

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24554 *Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Formel D España, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Formel D España, SL (código de convenio número: 90104772012024), que ha sido suscrito, con fecha 7 de agosto de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 4 de noviembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de noviembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE FORMEL D ESPAÑA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Legitimación de las partes negociadoras del convenio colectivo de Formel D España SL.*

Son firmantes del presente convenio, por la representación sindical, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, quienes ostentan globalmente la mayoría absoluta de la representación de las personas trabajadoras en la Empresa y actúan en representación de dicha organización sindical; y por la representación empresarial, la dirección de Formel D España SL, al negociarse convenio colectivo a nivel de empresa.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la plena capacidad, legitimación y representatividad requerida en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Las condiciones laborales pactadas en el presente convenio tendrán eficacia y serán de obligado cumplimiento a todas las personas trabajadoras vinculadas a la empresa Formel D España SL, con motivo de una relación laboral común, así como a cuantas personas trabajadoras se incorporen a la empresa mediante contrato de trabajo durante su vigencia.

El personal de alta dirección, alto gobierno o consejo quedan excluidos del ámbito personal y funcional del presente convenio colectivo y su relación se rige por las condiciones específicas pactadas en sus contratos individuales.

Asimismo, queda exceptuado de la aplicación del presente convenio el personal que, desempeñando funciones de mando, haya acordado sus condiciones de trabajo, mediante pacto individual que expresamente le excluya del ámbito de aplicación de éste.

A estos efectos, las partes hacen constar expresamente que resulta de aplicación a Formel D España SL en lo no previsto en el presente, el convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que la compañía tenga en el territorio del estado español. El ámbito de aplicación del convenio colectivo se extenderá a los centros de trabajo actuales y futuros en España y al trabajo que desempeñe el personal desplazado fuera de dichos centros de trabajo por cuenta de la Empresa.

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una vigencia de 3 años desde dicho momento.

Cualquiera de las partes legitimadas del presente convenio podrá denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de solicitarse la revisión del convenio, la parte que formule su denuncia deberá simultáneamente presentar comunicación de la promoción de la negociación con propuesta concreta sobre los puntos, el contenido mínimo que comprenda la revisión solicitada y requisitos establecidos en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de incumplimiento de los requisitos formales, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Se mantendrá vigente el convenio de empresa denunciado hasta que se llegue a un acuerdo en la negociación.

Artículo 5. *Derecho supletorio.*

A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este convenio, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables y vigentes. En este sentido, resultara de aplicación supletoria el convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (código de convenio n.º 99002755011981) vigente en cada momento.

Asimismo, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables y vigentes. En caso de que el contenido del presente convenio colectivo contraviniera lo dispuesto en alguna modificación legislativa de algún precepto del Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra disposición legal laboral que pudiera resultar de aplicación, se adaptará el contenido del presente convenio en aquellas materias en las que fuera necesario.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio. Todo ello en los términos siguientes:

– Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por personas en representación de la parte empresarial, y por personas en representación de la parte social.

– Asesores/as: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichas personas que realicen funciones de asesoramiento serán designadas libremente por cada una de las partes.

Su función es la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo del convenio colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada, indistintamente, por cualquiera de los miembros que la integra; y deberá resolver las cuestiones que le sean sometidas en el plazo de treinta días, salvo que por disposición legal deba resolverse en un plazo inferior.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias, para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo prevista en el convenio colectivo a que se refiere en el artículo 82.3 ET, adoptando en su caso los desacuerdos correspondientes.

En cualquier caso será necesario llevar a cabo la consulta pertinente siendo ésta preceptiva con carácter previo a la interposición de conflicto colectivo.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someterán al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

Todo ello de conformidad en lo dispuesto en el artículo 85.3 del ET.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El contenido del convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad, sin perjuicio de la hipotética inaplicación del mismo conforme al cauce y proceso previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de nulidades, anulaciones o invalidaciones de algún concreto artículo del convenio, la propuesta de nueva redacción será llevada a la Comisión Negociadora, que decidirá en el plazo más breve posible y siempre dentro de los límites que marque la ley la modificación del concreto precepto nulo, anulado o invalidado, manteniendo la vigencia el resto del articulado.

CAPÍTULO II

Período de prueba, cobertura de vacantes, promociones, formación y aspectos contractuales

Artículo 8. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- Tres meses para los Grupos Profesionales 5, 6, 7 y 8.
- Seis meses para los Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o

violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, así como cualquier suspensión de la relación laboral en virtud de lo dispuesto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, debidamente plasmado en el contrato de trabajo.

Artículo 9. *Promoción o ascensos.*

La Dirección de la Empresa, dentro de las facultades organizativas que le otorga el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, decidirá los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional teniendo en cuenta la formación, méritos, actitud y aptitud de las personas trabajadoras.

Artículo 10. *Reglas para la provisión de vacantes.*

En caso de producirse vacantes en la empresa, las personas trabajadoras que estén prestando servicios en Formel D tendrán prioridad para promocionar y ocuparlas, en referencia a personas externas, en caso de estar ambas en igualdad de condiciones para ocupar el puesto.

A estos efectos, se valorará por el Departamento especializado en la selección de perfiles la valoración de las personas trabajadoras a los efectos de determinar aquella que se ajuste más a la vacante. Será este quien definirá los requisitos y capacidades que deberá reunir el candidato a ocupar la plaza vacante, pudiendo realizar cualquier tipo de prueba que permita acreditar la idoneidad de la persona candidata.

Artículo 11. *Formación.*

La persona trabajadora tendrá derecho:

– Al disfrute de los permisos necesarios (sin que los mismos tengan consideración de permisos retribuidos) para concurrir a exámenes, así como a un derecho no absoluto, siempre supeditado a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, a elegir turno de trabajo el día del examen.

– A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación en este caso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En este sentido, se entiende formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo aquellas variaciones en el puesto de trabajo que venga desarrollando la persona trabajadora en cada momento. No se considerará formación necesaria la realización de cursos que no venga impuesta por la Empresa para poder desarrollar su puesto de trabajo con normalidad.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa.

Se establece la creación de una comisión de formación paritaria en un plazo máximo de seis meses integrada por [] miembros de la dirección de la empresa y [] miembros de la representación legal de las personas trabajadoras. Las funciones de la comisión de formación serán las siguientes:

- Elaborar anualmente el plan de formación en la empresa.
- Analizar anualmente el desarrollo de las acciones formativas y proponer líneas de mejora, especificando la clase y duración de las acciones formativas a llevar a cabo, así como analizando los obstáculos e inconvenientes que en el pasado han dificultado las mismas. En relación con lo antes dicho, se podrán acordar las medidas a desarrollar para asegurar la mejor eficacia e implementación de las acciones formativas.

– Recibir las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en la empresa y resolver sobre su admisión o inadmisión.

Artículo 12. *Baja voluntaria de las personas trabajadoras.*

En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, está tendrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un preaviso que se definirá en función de su categoría profesional. Así pues:

– Grupos Profesionales 7 y 8. Las personas encuadradas dentro del Grupo Profesional deberán preavisar con un mínimo de quince días.

– Grupos Profesionales 5 y 6. Las personas encuadradas dentro de los Grupos Profesionales 5 y 6 deberán preavisar con un mínimo de un mes de antelación.

Grupo Profesional 4. Las personas encuadradas dentro del Grupo Profesional 4 deberán preavisar con un mínimo de cuarenta y cinco días de antelación.

– Grupos Profesionales 1, 2 y 3. Las personas encuadradas dentro de los Grupos Profesionales 1, 2, y 3 deberán preavisar con un mínimo de dos meses de antelación.

En caso de incumplirse el mencionado preaviso, la empresa procederá a descontar de la liquidación el importe del salario diario, por cada uno de los días de incumplimiento del preaviso.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, clasificación profesional

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la Empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

La estructura profesional en Formel D España se estructura en 8 grupos profesionales, siendo el de grupo profesional 1 el más especializado y el grupo profesional 8 el destinado para personas trabajadoras menos especializadas. Son los siguientes:

Se adjunta como anexo número I tabla de equivalencias de Grupo Profesional y Puesto de Trabajo.

Grupo profesional 1. Criterios generales y descripción de funciones.

Trabajos derivados de ejercer la máxima responsabilidad en el área que dirigen. A los efectos de quedar incluido en dicho Grupo Profesional, se valorarán muy especialmente:

– Conocimientos. Se exige el más alto grado de conocimiento y experiencia, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

– Iniciativa. No depende de directrices o normas para la ejecución de sus funciones y únicamente queda sometido a las directrices del grupo.

– Autonomía. Depende jerárquicamente de las directrices y escalados establecidos en el grupo.

– Responsabilidad. Tendrá el más alto grado de autonomía de acción en el ejercicio de sus funciones, así como un alto grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.

– Mando. Se encarga del conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de los otros grupos profesionales.

Se encuadran únicamente en este grupo profesional los puestos de Personal Directivo de la Empresa.

Grupo profesional 2. Criterios generales.

Trabajos consistentes en gestionar un área funcional o una zona geográfica. A los efectos de quedar incluido en dicho Grupo Profesional, se valorarán muy especialmente los anteriores criterios expuestos para el Grupo Profesional 1, teniendo en cuenta:

- Que las personas incluidas en el Grupo Profesional 2 se encuentran jerárquicamente por debajo del Grupo Profesional 1 en cuanto a autonomía, mando y toma de decisiones.
- Tienen limitada la toma de decisiones y autonomía a una concreta área funcional o zona geográfica.

Descripción de funciones:

- Trabajos que consisten en asegurar la ejecución de las órdenes estratégicas de la compañía, en lo que a un área concreta de actuación se refiere.
- Trabajos que consisten en la responsabilidad de un área de negocio, dirigiendo la gestión en sus dimensiones operativa, organizativa, económica y comercial.

Grupo profesional 3. Criterios generales.

Trabajos que necesitan un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tareas de técnicas complejas y alta especialización, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Se encuentran sometidos a la dirección y órdenes formuladas por el personal de Grupos Profesionales superiores (Grupos 1 y 2).

Descripción de funciones:

Trabajos que consisten en la responsabilidad directa de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as de grupo 3 o inferior, en una misma área funcional.

Grupo profesional 4. Criterios generales.

Trabajos que necesitan un grado medio-alto de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tareas complejas con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana propuestas por el personal de Grupos Profesionales superiores (Grupos 1, 2 y 3). Responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/a de nivel 4 o inferior y sometidos a las órdenes, directrices y dependencia del personal de Grupos Profesionales 1, 2 y 3.

Descripción de funciones:

- Personas trabajadoras que realizan funciones de apoyo y desarrollo de clientes, coordinación, gestión y formación de los equipos de trabajo. Tienen responsabilidad en la planificación, preparación, seguimiento y rentabilidad de los proyectos. Tiene relaciones con clientes y proveedores con capacidad de decisión sujeto a las directrices de la Empresa.
- Personas trabajadoras profesionales con capacitación concreta, mediante titulación superior, con capacidad de coordinación de equipos en el área en el que ejercen su titulación.

Grupo profesional 5. Criterios generales.

Trabajos que necesitan un grado medio de autonomía en su realización, con marcado contenido intelectual, comportando razonamientos complejos y/o contacto con otros departamentos internos o relaciones con clientes y proveedores, sin capacidad de decisión definitiva en la relación con clientes y proveedores.

Tareas de administración que requieran de formación específica o especializada (o experiencia equivalente), realizadas con amplia autonomía, aunque bajo la supervisión de un Grupo Profesional superior. Puede comportar negociación con proveedores y clientes sin capacidad de decisión definitiva.

Descripción de funciones:

– Personas trabajadoras que gestionan directamente proyectos de complejidad elevada; de complejidad media; así como proyectos sencillos con baja complejidad, que requieren formación técnica de nivel medio o experiencia equivalente. Realiza las labores de instruir a los/as operarios/as y distribuir los trabajos, así como adecuar los recursos humanos a las necesidades del proyecto, verifica las productividades, inicia contacto directo con los interlocutores del cliente, seguimiento de los proyectos iniciados, todo ello con autonomía y responsabilidad, reportando directamente y bajo las órdenes de Grupos Profesionales superiores. Ejerce mando directo sobre su equipo.

Son designados/as interlocutores/as para temas ordinarios del día a día con clientes específicos.

– Persona trabajadora que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo de un Grupo Profesional superior. A título orientativo se corresponden con este nivel las personas trabajadoras que son responsables de los ejercicios contables de la empresa, confección de estadísticas complejas, confección de presupuestos, compra de materias primas; así como otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

– Persona trabajadora que dirige, con responsabilidad jerárquica y funcional, uno o más equipos de profesionales de los oficios industriales clásicos.

Grupo profesional 6. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Descripción de funciones:

– Personas trabajadoras con formación media o experiencia equivalente capaces de realizar, con precisión y capacidad de razonamiento, todas las tareas propias del trabajo administrativo, bajo las órdenes de la persona responsable del departamento.

– Personas trabajadoras de oficios industriales clásicos capaces de alcanzar la excelencia práctica y teórica en el ejercicio de su profesión.

– Personas trabajadoras que gestionan directamente proyectos de complejidad media y sencillos con baja complejidad, que requieren formación técnica de nivel medio o experiencia equivalente. Realiza las labores de instruir a los/as operarios/as y distribuir los trabajos, así como adecuar los recursos humanos a las necesidades del proyecto, verifica las productividades, inicia contacto directo con los interlocutores del cliente, seguimiento de los proyectos iniciados, todo ello con autonomía y responsabilidad limitada por el jefe de proyecto. Ejerce mando directo sobre su equipo. También puede colaborar con Grupos Profesionales superiores en proyectos de complejidad elevada siempre bajo la supervisión de estos.

Grupo profesional 7. Criterios generales.

Tareas ejecutadas bajo supervisión de mandos o profesionales del área correspondiente, con experiencia práctica dentro del grupo profesional.

En los oficios industriales clásicos, personas trabajadoras que dominan todos los requerimientos de su especialidad.

Descripción de funciones:

– Personas trabajadoras con formación de técnico o experiencia equivalente que realizan tareas de responsabilidad funcional, organizando trabajos heterogéneos, dependiendo jerárquicamente de un supervisor/a, pudiendo asumir algunas de sus funciones siempre que las mismas no afectan a los aspectos principales del proyecto.

– Personas trabajadoras que verifican el nivel de calidad de prototipos/ componentes/ piezas/ producto final. Pueden realizar pruebas y/o testeos específicos complejos.

– Personas trabajadoras que realizan a la perfección todas las tareas de su oficio.

– Personas trabajadoras que gestionan directamente proyectos con baja complejidad, que requieren formación técnica de nivel medio o experiencia equivalente. Realiza las labores de instruir a los/as operarios/as y distribuir los trabajos, así como adecuar los recursos humanos a las necesidades del proyecto, verifica las productividades, inicia contacto directo con los interlocutores del cliente, seguimiento de los proyectos iniciados, todo ello con autonomía y responsabilidad limitada por el jefe/a de proyecto. Ejerce mando directo sobre su equipo. También puede colaborar con Grupos Profesionales superiores en proyectos de complejidad elevada y de complejidad media siempre bajo la supervisión de estos.

Grupo profesional 8. Criterios generales.

Tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico; con escasa formación o conocimientos muy elementales o que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño periodo de adaptación.

Descripción de funciones:

– Personas trabajadoras que realizan tareas de supervisión funcional, logística y/ o documental reportando a Grupos Profesionales Superiores.

– Persona trabajadora que dedica más del 75 % de su jornada diaria a conducir una carretilla elevadora.

– Persona trabajadora que dedica más del 75 % de su jornada diaria a realizar trabajos de testeo de vehículos, así como pruebas de diversos sistemas de confort y seguridad relacionadas con los mismos.

– Personas trabajadoras que, actuando bajo órdenes concretas de un/a superior, realizan perfectamente trabajos de verificación que exigen conocimientos generales de la técnica del área correspondiente, adquiridos tras una experiencia mínima en el desempeño del puesto.

– Personas trabajadoras del área administrativa que realizan funciones que necesitan un nivel de iniciativa limitado, con responsabilidad restringida y subordinada a un/a superior. Trabajos accesorios que solamente exigen conocimientos generales de la técnica administrativa o del área correspondiente.

– Tareas de los denominados oficios industriales clásicos realizadas bajo supervisión de personal de categorías superiores y sin dominio completo de las habilidades necesarias para llevar a cabo todas las tareas del oficio.

CAPÍTULO IV

Tablas salariales, pluses, dietas y desplazamientos

Artículo 14. *Salario base.*

El salario base de los diferentes grupos profesionales y subgrupos que aparecen en el presente convenio estará reflejado en la tabla salarial del mismo y su distribución se hará a lo largo de 12 pagas, abonándose de manera prorrateada las dos pagas de carácter extraordinario. Las subidas salariales se aplicarán a los conceptos «Salario Base» y «Plus Convenio». El incremento salarial se producirá a partir del 1 de enero del año 2025, sin que los aumentos aquí señalados tengan carácter retroactivo.

En el anexo número II figuran las tablas salariales. Los incrementos salariales para los siguientes años (en concreto de 2025 a 2027) serán los siguientes:

- En el año 2025, el incremento salarial será del 4 % sobre el salario base del año 2024.
- En el año 2026, el incremento salarial será del 2,5 % sobre el salario base del año 2025.
- En el año 2027, el incremento salarial será del 2 % sobre el salario base del año 2026.

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad, a excepción de los supuestos exceptuados y recogidos expresamente en este artículo. En concreto, quedan exceptuados de la compensación y absorción el plus disponibilidad, plus teléfono y plus antigüedad, que quedan integrados como complemento ad personam.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, no podrá ser compensado ni absorbido el porcentaje que a continuación se señala del incremento salarial descrito para los años 2025 a 2027. El porcentaje no absorbible ni compensable se definirá en función del rango o tramo salarial en el que se encuentre la persona trabajadora y del IPC anual a fecha 31 de diciembre de cada año.

Incremento sobre salario base no compensable ni absorbible para el año 2025

Rango IPC/ Tramos salariales	IPC < 0 %	0% < IPC < 1,5 %	1,5 % < IPC < 2,5 %	2,5 % < IPC < 3,5 %	3,5 % < IPC < 4,5 %	IPC > 4,5 %
Hasta 20.000 euros.	0,00 %	1,30 %	1,80 %	2,30 %	2,80 %	3,50 %
Entre 20.000 y 35.000 euros.	0,00 %	0,75 %	1,00 %	1,25 %	1,60 %	2,00 %
Entre 35.000 y 45.000 euros.	0,00 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,25 %	1,50 %
Más de 45.000 euros.	0,00 %	0,25 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,00 %

Incremento sobre salario base no compensable ni absorbible para el año 2026

Rango IPC/ Tramos salariales	IPC < 0 %	0% < IPC < 1,5 %	1,5 % < IPC < 2,5 %	2,5 % < IPC < 3,5 %	3,5 % < IPC < 4,5 %	IPC > 4,5 %
Hasta 20.000 euros.	0,00 %	1,30 %	1,80 %	2,30 %	2,80 %	3,50 %
Entre 20.000 y 35.000 euros.	0,00 %	0,75 %	1,00 %	1,25 %	1,60 %	2,00 %

Rango IPC/ Tramos salariales	IPC < 0 %	0% < IPC < 1,5 %	1,5 % < IPC < 2,5 %	2,5 % < IPC < 3,5 %	3,5 % < IPC < 4,5 %	IPC > 4,5 %
Entre 35.000 y 45.000 euros.	0,00 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,25 %	1,50 %
Más de 45.000 euros.	0,00 %	0,25 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,00 %

Incremento sobre salario base no compensable ni absorbible para el año 2027

Rango IPC/ Tramos salariales	IPC < 0 %	0% < IPC < 1,5 %	1,5 % < IPC < 2,5 %	2,5 % < IPC < 3,5 %	3,5 % < IPC < 4,5 %	IPC > 4,5 %
Hasta 20.000 euros.	0,00 %	1,30 %	1,80 %	2,30 %	2,80 %	3,50 %
Entre 20.000 y 35.000 euros.	0,00 %	0,75 %	1,00 %	1,25 %	1,60 %	2,00 %
Entre 35.000 y 45.000 euros.	0,00 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,25 %	1,50 %
Más de 45.000 euros.	0,00 %	0,25 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,00 %

La excepción acabada de describir (es decir, el incremento sobre el salario base no compensable ni absorbible para los años 2025, 2026 y 2027) no resultará de aplicación para aquellas personas trabajadoras que hubieran alcanzado un acuerdo en materia de Plan de Carrera respecto a futuros incrementos salariales, en cuyo caso se aplicarán los incrementos ya acordadas entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora.

La manera de aplicar el incremento salarial será el siguiente:

- Se aplica el incremento salarial resultante (que se aplica sobre el Salario Base y el Plus Convenio) según la subida salarial pactada para cada año.
- El incremento es compensable y absorbible en su totalidad, a excepción de las particularidades descritas en el presente artículo. Sobre dicha subida salarial, se aplicará el porcentaje de incremento no compensable ni absorbible.
- La cuantía resultante (importe resultante de multiplicar el porcentaje correspondiente según las tablas sobre la subida anual) será el importe que no será compensable ni absorbible.

A título ejemplificativo, para el año 2025:

- Si el IPC se encuentra entre el 1,5 % y el 2,5 % a 31 de diciembre, se aplicará un incremento salarial anual del 4 % sobre el Salario Base y el Plus Convenio del que se obtendrá un importe. Una vez determinado dicho importe, se debe tener en cuenta que el mismo es compensable y absorbible en su totalidad a excepción del porcentaje correspondiente en la tabla. En este caso, el incremento no compensable ni absorbible será del 1,80 % sobre el incremento salarial anual total para el rango salarial de hasta 20.000 euros, del 1 % sobre el incremento salarial anual total para los rangos salariales entre 20.000 y 35.000 euros, del 0,60 % sobre el incremento salarial anual total para los rangos salariales entre 35.000 y 45.000 euros y del 0,40 % sobre el incremento salarial anual total para los rangos salariales de más de 45.000 euros.

Artículo 15. Complemento voluntario y absorbible.

Constituirán el complemento voluntario las cantidades percibidas por cualquier persona trabajadora que sean superiores a la suma del salario base y, en su caso, plus disponibilidad, plus teléfono y plus de antigüedad.

Todas aquellas cantidades salariales y extrasalariales, y conceptos retributivos que venían aplicándose antes de la vigencia del presente convenio colectivo, y que supongan una mejora sobre las condiciones económicas pactadas en el mismo, serán abonadas mediante el complemento voluntario, que será compensable y absorbible con cualquier otra cantidad y concepto, de naturaleza salarial o extrasalarial, a excepción de lo indicado en el anterior artículo.

La absorción y compensación resultará de aplicación con independencia de la naturaleza del concepto sean homogéneos o heterogéneos.

Artículo 16. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad, a excepción de los supuestos exceptuados y recogidos expresamente en el artículo 14.

Artículo 17. *Pluses de trabajo en sábado, domingos y festivos oficiales.*

La persona trabajadora que hubiera de realizar su trabajo en sábados, domingos o festivos oficiales percibirá un plus en función de si el trabajo se realizara en sábado, domingo o festivo oficial, según la siguiente cuantía:

Grupo	Salario Base + plus convenio	Plus Sábado por hora	Plus Sábado por 8 horas	Plus Domingo y Festivo por hora	Plus Domingo y Festivo por 8 horas
1	28.664,12	8,00	63,98	12,00	95,97
2	22.224,26	6,20	49,61	9,30	74,41
3	21.519,36	6,00	48,03	9,01	72,05
4	19.936,66	5,56	44,50	8,34	66,75
5	18.079,14	5,04	40,36	7,57	60,53
6	15.921,46	4,44	35,54	6,66	53,31
7*	15.470,94	4,32	34,53	6,48	51,80
8*	15.460,44	4,31	34,51	6,47	51,76

Las cantidades arriba referenciadas en las columnas Plus Sábado por ocho horas y Plus Domingo y Festivo por ocho horas se refieren al complemento a percibir en caso de realizar los servicios a jornada completa. Para el caso de que se prestara servicios en un número de horas inferior a la jornada ordinaria de trabajo los mencionados importes se percibirán por hora trabajada.

Artículo 18. *Tabla de retribución de horas extraordinarias.*

En el caso de que se realicen horas extraordinarias en la Empresa, las mismas se abonarán de conformidad con el siguiente precio:

Grupo	Salario Base + plus convenio	Valor hora extraordinaria
1	28.664,12	27,99
2	22.224,26	21,70
3	21.519,36	21,02
4	19.936,66	19,47
5	18.079,14	17,66
6	15.921,46	15,55

Grupo	Salario Base + plus convenio	Valor hora extraordinaria
7*	15.470,94	15,11
8*	15.460,44	15,10

Artículo 19. *Tabla de retribución del cuarto turno.*

Se considera personal de cuarto turno a aquellas personas que prestan servicios los fines de semana y días festivos, así como el resto de días de la semana hasta alcanzar su jornada completa de trabajo. En cualquier caso, se respetan los dos días de descanso semanales.

Este turno se configurará en cada caso según las necesidades organizativas y productivas de la Empresa y del concreto centro de trabajo en el que la persona preste servicios. Todo ello en base a los requerimientos del cliente.

Cuando concurren las condiciones de trabajo enunciadas anteriormente, la persona trabajadora percibirá las retribuciones conforme a la siguiente tabla:

Grupo	Salario Base + plus convenio	(Salario Base + plus convenio)/11	Plus cuarto turno por hora trabajada
1	28.664,12	2.388,68	1,45
2	22.224,26	1.852,02	1,13
3	21.519,36	1.793,28	1,09
4	19.936,66	1.661,39	1,01
5	18.079,14	1.506,60	0,92
6	15.921,46	1.326,79	0,81
7*	15.470,94	1.289,25	0,78
8*	15.460,44	1.288,37	0,78

Las cantidades arriba referenciadas se refieren al complemento a percibir en caso de realizar los servicios a jornada completa. Para el caso de que se prestara servicios en un número de horas inferior a la jornada ordinaria de trabajo los mencionados importes se reducirán de manera proporcional.

El presente complemento se trata de un complemento funcional, de puesto y no consolidable, el cual dejará de abonarse en el caso de que la persona trabajadora que lo perciba cese en la prestación de servicios en las condiciones de trabajo enunciadas anteriormente.

Artículo 20. *Plus Team Leader.*

Se establece un complemento de puesto de trabajo para el desarrollo de las funciones de la categoría profesional de Team Leader basado en las funciones que se realizan en dicha categoría. El importe de dicho plus se corresponderá con un importe de 100 euros brutos al mes en el caso de una persona trabajadora a tiempo completo, reduciéndose de manera proporcional en función a la jornada contratada.

Artículo 21. *Plus Funciones.*

En caso de encomienda de funciones de superior categoría por tiempo determinado, la persona trabajadora tendrá derecho mediante este complemento a la diferencia de la retribución que percibe habitualmente y la retribución correspondiente a las funciones de la categoría superior que realice por dicho periodo temporal. En cualquier caso, esta

diferencia se abonará mediante un plus que no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir desde el momento que no realice tales funciones de superior categoría.

Artículo 22. *Plus Teléfono y Plus Disponibilidad.*

El Plus Teléfono y el Plus Disponibilidad que las personas trabajadoras vinieran percibiendo con anterioridad a la suscripción del presente acuerdo se integrarán en el «Complemento ad personam».

Artículo 23. *Dietas y desplazamientos.*

Se percibirán dietas o compensaciones de gastos en los siguientes supuestos:

– El importe de la dieta para los desplazamientos que se produzcan en territorio español, que exijan que la persona trabajadora pernocte en municipio distinto de lugar de trabajo habitual, será de 51 euros/día. El alojamiento correrá a cargo de la empresa y no estará incluido en los 51 euros de dieta. Estas condiciones se mantendrán en tanto en cuanto la duración del desplazamiento no supere los seis meses en territorio nacional.

No se abonarán dietas en el supuesto de que exista un desplazamiento permanente de la persona trabajadora a otro centro de trabajo que conlleve un cambio de localidad.

Si el desplazamiento superara el anterior período (seis meses), se acordará entre las partes el cambio de centro de trabajo que incluirá una compensación por desplazamiento. La percepción de la anterior compensación por desplazamiento implicará que no se perciban dietas.

– Cuando la persona trabajadora no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, tendrá derecho a percibir 12 euros en concepto de dieta por comida o cena. En ese supuesto, el abono del citado importe de 12 euros sustituirá cualquier otra compensación de gastos ocasionados por la comida o la cena y la persona trabajadora no podrá pasar el *ticket* de la comida o la cena por el sistema de compensación de gastos que tenga establecido la Empresa.

– Cuando, con motivo de un viaje de servicio, la empresa autorice el uso del vehículo propio de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a percibir, como gastos de locomoción la cantidad de 0,28 euros brutos por kilómetro recorrido, más, salvo en los casos en que la empresa abone mayor importe por kilómetro recorrido, los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen. Y todo ello salvo pacto en contrario formalizado por escrito entre Empresa y Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

– El personal desplazado por la empresa a país extranjero tendrá cubierta, a cargo de ésta, la asistencia médica y hospitalaria que precise la persona trabajadora durante el tiempo de su desplazamiento y por el procedimiento que concierte la empresa.

En este sentido, si la persona trabajadora informa con carácter previo al desplazamiento al Departamento de Recursos Humanos del desplazamiento al extranjero y cumple con los requisitos que procedan para aplicar cualquier exención, la empresa procederá a aplicar en su nómina las exenciones comunicadas. Es responsabilidad y obligación de la persona trabajadora de custodiar y entregar toda la documentación justificativa a efectos de posibles inspecciones tributarias a la persona física. En caso contrario, deberá aportarlo en su ejercicio tributario.

A los efectos de la cobertura sanitaria, la persona trabajadora deberá informar siempre del desplazamiento al Departamento de Recursos Humanos para que la Empresa pueda tramitarlo en Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 24. *Contratos formativos.*

La regulación de los contratos formativos se sujetará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en los siguientes aspectos:

- Contrato formativo. Se establece un período de prueba de dos meses.

Artículo 25. *Contratos por circunstancias de la producción.*

Los contratos de trabajo basados en circunstancias de la producción podrán tener la duración máxima establecida en el convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

El período de prueba de estos contratos de trabajo será idéntico al previsto en el artículo 8, en función del Grupo Profesional al que pertenezca la persona trabajadora.

La duración del contrato se ajustará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (código de convenio n.º 99002755011981).

Se entenderá que concurren circunstancias de la producción, es decir, un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y disponible y el que se requiere.

CAPÍTULO VI

Jornada laboral, bolsa de horas, cuarto turno, trabajo nocturno, horas extraordinarias, teletrabajo, vacaciones, permisos retribuidos, flexibilización de jornada por enfermedades muy graves y permisos sin sueldo

Artículo 26. *Jornada laboral.*

Como norma general, se establece un máximo de jornada de 1.792 horas en cómputo anual, que se repartirán mensualmente según el calendario laboral específico de cada centro de trabajo de la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y por la naturaleza de la actividad prestada por la Empresa, la posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año de todas las personas trabajadoras de la Empresa.

No será distribución irregular de la jornada, el cambio puntual de horario de entrada y de salida de los empleados, dentro de su jornada semanal y la jornada máxima anual fijada en convenio.

Se considerará jornada ordinaria de trabajo la prestación de servicios de lunes a domingo.

Con carácter general, se disfrutará de quince (15) minutos de descanso para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis (6) horas como pausa para el bocadillo.

En aquellos centros donde por necesidad del servicio se trabaje en festivos, estos días serán: (i) bien compensados por otros días de descanso, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio (ii) o bien abonado de conformidad a lo acordado en este convenio. La determinación del sistema de compensación a través de descanso o salario se determinará por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 27. Descansos.

La jornada máxima diaria podrá alcanzar las doce horas diarias sin perjuicio de que se respete en todo caso el descanso entre jornadas.

Artículo 28. Bolsa de horas.

Cuando existan probadas razones productivas, logísticas o para asegurar servicio a los clientes, la empresa podrá disponer de una flexibilidad de jornada consistente en una bolsa horaria de un total de cuarenta horas en defecto y un total cuarenta horas en exceso por persona trabajadora, en referencia a la jornada anual establecida. Este importe de horas en exceso y en defecto se podrá ampliar por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Cuestiones generales.

Por horas de bolsa por defecto se entienden aquellas en que la persona trabajadora es dispensada por la empresa de cumplir con su jornada a causa de una falta de actividad originada por los motivos expresados en el párrafo anterior y que posteriormente, cuando el volumen de trabajo se recupere, deberá recuperar (descansar primero y trabajar después).

Por horas de bolsa por exceso se entienden aquellas en que la persona trabajadora es convocada por la empresa para extender su jornada a causa de un exceso de trabajo derivado de las causas expresadas en el primer párrafo del presente artículo y que deberán ser recuperadas según los criterios que se detallan a continuación (trabajar primero y descansar después).

En ambos casos estas horas de bolsa, a pesar de su carácter irregular, tendrán naturaleza ordinaria y formarán parte del cómputo de jornada anual.

Para la aplicación de las horas de bolsa se tendrán en cuenta criterios de causalización y explicación de las razones técnicas, productivas u organizativas que las justifiquen, que serán informadas a las propias personas trabajadoras involucradas en la medida por parte del Responsable del Servicio.

Las convocatorias de horas de bolsa por defecto y exceso serán obligatorias para todas las personas trabajadoras afectadas. Esta obligatoriedad podrá no aplicarse, por un máximo de dos llamamientos al año y siempre que se cubra el servicio, a causa de motivos personales debidamente acreditados que imposibiliten a la persona trabajadora acudir a cubrir la convocatoria (por ejemplo, bodas, comuniones, viajes reservados con carácter previo a la convocatoria y otras causas análogas).

Bolsa de horas por defecto como descanso obligatorio.

La aplicación de las cuarenta horas negativas de bolsa como descanso obligatorio solo se realizará para abordar situaciones productivas de carácter excepcional y provisional en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas.

Este sistema se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sean estas de carácter fijo o temporal.

La fecha límite para la recuperación de la bolsa de horas por defecto será el 31 de marzo del año siguiente al de su realización con las siguientes ratios:

- Horas de bolsa entre semana 1:1.
- Horas de bolsa en sábados (y jornada análoga en sistema de cuarto turno) 1:1,50.
- Horas de bolsa en domingos (y jornada análoga en sistema de cuarto turno) y festivos oficiales: 1:1,75.

Ambas partes regularizarán el exceso o defecto de horas el 31 de enero del año siguiente.

Bolsa de horas por exceso.

La aplicación de la extensión de jornada en bolsa de horas podrá superar la jornada diaria habitual establecida en el calendario laboral, con respeto de los descansos mínimos entre jornadas establecidos en la legislación vigente, de la siguiente manera:

- Extensión máxima de la jornada diaria de lunes a viernes: Dos horas diarias.
- Extensión máxima de la jornada en cómputo semanal de lunes a domingo: Cuarenta y ocho horas en total.

La fecha límite para la compensación en descanso de las extensiones de jornada realizadas previamente en bolsa de horas será el 31 de enero del año siguiente al de su realización.

La compensación de horas de bolsa por extensión de jornada se realizará con las siguientes ratios:

- Horas de bolsa realizadas entre semana 1:1.
- Horas de bolsa realizadas en sábados: 1:1 más el plus correspondiente especificado en el artículo 17 para el plus sábado. Es decir, si una persona trabajadora genera una bolsa de horas por prestar servicios en sábado: (i) percibirá por los servicios prestados ese día el plus regulado en el artículo 17 para el plus sábado y (ii) compensará (descansará) las horas trabajadas ese día a un ratio 1:1.
- Horas de bolsa realizadas en domingos y festivos oficiales: 1:1 más el plus correspondiente especificado en el artículo 17 para el plus domingo y festivo. Es decir, si una persona trabajadora genera una bolsa de horas por prestar servicios en domingo o festivo: (i) percibirá por los servicios prestados ese día el plus regulado en el artículo 17 para el plus domingo o festivo y (ii) compensará (descansará) las horas trabajadas ese día a un ratio 1:1.

Dieta de bocadillo.

Cuando la persona trabajadora no pueda comer en su domicilio por tener que ampliar su jornada diaria derivado de la aplicación de la bolsa de horas, (i) en un mínimo de dos horas y (ii) sin que medie preaviso de doce horas, tendrá derecho a percibir 8 euros en concepto de dieta por comida o cena. Para tener derecho a esta dieta se deberá entregar documentación acreditativa de haber hecho uso de la misma.

Bolsa de horas y finalización de contrato.

La regularización de los saldos de bolsa de horas, ya sean positivos o negativos, se realizará en la liquidación de la relación laboral.

En caso de importe negativo se valorarán las causas por las cuales no se han podido regular y en caso de negativa no justificada de la persona trabajadora ante la solicitud de recuperación de las citadas horas, se descontarán de la liquidación.

En caso de importe positivo, la empresa abonará la diferencia a precio de hora ordinaria.

Artículo 29. *Trabajo nocturno.*

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá con un plus de 2,78 euros por hora trabajada.

Artículo 30. *Vacaciones.*

Como norma general el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en el presente convenio. Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de veintitrés días laborables de vacaciones. El disfrute de las vacaciones será por días laborables y se deberán disfrutar en el año

natural en que se hayan generado, salvo que coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal u otro de los supuestos contemplados en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año será proporcional al tiempo trabajado.

Quienes en el transcurso del año de que se trate acrediten una antigüedad de diez años verá incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo desde ese momento en adelante. De esta manera, las personas que acrediten, a partir del año 2025, una antigüedad de diez años gozará a partir del cumplimiento de los diez años de antigüedad de veinticuatro días laborales de vacaciones.

Artículo 31. *Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.*

1. La persona trabajadora con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Dicha solicitud deberá formularse con un preaviso de cuarenta y cinco días para Grupos Profesionales del 1 al 4, treinta días para los Grupos Profesionales 5 y 6, quince días para los Grupos Profesionales 7 y 8 a la fecha de efectos de inicio de la excedencia. La persona trabajadora en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, cuarenta y cinco días de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Dicha solicitud deberá formularse con un preaviso de cuarenta y cinco días a la fecha de efectos de inicio de la excedencia.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, las personas trabajadoras para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Dicha solicitud deberá formularse con un preaviso de cuarenta y cinco días a la fecha de efectos de inicio de la excedencia.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

3. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

– Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. O los días que la normativa legal (Estatuto de los Trabajadores) determine en su caso.

– Un máximo de cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. O los días que la normativa legal (Estatuto de los Trabajadores) determine en su caso.

En el caso que la duración del hecho causante que motive el disfrute del permiso sea inferior a cinco días laborales o el periodo fijado legalmente, el máximo de duración del presente permiso será la duración que haya tenido el hecho causante (es decir, un periodo inferior a cinco días laborales). En todo caso, la duración del permiso se supeditará a la duración del hecho causante con el máximo estipulado legalmente.

La persona trabajadora deberá aportar el correspondiente justificante de que el hecho causante ha tenido una duración de cinco días laborales en cada caso (o el periodo que legalmente se establezca), o en su caso, de que el cuidado del paciente se ha llevado a cabo de la persona que ha solicitado el permiso.

– Cuatro días laborables (o el periodo fijado legalmente) por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, progenitores o hijos incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos. El disfrute del permiso será de dos días laborables (o el periodo fijado legalmente) por el fallecimiento de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (excluidos los anteriores), ampliándose únicamente en este último caso en dos días cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros.

– Un día natural (o el periodo fijado legalmente) por traslado del domicilio habitual. O los días que la normativa legal (Estatuto de los Trabajadores) determine en su caso.

– Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En el supuesto de que la persona trabajadora 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.

– Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET (excedencia forzosa).

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

– Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.

– Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute del permiso regulado en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores por un período equivalente a la jornada de trabajo de la persona trabajadora de cuatro días al año. A estos efectos, la persona trabajadora deberá remitir al Departamento de Recursos Humanos con anterioridad a la fecha del disfrute del permiso, y siempre con un preaviso mínimo de veinticuatro horas, salvo que por circunstancias de fuerza mayor no sea posible cumplir con dicho preaviso, la justificación acreditativa de la causa de fuerza mayor. Las personas que ingresen con posterioridad al inicio del año tendrán derecho al disfrute de dicho permiso de manera proporcional al tiempo trabajado.

– Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute del permiso regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora deberá preavisar con un mínimo de treinta días la fecha de inicio y fin del disfrute. A los efectos de la concesión de la misma se valorarán muy especialmente a la hora de ponderar las circunstancias personales de la persona trabajadora y las circunstancias organizativas y productivas de la Empresa los siguientes aspectos:

- Composición y número de personas trabajadoras del Departamento en el que preste servicios la persona trabajadora.
- Puesto de trabajo desempeñado por la persona trabajadora y número de personas que tengan ese mismo puesto de trabajo en su propio Departamento.
- Turnos de trabajo existentes en el Departamento.
- Vacaciones aprobadas con anterioridad en el conjunto del Departamento.
- Situaciones de suspensión del contrato de trabajo de las personas trabajadoras compañeras de la solicitante.

– Quienes tengan a su cargo hijos o hijas en edad pediátrica, entendiéndose como tal menores de catorce años de edad, o ascendientes dependientes o a su cargo, dispondrán, en cómputo anual, de un máximo de doce horas de permiso retribuido para acompañarles a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación. El citado permiso retribuido únicamente cubre el periodo de tiempo destinado al acompañamiento a la consulta médica.

La persona trabajadora deberá aportar el correspondiente justificante de que el hecho causante ha tenido la duración del tiempo que solicita como permiso retribuido.

– La persona trabajadora que fuera hospitalizada o sometida a intervención quirúrgica sin hospitalización (y cuya intervención u hospitalización no llevara aparejada una baja por incapacidad temporal) siempre que la misma implicara intervención quirúrgica ambulatoria, pruebas oftalmológicas o pruebas médicas con anestesia total tendrá derecho a un máximo de un día laborable de permiso retribuido al año.

La persona trabajadora deberá justificar mediante el correspondiente parte médico que se ha visto sometida a una de las anteriores pruebas para poder disfrutar del permiso retribuido.

– La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de ocho horas anuales para el cuidado de descendientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad menores en edad pediátrica, y ascendientes dependientes a cargo de la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá aportar el correspondiente justificante de que el hecho causante ha tenido la duración del tiempo que solicita como permiso retribuido.

Para que dichos permisos tengan el carácter de retribuido, la persona trabajadora deberá acreditar las circunstancias que motivan tanto el disfrute del mismo como la

duración del hecho causante que motiva el permiso con la mayor antelación posible. Siempre antes del disfrute del permiso. En caso de que no fuera posible por razones de fuerza mayor cumplir con lo anterior, la persona trabajadora deberá acreditar las circunstancias que motivan el disfrute del permiso en el plazo máximo de los dos días naturales posteriores al inicio del disfrute del mismo.

Se prevé adicionalmente:

– En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 del ET, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, cualquiera de los progenitores podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 del ET, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas naturales ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

Artículo 33. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con lo anterior, la persona trabajadora remitirá escrito solicitando la adaptación de jornada y fecha de inicio del disfrute de la misma al Departamento de Recursos Humanos. A dicha solicitud la persona trabajadora deberá acompañar la información o documentación acreditativa de:

- Las circunstancias que permiten la solicitud prevista en el artículo 34.8 del ET.
- Que es dicha persona trabajadora quien debe ejercer los derechos de conciliación de la vida personal laboral y familiar y no su pareja.

Una vez recabada dicha documentación, la Empresa abrirá un proceso de negociación que tendrá una duración máxima de treinta días hábiles.

En caso de que no fuera posible aceptar la petición inicial de la persona trabajadora, en dicha negociación se ofrecerán alternativas por la Empresa y la persona trabajadora en los términos que se permita ejercer el disfrute de los derechos de conciliación.

Se valorarán muy especialmente a la hora de ponderar las circunstancias personales de la persona trabajadora y las circunstancias organizativas y productivas de la Empresa los siguientes aspectos:

- Composición y número de personas trabajadoras del Departamento en el que preste servicios la persona trabajadora.
- Puesto de trabajo desempeñado por la persona trabajadora y número de personas que tengan ese mismo puesto de trabajo en su propio Departamento.
- Turnos de trabajo existentes en el Departamento.
- Vacaciones aprobadas con anterioridad en el conjunto del Departamento.
- Situaciones de suspensión del contrato de trabajo de las personas trabajadoras compañeras de la solicitante.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará bien la aceptación de la petición, bien una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Artículo 34. *Permisos sin sueldo.*

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras por centro de coste:

- de 1 a 20 personas trabajadoras: una persona trabajadora.
- de 21 a 50 personas trabajadoras: dos personas trabajadoras.
- de 51 a 100 personas trabajadoras: tres personas trabajadoras.
- de más de 100 personas trabajadoras: más del 3 % del personal.

Se entiende por centro de coste aquellos centros que según la clasificación interna de la Empresa figuren en la misma. Para la solicitud de dichos permisos se tendrá en consideración la adscripción de cada persona trabajadora a cada centro de coste.

En los casos en que coincidan dos o más personas trabajadoras en la solicitud del presente permiso sin sueldo, la aprobación del permiso se resolverá ponderando las circunstancias personales de la persona trabajadora y las circunstancias organizativas y productivas de la Empresa los siguientes aspectos:

- Composición y número de personas trabajadoras del Departamento en el que preste servicios la persona trabajadora.
- Puesto de trabajo desempeñado por la persona trabajadora y número de personas que tengan ese mismo puesto de trabajo en su propio Departamento.
- Turnos de trabajo existentes en el Departamento.
- Vacaciones aprobadas con anterioridad en el conjunto del Departamento.
- Situaciones de suspensión del contrato de trabajo de las personas trabajadoras compañeras de la solicitante.

En cualquiera de los casos, no se aprobará el presente permiso sin sueldo cuando las solicitudes provengan de personas trabajadoras que se encuentren en el mismo Departamento del centro de coste. En dicho caso la aprobación del permiso se resolverá atendiendo a los requisitos anteriormente indicados (circunstancias personales de la persona trabajadora y las circunstancias organizativas y productivas de la Empresa).

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Cuestiones generales.*

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo y con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga un quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: leves, graves y muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y el grado de reiteración.

La lista de conductas tipificadas como sancionables tiene carácter meramente enunciativo, sin que se trate de una lista cerrada, pudiendo ser sancionada toda conducta subsumible en un incumplimiento de los deberes laborables.

Artículo 36. *Procedimiento sancionador.*

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora, con copia a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere.

Las sanciones podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su comunicación, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 37. *Faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo. Todo ello salvo en el supuesto de que la misma pueda ser catalogada como grave.
 - Falta de aseo y limpieza personal.
 - Falta de atención y diligencia con los clientes.
 - Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
 - Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
 - La embriaguez ocasional.

2. Se considerarán como faltas graves:

- Faltar dos días al trabajo sin justificación.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
 - La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada si de ello se deriva perjuicio grave para la Empresa.
 - Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros y compañeras sin la debida autorización.
 - Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus mandos superiores.
 - La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
 - El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
 - No mantener un correcto orden y limpieza del puesto de trabajo.
 - No realizar los fichajes de entrada y salida en el sistema diariamente, salvo vacaciones y ausencias justificadas.
 - No realizar los procedimientos especificados para el puesto de trabajo.
 - La ausencia de fichajes de entrada y salida y descansos al trabajo o realización de los mismos sin seguir los Protocolos establecidos a tal efecto en cada momento se calificará como falta grave, salvo cuando ello derive en perjuicio para la empresa, en cuyo caso se reputará como muy grave.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre

que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de las personas trabajadoras, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
 - La simulación comprobada de enfermedad.
 - Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
 - Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora.
 - La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - Consumir sustancias prohibidas durante el horario laboral, o en periodos durante los cuales pueda haber una afectación directa en el trabajo realizado.
 - Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
 - El uso de lenguaje sexista o discriminatorio así como la divulgación de informaciones que puedan atentar contra el honor del resto de personas trabajadoras.
 - Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, compañeros o compañeras o subordinados o subordinadas, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.
 - Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
 - Hacer un uso negligente e imprudente de las herramientas de trabajo, y que puedan causar daños a su persona o a terceros.
 - La prestación de servicios para otra empresa cuya actividad principal constituya el mismo objeto que la actividad de Formel D durante el disfrute de cualquier tipo de excedencia.
 - El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
 - La revelación a cualquier tercero de información que tenga carácter privado o sea sensible para la Empresa.
 - El incumplimiento del deber de sigilo de las personas trabajadoras de la información que haya podido obtener en el seno de cualquier tipo de investigación interna.
 - Las demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Sanciones.

Se podrán imponer las siguientes sanciones según la falta cometida:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación escrita.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 3 meses.
 - b) Despido.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones complementarias en caso de contingencias comunes y profesionalesArtículo 39. *Prestaciones por contingencias comunes y contingencias profesionales.*

La empresa complementará las prestaciones económicas de la seguridad social de la incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes exclusivamente en la primera baja por incapacidad temporal que la persona trabajadora pudiera sufrir durante el año natural hasta el 50 % de la diferencia existente entre la prestación y el 100 por 100 de la base de cotización por contingencias comunes. Y todo ello durante un plazo máximo de doce meses a partir del hecho causante, salvo que se extinguiera la relación laboral con carácter anticipado, en cuyo caso se dejará de abonar el complemento en la fecha de extinción de la relación laboral.

La empresa complementará las prestaciones económicas de la seguridad social de la incapacidad temporal (IT) por contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente de trabajo) hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja, salvo que se extinguiera la relación laboral con carácter anticipado, en cuyo caso se dejará de abonar el complemento en la fecha de extinción de la relación laboral.

ANEXO I

Tabla de equivalencias de puesto de trabajo

Niveles actuales	Nomenclatura nueva	Grupo profesional
GRUPO PROFESIONAL 1		
Director/a Financiero/a.	Personal Directivo.	1
Director/a.	Personal Directivo.	1
Director/a RRHH.	Personal Directivo.	1
Director/a Ventas.	Personal Directivo.	1
GRUPO PROFESIONAL 2		
Controller Sénior.		2
Corporate Communication Manager.	Global Services Manager.	2
Director/a Técnico.	Technical Account Manager.	2
Ingeniero Desarrollo Negocio.		2
Responsable RRHH.		2
Responsable Servicios Globales.	Global Services Manager.	2

Niveles actuales	Nomenclatura nueva	Grupo profesional
GRUPO PROFESIONAL 3		
Informático/a.		3
Responsable Prl.		3
Team Lead Full Stack Developer.	Informático/a.	3
GRUPO PROFESIONAL 4		
Contract Manager.		4
Coordinador/a Back Office.	TL Area Back Office.	4
Finance Manager.	Finance Manager.	4
Finance Manager Uk.	Finance Manager.	4
Hr Business Partner.		4
Ingeniero/a Asimilado.		4
Ingeniero/a.		4
Jefe/a de Proyecto.		4
Jefe/a Servicio/Jefe Proyecto Sénior.		4
Site Manager.		4
Técnico/A Prl.		4
Wea Recruitment Manager.		4
Key Account Manager.		4
GRUPO PROFESIONAL 5		
Full Stack Developer.		5
Jefe/A Taller N.		5
Personal Administrativo/a 1. ^a	TL Área Back Office.	5
Supervisor/a Senior.		5
Técnico/a Eólico.		5
Técnico/a.		5
Comercial.		5
Deputy Credit Manager Wea.	TL Área Back Office.	5
Team Leader Credit Collection Wea.	TL Área Back Office.	5
Jefe/a Taller.		5
GRUPO PROFESIONAL 6		
Maestría en Oficios Industriales.		6
Residente.		6
Supervisor/a.		6
Jefe/a Equipos Industriales Clásicos.		6

Niveles actuales	Nomenclatura nueva	Grupo profesional
GRUPO PROFESIONAL 7		
Coordinador/a.	Team Leader.	7
Team Leader.		
Oficial 1. ^a		7
Oficial 1. ^o y 2. ^o Chapa y Pintura.		7
Recruiter.		7
Técnicos Oficios Industriales.		7
Personal Administrativo/a.	Personal Administrativo.	7
Administrativo/a.	Personal Administrativo.	7
GRUPO PROFESIONAL 8		
Carretillero/a.		8
Rodador/a N (<i>Test Driver</i>).		8
Auxiliar Administrativo/a.		8
Inspector/a Calidad.		8
Oficial 3. ^a Oficios.		8
Técnico/a Calidad.	Inspector calidad.	8
Becario.		8

ANEXO II

Tablas salariales 2024

Grupo	Salario base		Plus convenio	Salario mínimo anual
	Mes x 14 - Euros	Anual - Euros		
1	1.869,33	26.170,62	2.493,50	28.664,12
2	1.409,34	19.730,76	2.493,50	22.224,26
3	1.358,99	19.025,86	2.493,50	21.519,36
4	1.245,94	17.443,16	2.493,50	19.936,66
5	1.113,26	15.585,64	2.493,50	18.079,14
6	959,14	13.427,96	2.493,50	15.921,46
7	956,64	13.393	2.493,50	15.886,5*
8	955,89	13.382,50	2.493,50	15.876,0*

* En la aplicación de las tablas salariales arriba expresadas, cuando proceda, la empresa deberá tener en cuenta lo previsto legalmente para garantizar que la persona trabajadora perciba, como mínimo, el salario mínimo interprofesional que, por disposición legal, quede fijado para el año 2024 y siguientes.

Las cantidades arriba referenciadas se refieren al complemento a percibir en caso de realizar los servicios a jornada completa. Para el caso de que se prestara servicios en un número de horas inferior a la jornada ordinaria de trabajo los mencionados importes se reducirán de manera proporcional.