

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 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 Mercedes-Benz España, S. A. U. (código número 28002802011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Mercedes-Benz España, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de enero 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 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 29 de julio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A.U.**XX CONVENIO COLECTIVO****AÑOS 2023 - 2026****CENTRO DE ALCOBENDAS****PREÁMBULO**

En Alcobendas (Madrid), a 26 de mayo de 2023, reunida la Comisión Negociadora del XX Convenio Colectivo de la Empresa MERCEDES-BENZ ESPAÑA S.A.U. para su centro de trabajo de Alcobendas, integrada por la representación de la Dirección 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 Dirección de la Empresa

Alejandro Fernández Abad

Andrés Moreno Llorente

Sandra Restrepo Osorio

José Tenor Cruz

Por el Comité de Empresa

Cristina López Belamendia

Dolores Alonso Sancho

Ana Rosa Gómez Gómez

Raquel Gutiérrez Corral

Jose Angel Ciuraneta Martínez

Antonio Manchego Rodríguez

Raúl Hueso Martín

Fedla Rey Alonso

David Pérez Palacios

CAPÍTULO I**CONDICIONES GENERALES****Artículo 1.- Ámbito territorial**

Las normas contenidas en este Convenio regulan las actividades laborales que la Empresa MERCEDES-BENZ ESPAÑA S.A.U. desarrolla en su centro 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, serán de aplicación a todos los empleados de la Compañía los siguientes artículos 10, 11, 16, 18, 19, 30, 32, 33, 34 y 35.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una duración de CUATRO AÑOS, entrando en vigor el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre del año 2026, 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 personales que sean más beneficiosas que 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 1720 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 entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, tomándose como base las horas de prestación de servicios en cómputo anual.

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. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

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

Las vacaciones se devengarán por años naturales.

Aquellos trabajadores que sufran una baja por enfermedad que se “solape en el tiempo” con el periodo reglamentario de descanso del trabajador, tendrán derecho a disfrutar posteriormente las vacaciones que hayan quedado pendientes durante el periodo de baja, todo ello debidamente justificado.

El disfrute del contingente de vacaciones y horas flotante podrá realizarse hasta el 31 de enero del año siguiente a su devengo.

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 7:30 y las 9:30 horas.

Tiempo fijo de trabajo: Es el considerado de permanencia obligatoria y estará comprendido entre las 9:30 y las 13:15 horas en la mañana y las 16:00 y las 17:15 horas en la tarde.

Descanso para la comida: Entre las 13:15 y las 16:00 h. (2 h y 45 min.), existiendo dentro de este margen un descanso obligatorio de **45 minutos**, el resto de utilización voluntaria y flexible.

Finalización de la jornada diaria: La hora de salida se fija en las 17:15 horas como mínimo, pudiéndose continuar en régimen de utilización flexible hasta las 22:00 horas.

Viernes

Entrada flexible: Podrá efectuarse entre las 7:30 y las 9:00 horas.

Salida flexible: La hora de salida se fija entre las 13:30 y las 15:00 horas.

Jornada mínima: La jornada efectiva de trabajo mínima de los viernes será de 6 horas y no se abonará la subvención de comida.

La compensación de la diferencia horaria de los viernes se realizará por los empleados a lo largo de la semana.

Para cubrir las necesidades de trabajo la Dirección de la Empresa podrá establecer retenes, para lo cual cada sector deberá comunicar a RRHH que personas se quedarán de retén. También debe comunicarse la hora de inicio y fin para tener en cuenta el tiempo a efectos de compensación con el saldo del horario flexible y a efectos del pago del ticket de comida.

Flexibilidad y autogestión del horario:

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

Respecto a la franja de horario flexible entre las 19:00 h y las 22:00 h se implementa el concepto de auto-gestión del horario de trabajo siendo de uso totalmente voluntario por parte de las personas trabajadoras, sin que pueda hacer uso de este horario la Dirección de la Empresa, por lo que no será de aplicación la cláusula de reciprocidad establecida en el párrafo anterior.

Cada persona trabajadora debe mantener actualizado su registro horario de acuerdo a los procedimientos que la Empresa establezca.

La jornada mensual a realizar será el resultado de multiplicar 8 horas por los días laborables del mes correspondiente, admitiéndose una tolerancia de 10 horas, positivas o negativas en el saldo personal, pasando dicho saldo a formar parte del cómputo del mes siguiente. Para los años de vigencia del Convenio se podrán acumular hasta un máximo de 32 horas anuales (16 por cada semestre natural), que darán lugar a dos días adicionales de permiso a disfrutar antes de concluir el semestre en que hayan sido acumuladas y en fecha a acordar con superior directo respectivo.

Las partes se comprometen a negociar horarios alternativos, si así lo requirieren nuevas necesidades del negocio.

Artículo 13.- Contratos de duración determinada

Contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada (antiguo contrato en prácticas). Se podrán firmar en los tres años tras la finalización de estudios (cinco en caso de discapacidad).

Duración mínima 6 meses, máximo un año.

Salario: 80% del salario de su categoría.

Los contratos temporales por circunstancias de la producción motivados por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y sus oscilaciones podrán tener la duración máxima que establezca el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid.

Transformación:

Durante la vigencia del presente Convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos indefinidos, conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.

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.

Contratos indefinidos: 6 meses (salvo trabajadores sin estudios universitarios en cuyo caso serán 2 meses)

Contratos temporales: duración hasta 6 meses: máximo 2 meses; duración hasta 12 meses: máximo 4 meses

Contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada (antiguo contrato en prácticas): en contratos de seis meses de duración: 2 meses. Duración hasta 12 meses: máximo 4 meses.

Sólo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sujeto 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 del trabajador o trabajadora

El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la empresa por escrito, con al menos un periodo de un mes natural.

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 laborales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/a.
- C) 3 días laborales en caso de fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tanto naturales como políticos).
- D) 1 día natural por matrimonio de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.
- E) 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.

En el caso de los apartados b) y c) se tendrá derecho a dos días laborales adicionales de licencia, cuando el trabajador tenga que desplazarse a un lugar superior a 200 Kms. de distancia desde su domicilio familiar.

En todo lo no descrito en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Excedencias

17.1 Por cuidado familiares

Los trabajadores 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, los trabajadores 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 período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 período de excedencia el trabajador 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 el trabajador 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

El trabajador 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador que solicite un período de excedencia de un año, tendrá derecho al reingreso inmediato una vez finalizado dicho período, siempre que lo preavise con un mes de antelación a su vencimiento. Las excedencias voluntarias con período de duración diferente, conservan 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 tendrán derecho, por cuidado de un lactante menor de 10 meses, 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.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho para acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, desde la finalización de la baja por maternidad del otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Artículo 19.- Reducción de jornada

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

CAPÍTULO III

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 20.- Definición de los Grupos profesionales

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 ámbi-

tos 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 éstos 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 por 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.

20.1 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.

20.2 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.

20.3 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.

El plan de futuro y transformación de la empresa puede requerir del desarrollo de nuevos grupos profesionales en los años de vigencia del presente Convenio. Ambas partes se comprometen a negociar la definición y características de estos.

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. Salario fijo:

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

- Año 2023: 3,5% consolidable
- Año 2024: 3,0% consolidable
- Año 2025: 2,0% consolidable
- Año 2026: 1,5% consolidable

Bono variable:

Se establece un bono variable no consolidable, del 2% calculado sobre el salario bruto anual de acuerdo a la fórmula de cálculo establecida por la Compañía.

En la actualidad, la fórmula de cálculo del bonus variable es el resultado de la multiplicación del 2% del Salario Bruto Anual por el Individual Performance (rango de 0%-150% en función de la consecución individual otorgada por tu responsable sobre los objetivos fijados al inicio de cada año en LEAD) y por el Company Performance (rango de 0%-200% en función de la consecución de los

objetivos establecidos anualmente por el Grupo Mercedes-Benz, que serán comunicados con carácter anual).

El pago del bonus variable se efectúa normalmente en la nómina del mes de marzo del año siguiente cuando se conocen los resultados del Individual y el Company performance.

Ver regulaciones para casuísticas especiales en Anexo 2.

Bonus extraordinario:

Durante la vigencia del Convenio se acuerda el pago de un bonus extraordinario de 500€ por persona y año, que aplicaría solo en el caso de que el dato de inflación (IPC interanual) termine por encima del porcentaje de incremento salarial pactado para el año. Dicho bonus no será consolidable y se pagará en la nómina siguiente a la publicación oficial del IPC del año anterior.

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.

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 el trabajador 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 del trabajador 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.

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, el trabajador 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 el trabajador 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, el trabajador 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: Años

	JORNADA COMPLETA	MEDIA JORNADA
2023-2024	75 €	37,5 €
2025 – 2026	80 €	40 €

No obstante lo anterior, el trabajador 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 si a percibir el importe de la comida si la jornada de trabajo termina después de las 14:30.

Artículo 30.- Subvención para comida

La Empresa entregará a cada trabajador vales de comida por los importes indicados por cada día de asistencia al trabajo que permita realizar la comida en un lugar cercano al centro de trabajo.

El importe diario a percibir a partir del 1 de enero de 2023 será:

AÑOS	IMPORTE
2023-2024	13,0 €
2025-2026	13,5 €

En tarjeta se abonará 12€ para los años 2023 y 2024, y 12,5€ para los años 2025 y 2026. La diferencia de 1€ ha sido incorporada a las tablas salariales del Convenio Colectivo 2018 – 2022.

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.

Asimismo, se podrá percibir este importe por cada día de trabajo presencial en las oficinas, superior o igual a 5,5 horas. Resulta incompatible esta subvención con la precepción del importe por día de teletrabajo.

CAPÍTULO V

FONDOS Y ATENCIONES SOCIALES

Artículo 31.- Fondo Comité de Empresa

Para cada uno de los años 2023 a 2026 se establece una dotación de 650 euros.

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
2023-2026	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 MBE 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
2023-2026	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 durante el primer semestre del año, un premio con los siguientes importes brutos:

AÑOS	25 AÑOS	35 AÑOS
2023-2026	2.250 € brutos	2.375 € brutos

Disfrute adicional de vacaciones:

PREMIO 25 AÑOS	PREMIO 35 AÑOS
1 día	3 días

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

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 y el Delegado Sindical, 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 y al Delegado Sindical.

- 4.- En aquellas reclamaciones que por su contenido o materia tengan que dirigirse directamente a Personal, 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 los trabajadores 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.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Siendo especialmente sensibles a la gravedad de la violencia de género y comprometidos como empresa a prestar el máximo apoyo a las víctimas de aquella, Mercedes-Benz se siente solidaria con todas las mujeres que la sufren y hace de la estricta observancia de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de medidas de Protección Integral contra la violencia de género y de la Ley Orgánica 1/2004, en sus artículos 37, 40, 45, 48.6, 49 letra m y 52 letra d, su guía de actuación según las siguientes medidas paliativas:

Económicas:

- Prioridad en la concesión de anticipos personales.
- Atención especial en la concesión de ayudas económicas o de otra índole a través del Fondo social

Soporte Legal:

- La empresa y Representaciones sindicales, a través de sus servicios jurídicos, facilitarán apoyo para la orientación legal que requieran, así como información sobre los recursos existentes en la zona.

Atención Médica:

- Los servicios médicos orientarán y, en su caso, promoverán a través de recursos propios o externos, lo que les sea preciso desde el punto de vista psicológico o curativo.

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 los empleados, para que estos 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 todos los trabajadores. 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 todos y cada uno de los trabajadores.
- 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

La igualdad, como concepto, hace referencia al trato que un organismo, Estado, empresa, asociación, grupo o individuo brinda a las personas sin que medie ningún tipo de discriminación o reparo por la raza, sexo, clase social o cualquier otra circunstancia.

La Igualdad de oportunidades, aplicada en las empresas, es una forma de justicia social que propugna que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder a cualquier puesto y al desarrollo personal sin que interfiera ninguna circunstancia externa a sus capacidades como criterio de discriminación.

Mercedes-Benz España está comprometida a conseguir una igualdad real y efectiva, por ello, ha constituido una Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, integrada de forma paritaria por representantes legales de las personas trabajadoras y representantes de la empresa con el fin de elaborar el II Plan de Igualdad, que es herramienta fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas corporativas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta empresa.

En el Plan de Igualdad, publicado en 2023, se configuran las actuaciones y medidas a implantar en beneficio de la igualdad de oportunidades, a través de las conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación previamente realizado y acordado por la Comisión.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la anterior Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado. Adicionalmente se han integrado tanto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A tal efecto, en el diagnóstico de situación como en el plan de igualdad, se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Artículo 43.- Política de trabajo a distancia

Mercedes-Benz España promueve la flexibilidad laboral en cuanto a la ubicación o lugar de trabajo, introduciendo una política de trabajo a distancia que contribuya a mejorar la cultura de trabajo y liderazgo en la empresa, promoviendo la confianza y el sentido de la responsabilidad de las personas trabajadoras y directivos. El trabajo a distancia se formaliza en un acuerdo con una duración determinada estableciéndose como voluntario y revocable por ambas partes (empresa o persona trabajadora)

A las personas trabajadoras se les otorga por medio del acuerdo de trabajo a distancia un mayor margen de acción a nivel individual, permitiendo una mejor conciliación de las necesidades profesionales y personales. La organización del trabajo a distancia resulta de una responsabilidad común entre empresa y plantilla.

El acuerdo de aplicación resultará de la negociación colectiva al margen del presente Convenio Colectivo.

Artículo 44.- Becarios

Ambas partes acuerdan la necesidad de potenciar la formación y la experiencia de jóvenes estudiantes. El número de becarios/as no podrá exceder del 12% de la plantilla, en cómputo anual, salvo acuerdo previo por ambas partes.

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

Artículo 45.- Solución de Conflictos

Las partes firmantes de este Convenio durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

ANEXOS

- **Anexo 1** Tablas salariales 2023 a 2026
- **Anexo 2** Bonus variable
- **Anexo 3** Reglamento de las Secciones Sindicales

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2023

Mercedes-Benz España, S.A.U.

ALCOBENDAS (MADRID)

TABLA SALARIAL 2023

REVISIÓN: 3,5%

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO AÑO	SUELDO MES (X 12)	PAGA EXTRA (X 2)	ACCESO NIVEL	GRUPO COTIZ SEG. SOC.
Técnico Especialista	TE01	60.950	4.354	4.354	LD	1
	TE02	57.808	4.130	4.130	LD	
	TE03	55.218	3.945	3.945	LD	
	TE04	52.950	3.783	3.783	LD	
	TE05	50.524	3.609	3.609	LD	
	TE06	48.260	3.448	3.448	LD	
	TE07	45.886	3.278	3.278	LD	
	TE08	43.511	3.108	3.108		
	TE09	40.373	2.884	2.884	3 años	
	TE10	37.619	2.688	2.688	3 años	
Técnico	TN01	46.171	3.298	3.298	LD	3
	TN02	44.370	3.170	3.170	LD	
	TN03	42.689	3.050	3.050	LD	
	TN04	40.497	2.893	2.893		
	TN05	38.844	2.775	2.775	3 años	
	TN06	37.090	2.650	2.650	3 años	
Técnico Soporte	TP01	37.090	2.650	2.650	LD	5 o 7
	TP02	35.423	2.531	2.531	LD	
	TP03	33.543	2.396	2.396	LD	
	TP04	32.247	2.304	2.304		
	TP05	30.253	2.161	2.161	2 años	
	TP06	28.413	2.030	2.030	1 año	
Conductor	WD01	35.117	2.509	2.509	LD	8
	WD02	32.095	2.293	2.293		
	WD03	30.253	2.161	2.161	2 años	
	WD04	28.413	2.030	2.030	1 año	
Oficial	WO01	33.935	2.424	2.424	LD	9
	WO02	32.095	2.293	2.293		
	WO03	30.253	2.161	2.161	2 años	
	WO04	28.413	2.030	2.030	1 año	

TABLAS SALARIALES 2024

Mercedes-Benz España, S.A.U.
ALCOBENDAS (MADRID)
TABLA SALARIAL 2024
REVISIÓN: 3%

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO AÑO	SUELDO MES (X 12)	PAGA EXTRA (X 2)	ACCESO NIVEL	GRUPO COTIZ SEG. SOC.
Técnico Especialista	TE01	62.779	4.485	4.485	LD	1
	TE02	59.543	4.254	4.254	LD	
	TE03	56.875	4.063	4.063	LD	
	TE04	54.539	3.896	3.896	LD	
	TE05	52.040	3.718	3.718	LD	
	TE06	49.708	3.551	3.551	LD	
	TE07	47.263	3.376	3.376	LD	
	TE08	44.817	3.202	3.202		
	TE09	41.585	2.971	2.971	3 años	
	TE10	38.748	2.768	2.768	3 años	
Técnico	TN01	47.557	3.397	3.397	LD	3
	TN02	45.702	3.265	3.265	LD	
	TN03	43.970	3.141	3.141	LD	
	TN04	41.712	2.980	2.980		
	TN05	40.010	2.858	2.858	3 años	
	TN06	38.203	2.729	2.729	3 años	
Técnico Soporte	TP01	38.203	2.729	2.729	LD	5 o 7
	TP02	36.486	2.607	2.607	LD	
	TP03	34.550	2.468	2.468	LD	
	TP04	33.215	2.373	2.373		
	TP05	31.161	2.226	2.226	2 años	
	TP06	29.266	2.091	2.091	1 año	
Conductor	WD01	36.171	2.584	2.584	LD	8
	WD02	33.058	2.362	2.362		
	WD03	31.161	2.226	2.226	2 años	
	WD04	29.266	2.091	2.091	1 año	
Oficial	WO01	34.954	2.497	2.497	LD	9
	WO02	33.058	2.362	2.362		
	WO03	31.161	2.226	2.226	2 años	
	WO04	29.266	2.091	2.091	1 año	

TABLAS SALARIALES 2025

Mercedes-Benz España, S.A.U.
ALCOBENDAS (MADRID)
TABLA SALARIAL 2025
Revisión: 2%

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO AÑO	SUELDO MES (X 12)	PAGA EXTRA (X 2)	ACCESO NIVEL	GRUPO COTIZ SEG. SOC.
Técnico Especialista	TE01	64.035	4.574	4.574	LD	1
	TE02	60.734	4.339	4.339	LD	
	TE03	58.013	4.144	4.144	LD	
	TE04	55.630	3.974	3.974	LD	
	TE05	53.081	3.792	3.792	LD	
	TE06	50.703	3.622	3.622	LD	
	TE07	48.209	3.444	3.444	LD	
	TE08	45.714	3.266	3.266		
	TE09	42.417	3.030	3.030	3 años	
	TE10	39.523	2.824	2.824	3 años	
Técnico	TN01	48.509	3.465	3.465	LD	3
	TN02	46.617	3.330	3.330	LD	
	TN03	44.850	3.204	3.204	LD	
	TN04	42.547	3.040	3.040		
	TN05	40.811	2.916	2.916	3 años	
	TN06	38.968	2.784	2.784	3 años	
Técnico Soporte	TP01	38.968	2.784	2.784	LD	5 o 7
	TP02	37.216	2.659	2.659	LD	
	TP03	35.241	2.518	2.518	LD	
	TP04	33.880	2.420	2.420		
	TP05	31.785	2.271	2.271	2 años	
	TP06	29.852	2.133	2.133	1 año	
Conductor	WD01	36.895	2.636	2.636	LD	8
	WD02	33.720	2.409	2.409		
	WD03	31.785	2.271	2.271	2 años	
	WD04	29.852	2.133	2.133	1 año	
Oficial	WO01	35.654	2.547	2.547	LD	9
	WO02	33.720	2.409	2.409		
	WO03	31.785	2.271	2.271	2 años	
	WO04	29.852	2.133	2.133	1 año	

TABLAS SALARIALES 2026

Mercedes-Benz España, S.A.U.

ALCOBENDAS (MADRID)

TABLA SALARIAL 2026

Revisión:1,5%

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO AÑO	SUELDO MES (X 12)	PAGA EXTRA (X 2)	ACCESO NIVEL	GRUPO COTIZ SEG. SOC.
Técnico Especialista	TE01	64.996	4.643	4.643	LD	1
	TE02	61.646	4.404	4.404	LD	
	TE03	58.884	4.206	4.206	LD	
	TE04	56.465	4.034	4.034	LD	
	TE05	53.878	3.849	3.849	LD	
	TE06	51.464	3.676	3.676	LD	
	TE07	48.933	3.496	3.496	LD	
	TE08	46.400	3.315	3.315		
	TE09	43.054	3.076	3.076	3 años	
	TE10	40.116	2.866	2.866	3 años	
Técnico	TN01	49.237	3.517	3.517	LD	3
	TN02	47.317	3.380	3.380	LD	
	TN03	45.523	3.252	3.252	LD	
	TN04	43.186	3.085	3.085		
	TN05	41.424	2.959	2.959	3 años	
	TN06	39.553	2.826	2.826	3 años	
Técnico Soporte	TP01	39.553	2.826	2.826	LD	5 o 7
	TP02	37.775	2.699	2.699	LD	
	TP03	35.770	2.555	2.555	LD	
	TP04	34.389	2.457	2.457		
	TP05	32.262	2.305	2.305	2 años	
	TP06	30.300	2.165	2.165	1 año	
Conductor	WD01	37.449	2.675	2.675	LD	8
	WD02	34.226	2.445	2.445		
	WD03	32.262	2.305	2.305	2 años	
	WD04	30.300	2.165	2.165	1 año	
Oficial	WO01	36.189	2.585	2.585	LD	9
	WO02	34.226	2.445	2.445		
	WO03	32.262	2.305	2.305	2 años	
	WO04	30.300	2.165	2.165	1 año	

ANEXO 2

Regulación complementaria bonus variable:

De acuerdo con la política de Compensación de nuestra compañía, algunas situaciones especiales dan lugar a un tratamiento especial respecto al bonus variable, como se indica a continuación:

Salidas voluntarias: movimientos a otras empresas diferentes a las empresas del Grupo Mercedes-Benz:

Si un empleado deja voluntariamente la Compañía en el segundo semestre (después del 1 de julio), se les ofrecen las siguientes opciones con respecto a sus pagos de bonificación:

- Opción 1: Pago inmediato con su último salario, con cálculo de bonificación basado en el 100% de Cumplimiento del Objetivo.
- Opción 2: Pago en el mes de marzo del año siguiente, de acuerdo al desempeño real de la Compañía y el desempeño Individual. (100%)

Si un empleado deja voluntariamente la empresa durante el primer semestre del año, no tendrá derecho al cobro del bonus variable.

Salidas No voluntarias: en el caso de un período de trabajo inferior a 6 meses, el empleado no tiene derecho a percibir el bonus variable, salvo si está activo en la Compañía a 31 de diciembre. En este y todos los demás casos, el performance individual se ajustará al 100%.

Movimientos entre empresas del grupo: como empresa multinacional, Mercedes-Benz ofrece oportunidades de desarrollo en las diversas empresas del Grupo a nivel mundial. Con el objetivo de apoyar a los empleados en aprovechar dichas oportunidades profesionales y evitar la pérdida del derecho a la bonificación variable, el bonus variable se concederá de forma prorrateada durante el período de empleo, incluso si la transferencia entre empresas se realiza antes del 31 de diciembre.

El cálculo del bonus se dividirá entre el período trabajado en el puesto anterior y el período trabajado en el nuevo puesto. Para cada período se utilizará la respectiva evaluación de desempeño (desempeño individual y desempeño de la Empresa), aplicable al respectivo departamento.

Los pagos a cuentas bancarias extranjeras pueden estar sujetos a cargos bancarios. Los gastos correrán a cargo del empleado.

En el caso de que, durante el año, algún empleado sea asignado a un rol/puesto diferente con Retribución variable distinta, el bonus se calculará prorrateado por los meses de presencia en cada rol/puesto y con la Unidad de Referencia que corresponda en cada departamento (MK&Ventas, Finance, IPS, etc.)

Bajas médicas: En caso de enfermedad de larga duración, el derecho bonus seguirá basándose en el salario base real y el desempeño real. Si el período trabajado es inferior a 3 meses en un mismo año, el pago se calcula en función del rendimiento del 100%.

Compliance: El derecho de un empleado a recibir el bonus variable está limitado en caso de infracciones que den lugar a una medida disciplinaria. En caso de una medida disciplinaria, la bonificación se reduce de acuerdo con la "Política de Tratamiento de Infracciones" (A 31.4).

ANEXO 3

REGLAMENTO DE SECCIONES SINDICALES

La Dirección de la Empresa reconoce 1 Delegado por cada Sección Sindical, de los Sindicatos a los que la Ley les otorga la condición de más representativos y que estén constituidas en el centro de trabajo de Alcobendas.

Se acuerda complementar lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/85 de 2 de agosto) en los siguientes aspectos:

- A) Los Sindicatos a los que la LOLS confiere el carácter de más representativos a nivel estatal, que tengan implantación en más de un Comité de Empresa de MBE o aquéllos con implantación en tres Comités de Empresa de MBE podrán designar un representante, o excepcionalmente hasta dos, de cada centro de trabajo para que pueda asistir trimestralmente a la reunión que, con carácter intercentros pueda celebrarse en la sede de sus respectivas organizaciones sindicales.

La Empresa abonará los gastos correspondientes a los desplazamientos de los designados y dietas de los mismos, que serán de un día completo para cada uno de ellos, ampliable, en su caso, a dos por razones de transporte.

- B) En el supuesto de ser designado un miembro del Comité de Empresa como Delegado Sindical, las horas que le correspondan como Delegado podrá acumularlas a las que le correspondan como miembro del Comité de Empresa.

- C) Las horas retribuidas que correspondan a los Delegados de las Secciones Sindicales podrán ser utilizadas, a opción de las propias Secciones Sindicales, de una de las siguientes maneras:

1. Directa e íntegramente por el Delegado Sindical.
2. Por varias personas de la ejecutiva de la Sección Sindical, distinguiéndose dos supuestos:
 - A) Si corresponde un Delegado Sindical: el uso de horas podrá realizarlo dicho Delegado, así como otro miembro de la ejecutiva de la Sección Sindical designado por la misma.
 - B) Si corresponden dos Delegados: el uso de horas podrán realizarlo los mismos y dos miembros más de la ejecutiva de su Sección Sindical, designados por la misma.

Para aquellas Secciones Sindicales que opten por el segundo de los supuestos antes mencionados (párrafo nº 2) deberán comunicar anualmente al Departamento de Personal el nombre de las personas que podrán hacer uso de ese derecho, así como las sustituciones que de las mismas se puedan producir en ese período.

En el supuesto de optar por esta posibilidad de reparto de horas en favor de personas no Delegados Sindicales, ello no supondrá en ningún caso el traslado a las mismas de las garantías que a los Delegados les pudiera corresponder por tal condición de Delegados Sindicales.

La utilización de las horas, tanto por los Delegados como por sus posibles sustitutos, deberá comunicarse al Departamento de Personal con la suficiente antelación, al objeto de que la Empresa

pueda planificar la sustitución de dichas ausencias. De coincidir varias peticiones que puedan afectar a un mismo sector productivo, se dará preferencia a la Sección Sindical que antes lo hubiera solicitado.

D) Las Secciones Sindicales a las que correspondiera más de un Delegado Sindical, deberán designar a uno de ellos para que sirva de interlocutor y responsable de la Sección Sindical ante el Departamento de Personal y la Dirección de la Empresa.

Con independencia de las reuniones que las Ejecutivas de las Secciones Sindicales estimen oportuno celebrar fuera del horario de trabajo, tendrán derecho a una reunión trimestral dentro del horario laboral del centro de trabajo.

(03/12.813/24)

