención riesgos Laborales.

Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la prevención del riesgo laboral dentro de la Empresa a través de los órganos pertinentes.

En materia de formación en prevención de riesgos laborales del personal se estará a lo estipulado en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Artículo 41º - Difusión del Convenio.

La Dirección de la Empresa y el Comité darán la oportuna publicidad sobre el contenido del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

PRIMERO: Que el II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L. ha sido firmado con efectos 1 de enero de 2024.

SEGUNDO: Que en el II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L., recoge en su articulado el derecho del personal a percibir una cantidad para compensar los gastos «dietas» ocasionados por viajes/desplazamientos fuera del ámbito territorial del citado convenio. Igualmente, en el articulado del II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L. se recoge el derecho a cobrar kilometraje.

TERCERO: Que al no recoger el mencionado artículo las condiciones económicas mencionadas, ambas partes,

ACUERDAN**DIETAS Y KILOMETRAJE**

PRIMERO: Que los trabajadores afectados por el II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L. percibirán por el concepto de dietas las siguientes cantidades:

- Dietas en España: 60 euros/día a partir de la fecha de la firma del II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L.
- Dietas en el extranjero: 90 euros/día a partir de la fecha de la firma del II Convenio de Star Madrid Retail, S.L.

La compensación económica de la dieta se estructura de la siguiente forma:

10% Desayuno

50% Comida

40% Cena

SEGUNDO: Que el personal afectado por el II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L. percibirá por el concepto de kilometraje cuando utilicen sus vehículos personales para realizar desplazamientos por cuestiones de trabajo la cantidad de 0,31 euros/Km a partir de la fecha de la firma del II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L.

TERCERO: Este acuerdo tendrá vigencia desde la firma del II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L. hasta el 31/12/2025.

CUARTO: La renovación de esta disposición adicional se hará coincidir con la negociación del próximo Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DESCUENTOS

PRIMERO: Que el II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L. ha sido firmado con efectos 1 de enero de 2024.

SEGUNDO: Que, en el II Convenio Colectivo Star Madrid Retail, S.L. recoge en su articulado el derecho a “Descuentos a los trabajadores en plantilla por compra, reparación de productos Mercedes-Benz, siempre y cuando este material sea para uso exclusivo del vehículo actual de su propiedad”, el derecho del personal a adquirir vehículos y recambios Mercedes-Benz conforme a las condiciones económicas que fije la Empresa.

TERCERO: Que al no recoger el mencionado artículo las condiciones económicas mencionadas, ambas partes,

ACUERDAN

PRIMERO: Que los trabajadores afectados por el II Convenio Colectivo Star Madrid Retail, S.L. podrán optar por la compra a su nombre de un vehículo nuevo o usado en las siguientes condiciones:

- **TURISMOS NUEVOS / INDUSTRIALES NUEVOS:** Se estará en cada momento en términos de precios, plazos de entrega y límites a lo que establezca Mercedes-Benz en España.
- **TURISMOS / INDUSTRIALES USADOS:**
 1. Precios: El precio para el empleado con contrato indefinido será igual al coste de factura de compra más una comisión de gestión del 2%, siempre que dicho porcentaje no resultase inferior a 300 euros, en cuyo caso se cargaría esta cantidad. Al precio así calculado se le aplicarán los impuestos vigentes. En el precio de venta al empleado se incluirán los gastos de contratación de la garantía. Por tanto, el precio para el empleado será el coste de factura de compra + la comisión de gestión (mínimo 300 euros) + la contratación de la garantía.
 2. A estos efectos se entiende por coste, la suma del precio de adquisición, gastos de reacondicionamiento, y gastos de transferencia a nombre del empleado.
 3. En el caso excepcional de que el precio así calculado resultase superior al precio de lista para clientes que el sector de V.O. hubiese establecido, se aplicará este último.
 4. Los vehículos sujetos a estas condiciones serán aquellos del stock de vehículos usados que están a la venta por el canal de particulares, exceptuando los que provienen de compra libre.
 5. Límites: Se establece un cupo anual de 60 unidades para la venta a empleados, así como un máximo individual de un vehículo cada 24 meses. La transferencia se efectuará a nombre del empleado.

SEGUNDO: Que los trabajadores afectados por el II Convenio Colectivo de Star Madrid Retail, S.L. igualmente podrán tener los siguientes descuentos:

- a) Compra de Recambios: Será el equivalente al precio de coste + 2 puntos.
- b) Mano de Obra: Será la tarifa utilizada en cada momento para los cargos interdepartamentales de la Compañía, exclusivamente para la reparación de vehículos de propiedad del empleado, su cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o compañero/a estable con quien venga conviviendo desde hace al menos un año, de manera continua y acreditada, marca Mercedes-Benz.

TERCERO: Este acuerdo tendrá vigencia desde la firma del II Convenio Colectivo Star Madrid Retail, S.L., hasta el 31/12/2025.

CUARTO: La renovación de esta disposición adicional se hará coincidir con la negociación del próximo Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

AREA DESCANSO Y LAVADO DE ROPA

PRIMERO: Que el II Convenio Colectivo Star Madrid Retail, S.L., ha sido firmado con efectos de 1 de enero de 2024.

SEGUNDO: Que, con el fin de mejorar las condiciones de los empleados,

ACUERDAN

PRIMERO: Áreas de Descanso.

Que la Dirección de la Empresa en las áreas de descanso en los distintos centros de trabajo, y siempre que el espacio disponible lo permita, habilitará una zona que será dotada de microondas o calienta – platos, frigoríficos y televisión en relación con el número de usuarios, sin que ello implique zona específica de comedor.

SEGUNDO: Lavado ropa de trabajo

Durante toda la vigencia del II Convenio Colectivo Star Madrid Retail, S.L., se mantendrá un sistema de lavado de ropa para todo el personal del sector de Postventa al que la Empresa le facilite la misma.

TERCERO: Este acuerdo tendrá una vigencia temporal coincidente con la del II Convenio Colectivo Star Madrid Retail, S.L.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

ABONO TRANSPORTE Y TELÉFONO MOVIL REPRESENTANTES

PRIMERO: Que el II Convenio Colectivo Star Madrid Retail, S.L ha sido firmado con efectos 1 de enero de 2024.

SEGUNDO: Que, dada la dispersión de centros de trabajo, y siendo necesario el desplazamiento de los miembros del Comité para realizar sus funciones de representación de los trabajadores para facilitar la gestión a los componentes de las distintas unidades electorales, la Empresa concede las siguientes herramientas de trabajo, y

ACUERDAN

PRIMERO: Que, a los miembros de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, se les facilitará para los desplazamientos inherentes a la representación, la entrega del abono Transportes B2 o B3 a quien corresponda, o la correspondiente compensación en metálico,

A los Delegados de las Secciones Sindicales que pudieran constituirse conforme al artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que pertenezcan a la plantilla de la Empresa, se les entregará el Abono de Transporte tipo E1, o la correspondiente compensación en metálico.

SEGUNDO: Concesión de móvil. Se facilitará para uso exclusivo de su representación, un móvil por Unidad Electoral, con tarjeta dual de 36 Euros/mes, para Comité de Barajas y de Agrupación de centros de menos de 50 trabajadores, y de 18 Euros/mes para el resto de Unidades.

TERCERO: Este acuerdo tendrá una vigencia temporal coincidente con la del II Convenio Colectivo Star Madrid Retail, S.L.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

En lo no regulado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid, en todo aquello que no sea contrario a la legalidad.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, salvo lo dispuesto en la disposición transitoria, a los trabajadores comprendidos en el ámbito territorial y personal del presente Convenio Colectivo.

ANEXOS

Anexo 1.- Tabla retribuciones 2024 y 2025.

Anexo 2.- Tabla Puestos de trabajo con Flexibilidad Horaria.

ANEXO 1
II CONVENIO COLECTIVO DE STAR MADRID, S. L.

TABLAS SALARIALES 2024

RETRIBUCIONES 2024			
NIVELES	SAL BASE MENSUAL (EUROS)	TOTAL ANUAL (EUROS)	H.E (EUROS)
G1N1	2.735,93	38.303,02	30,68
G1N2	2.553,56	35.749,84	28,61
G1N3	2.416,82	33.835,48	27,08
G1N4	2.279,95	31.919,30	25,56
G1N5	2.188,83	30.643,62	24,53
G2N1	2.279,95	31.919,30	25,56
G2N2	2.188,83	30.643,62	24,53
G2N3	2.097,57	29.365,98	23,52
G2N4	2.006,38	28.089,32	22,49
G2N5	1.915,20	26.812,80	21,47
G2N6	1.823,98	25.535,72	20,45
G2N7	1.457,29	20.402,06	16,41
G3N1	2.553,56	35.749,84	28,61
G3N2	2.416,82	33.835,48	27,08
G3N3	2.279,95	31.919,30	25,56
G3N4	2.006,38	28.089,32	22,49
G3N5	1.652,53	23.135,42	18,52
G3N6	1.457,29	20.402,06	16,41
G4N1	1.641,64	22.982,96	18,40
G4N2	1.550,37	21.705,18	17,37
G4N3	1.524,81	21.347,34	17,08

(1) Aplicables a partir del 1 de Enero de 2024.

(2) Grupo II Profesional de Oficio Nivel 1: Quién esté realizando funciones de supervisión y coordinación se le abonará un plus de 146,26 € mensuales.

(3) Plus Idiomas mensual 73,18 €.

ANEXO 1
II CONVENIO COLECTIVO DE STAR MADRID, S. L.

TABLAS SALARIALES 2025

RETRIBUCIONES 2025			
NIVELES	SAL BASE MENSUAL (EUROS)	TOTAL ANUAL (EUROS)	H.E (EUROS)
G1N1	2.826,22	39.567,08	31,69
G1N2	2.637,83	36.929,62	29,55
G1N3	2.496,58	34.952,12	27,97
G1N4	2.355,19	32.972,66	26,40
G1N5	2.261,06	31.654,84	25,34
G2N1	2.355,19	32.972,66	26,40
G2N2	2.261,06	31.654,84	25,34
G2N3	2.166,79	30.335,06	24,30
G2N4	2.072,59	29.016,26	23,23
G2N5	1.978,40	27.697,60	22,18
G2N6	1.884,17	26.378,38	21,12
G2N7	1.505,38	21.075,32	16,95
G3N1	2.637,83	36.929,62	29,55
G3N2	2.496,58	34.952,12	27,97
G3N3	2.355,19	32.972,66	26,40
G3N4	2.072,59	29.016,26	23,23
G3N5	1.707,06	23.898,84	19,13
G3N6	1.505,38	21.075,32	16,95
G4N1	1.695,81	23.741,34	19,01
G4N2	1.601,53	22.421,42	17,94
G4N3	1.575,13	22.051,82	17,64

(1) Aplicables a partir del 1 de Enero de 2025.

(2) Grupo II Profesional de Oficio Nivel 1: Quién esté realizando funciones de supervisión y coordinación se le abonará un plus de 151,09 €.

(3) Plus Idiomas mensual 75,59 €.

ANEXO 2

PUESTOS DE TRABAJO CON FLEXIBILIDAD HORARIA

Esta condición estará permitida única y exclusivamente a los puestos de trabajo que no tengan una atención directa con cliente ni estén en los primeros turnos de trabajo.

- Técnicos/Administrativos de backoffice (funciones de soporte del Negocio: Finanzas y Controlling, Recursos Humanos, Marketing, Operaciones, Servicios Generales, Informática).
- Chapistas, Pintores y Mecánicos.
- Coordinadores y Responsables.
- Administrativos/Técnicos de Postventa encuadrados dentro de G1, G3 y G4:
 - Subalterno de taller, Perito/Tasador.
 - Administración de Recambios, siempre que no estén en atención telefónica al cliente, atención al taller o venta de OTC.
 - Recambistas que no estén en el primer turno.
 - Soporte Postventa/ Administrativo Postventa/ Control de Calidad Postventa/ Gestor de Garantías, que no estén en los primeros turnos, excepto los que no tienen atención al público.
- Logística.

(03/11.744/24)

