

RESOLUCIÓN 131C/2025, de 31 de julio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa TRW automotive España S.L.U.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa TRW automotive España S.L.U. (Código número: 31003712011991), con entrada en este Registro con fecha 18 de julio de 2025, suscrito con fecha 25 de junio de 2025, entre la representación empresarial y la mayoría sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa TRW automotive España S.L.U (Código número: 31003712011991).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 31 de julio de 2025.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

ACTA DE ACUERDO ALCANZADO ENTRE LA DIRECCIÓN DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.L.U. Y EL COMITÉ DE EMPRESA APROBANDO EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO PARA LOS AÑOS 2025, 2026, 2027 Y 2028

En Pamplona, a 25 de junio de 2025, reunidos por una parte en representación de la,

Dirección de la empresa:

Sres.: Don Iñigo Bereciartua, don José Ignacio Martínez, don Pablo Echeverría, doña Sara Ojer.

Y de otra, el comité de empresa de TRW Automotive España, S.L.U., en representación de los/las trabajadores/as:

Sres./Sras.: Don Javier Lázaro, doña Gemma del Carmen, don Juan María de la Funte, don José Luis Zafra, don Pedro Larrea, don Ricardo Ocaña, doña Idoia Morentin, don Ignacio Álvarez, don Iñigo Pérez.

Sres./Sras.: Don Mikel Azparren Delegado Sindical de CC.OO., Don Maximino García Delegado Sindical de UGT, don Roberto de Carlos Delegado Sindical de LAB.

Los/las comparecientes se reconocen plena y recíproca capacidad legal para contratar y obligarse, en más especial forma para la aprobación de los acuerdos alcanzados en la negociación del Convenio Colectivo Estatutario de Empresa, para los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

Pamplona, 15 de enero de 2025.

La Dirección de TRW Automotive España, S.L.U.

Don Iñigo Bereciartua, Don José Ignacio Martínez, Don Pablo Echeverría, Doña Sara Ojer.

El Comité de Empresa:

Don Javier Lázaro, Doña Gemma Del Carmen, Don Juan María de la Fuente, El Comité de Empresa (sigue), Don José Luis Zafra, Don Pedro Larrea, Don Ricardo Ocaña, Doña Idoia Morentin, Don Ignacio Álvarez, Don Iñigo Pérez.

Pamplona, 16 de enero 2025.

Delegados/as Sindicales:

Don Mikel Azparren Delegado Sindical de CC.OO., Don Maximino García Delegado Sindical de UGT, don Roberto de Carlos Delegado Sindical de LAB.

CONVENIO COLECTIVO

Firmado entre la dirección de TRW Automotive España, S.L.U. y el comité de empresa, representantes de los/las trabajadores/as, para regular las relaciones laborales mutuas durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

CAPÍTULO I.–DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Personal, Funcional y Territorial.

Ámbito Personal: El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal de la Empresa sin más exclusión que la siguiente:

Directores/as y Jefes/as Superiores a todos los efectos.

Ámbito Funcional: Actividades de la Empresa de acuerdo al CNAE 2932.

Ámbito Territorial: Centro de trabajo de Pamplona.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 4 años y entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, prorrogable por la tácita de año en año, de no existir denuncia por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación a su caducidad, proponiendo la revisión o rescisión.

Tras la finalización de la vigencia del Convenio, se mantendrán durante 2 años como máximo, las condiciones hasta que se concluya la negociación del nuevo.

La Empresa cumplirá las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo; renunciando al descuelgue de las condiciones laborales pactadas en el Convenio, excepto que se produjera acuerdo expreso con la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO II.–JORNADA

Artículo 3. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para cada uno de los años de vigencia será de 1.728 horas.

Si durante la vigencia del presente convenio el gobierno aprobara una jornada anual inferior, esta será de aplicación inmediata y prevalecerá sobre la establecida en el presente convenio.

En el calendario anual laboral se establecerán 2 días de libre elección cada año de vigencia del presente convenio, a condición de que:

- a) Se preavise al Mando o Supervisor correspondiente con la máxima antelación posible.
- b) Exista acuerdo previo al disfrute con el Mando o Supervisor.
- c) El disfrute efectivo depende de que no exista más de un 25% de solicitudes el mismo día en la misma sección y según polivalencias, garantizándose la organización y el proceso productivo regular. Se priorizará la concesión por antigüedad de las peticiones.

Para la Sección de T. Térmicos se estará a lo dispuesto por la Delegación de Trabajo en resolución de fecha 14/09/1977.

Artículo 5. Horario de trabajo.

Personal de Talleres:

–Jornada normal.

- De lunes a viernes 6,45 h. a 14,45 h.
- Sábados 7,00 h. a 11,00 h.

–Turno de mañana:

- De lunes a viernes 6,00 h. a 14,00 h.
- Sábados 6,00 h. a 10,00 h.

–Turno de tarde:

- De lunes a viernes 14,00 h. a 22,00 h.
- Sábados 10,00 h. a 14,00 h.

–Turno de noche:

- De domingo a jueves 22,00 h. a 6,00 h.
- Sábados no se trabaja.

Turno de noche no obligatorio a partir de los 57 años inclusive.

Personal de Oficinas.

Horario de 8:00 horas a 16:00 horas de lunes a viernes. Alternativamente se podrá optar por un horario de lunes a jueves de 8:00 horas a 16:30 horas y el viernes 8:00 h. a 14:00. La opción se hará a principio de cada año y se deberá mantener a lo largo del ejercicio.

Implantación de una jornada flexible que permita la entrada al trabajo hasta 1,5 horas más tarde del horario establecido, y consecuentemente el mismo espacio de tiempo a la salida del trabajo.

Compromiso de la Dirección para potenciar el teletrabajo entre el personal técnico y administrativo cuando ello sea posible, como herramienta para la conciliación familiar. La realización y condiciones de teletrabajo requerirá de acuerdo con el jefe responsable, de acuerdo con las necesidades del departamento y de la Empresa.

Artículo 6. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales de duración.

En enero toda la plantilla tendrá un calendario anual en el que, salvo el periodo de vacaciones colectivas que coincidirán con las fiestas patronales de Pamplona (Sanfermines), se fijará la distribución de las vacaciones de verano en dos bloques: uno en julio y otro en agosto.

Antes del 15 de febrero de cada año, la Empresa podrá modificar las fechas de disfrute de vacaciones hasta un máximo del 30% de la plantilla.

Cualquier cambio de los calendarios, posterior a la fecha anteriormente indicada del 15 de febrero requerirá de la aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora, y devengará en tal caso, el abono de la cantidad de 102,79 euros por cada día efectivamente trabajado.

Artículo 7. Licencias retribuidas.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

–Licencias por ingreso, nacimiento y boda:

a) Por matrimonio de la persona trabajadora, 18 días naturales, pudiendo disfrutarse continuamente esta licencia y las vacaciones si coinciden.

b) Alumbramiento de esposa 4 días naturales, disfrutando dos días naturales a partir del hecho causante y los otros dos a elección de la persona trabajadora, en el término de los 15 días del hecho causante.

Se equipara la acogida a la licencia por nacimiento, siempre que se trate de una acogida con una duración temporal de al menos 12 meses.

c) Los cinco días a los que se refiere el artículo 37.b del Estatuto de los Trabajadores en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán disfrutarse a lo largo del ingreso hospitalario. En el caso de quererlos disfrutar por horas, en lugar de días, deberá ser solicitado por la persona trabajadora y aprobado expresamente por la Dirección.

Los ingresos de familiares de primer grado de más de 15 días continuados tendrán 2 días añadidos de licencia, que se podrán disfrutar mientras dure el ingreso, previa conformidad con el mando correspondiente.

Las licencias por ingreso, nacimiento y boda se disfrutarán desde el primer día laboral.

Posibilidad de fraccionar las licencias por horas en caso de ingreso en la UCI, y mientras el familiar permanezca en dicha UCI.

–Licencias por defunción:

- a) Por defunción del cónyuge e hijos, 7 días naturales.
- b) Por defunción de: padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos, tres días.
- c) Por fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos, dos días.
- d) Por defunción de tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales, un día natural. En el caso de que el permiso coincida con un día no laborable, éste será necesariamente utilizado ese día. Si corresponde a un día laborable, podrá utilizarse cuando mejor convenga dentro de un plazo razonable y relacionado con el motivo del permiso.

–Acompañamiento y tratamientos oncológicos:

a) El tiempo indispensable requerido por las intervenciones quirúrgicas sin ingreso y las visitas a médico público y privado, de los padres e hijos consanguíneos y cónyuges o parejas de hecho, forman parte de las 16 horas asignadas a cada trabajador por visita a médico privado, de acuerdo con el Convenio del Metal.

b) Se asignan 16 horas por la persona trabajadora y año, para atender a los padres e hijos consanguíneos y a cónyuges o parejas de hecho, en aquellos tratamientos oncológicos que por resultar agresivos, requieran la asistencia de una tercera persona, y esto se justifique por el médico externo correspondiente.

–Otras licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio de hermanos, hijos, nietos, padres, primos carnales, hermanos políticos y sobrinos carnales, un día natural.
- b) Por traslado de su domicilio habitual, un día.
- c) Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.
- d) Posibilidad de acumular las horas establecidas como permiso para la lactancia a voluntad de la persona trabajadora y con preacuerdo con el mando.
- e) Incremento de la jornada reducida por cuidado de hijo hasta los 14 años. Estos 2 últimos años la Empresa facilitará la elección de turno en los términos actuales, siempre que no impida la correcta organización de la producción.

Las licencias establecidas para el cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con la persona trabajadora, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante, acreditando la concurrencia de estos requisitos mediante la presentación de un certificado expedido por el Ayuntamiento de su lugar de residencia.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán aumentadas en un día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa estime oportuno, si las situaciones que originan la licencia se producen en lugares que por su distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen.

–Licencias de la ley de igualdad:

La Dirección acepta plasmar todas las licencias de la Ley de Igualdad en el Convenio, con las condiciones expuestas en actas de reuniones anteriores:

Los permisos por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto se estará a lo dispuesto en el convenio siderometalúrgico para la Comunidad Foral de Navarra.

–Permisos sin sueldo:

Se concederán permisos sin sueldo de hasta un año.

El plazo máximo de disfrute será de un año en total en un período de 4 años.

En dicho período de 4 años se podrán realizar un máximo de 2 solicitudes.

Deberá de solicitarse el permiso con una antelación de 15 días a la fecha de inicio.

La Empresa se reserva la capacidad de conceder dicho permiso en fechas próximas a vacaciones y en el mes de diciembre, debiendo por tanto de garantizarse en todo caso el suministro a nuestros clientes y las necesidades de la Empresa.

La empresa deberá compensar a la persona trabajadora que disfrute un permiso de este tipo, conforme a los porcentajes que aparecen más abajo, y únicamente en el caso de que dicha persona trabajadora acredite que ha suscrito y pagado un convenio especial con la seguridad social para complementar la base de cotización a cargo de la empresa. La obligación de compensación deberá llegar al menos hasta los siguientes porcentajes y periodos e irán referidos a la media de las bases de cotización de los seis meses anteriores al del que se inicia el permiso:

- Los tres primeros meses del permiso: hasta el 100 % de la media de las bases.
- Del mes cuarto al sexto: Hasta el 80% de la media de las bases de la media de las bases.

El resto de los meses hasta el duodécimo no habrá obligación de compensación.

* Los meses anteriores se irán acumulando a efectos de cotización, aunque se disfruten en varios períodos.

CAPÍTULO III.–CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 8. Retribuciones.

Las retribuciones para el año 2025 se incrementarán en el IPC de 2024 incrementado en el 0,75% y son las recogidas en el anexo número 1.

Las retribuciones para los años 2026, 2027 y 2028 tendrán los siguientes incrementos:

–2026: IPC 2025 + 0,50. Pago único de 200 euros de carácter no consolidable.

–2027: IPC 2026 + 0,25.

–2028: IPC 2027 + 0,50

Los importes no consolidables se hacen por persona trabajadora en activo en el momento de realizarse el pago.

Se fija un suelo de incremento en el 2% en todos los años de vigencia para el caso en que la suma del IPC y el diferencial correspondiente a cada año no alcance dicho porcentaje.

El Salario base recogerá la prima de producción al 140, salvo en aquellos casos en los que este convenio prevé expresamente la incorporación de la prima mínima en cuyo caso el importe para el cálculo del salario base de referencia se tendrá en cuenta el importe correspondiente de la prima al 100 actualizada en los importes acordados en el presente convenio.

El salario mínimo para la persona trabajadora, de las actuales en plantilla a la firma del presente Convenio, será el mismo que el señalado para un Oficial de 3.^a, al rendimiento 140. No obstante, esto no implicará ni la supresión ni movimientos salariales de las categorías profesionales de los escalones de valoración existentes en la actualidad.

–Plus de nocturnidad:

La Dirección acepta abonar la siguiente cantidad por hora nocturna: 3,625 euros/hora.

Artículo 9. Liquidación de salarios.

Se acuerda efectuar únicamente un pago mensual el último día del mes o el anterior, si aquel fuera festivo.

La paga extra de diciembre, para todas las categorías, se hará efectiva el día 20 de diciembre.

Artículo 10. Paga de beneficios.

La gratificación de beneficios se liquidará antes del día 1 de abril de cada año, por el ejercicio económico correspondiente al anterior y su cuantía corresponde a 31 días de jornal y antigüedad con los valores de ese ejercicio. Esta gratificación se percibirá proporcionalmente al tiempo de prestación de trabajo en el año a que corresponde, computándose a estos efectos el tiempo de baja por enfermedad o accidente.

Queda claro que, si en el futuro se estableciera obligatoriamente para las personas trabajadoras, algún sistema de gratificación de beneficios, basado en la participación de los beneficios reales de la Empresa, no se computará como tal, a ese exclusivo efecto, la paga de beneficios que se implantó en TRW Automotive España, S.L.

Artículo 11. Regulación común a las gratificaciones extraordinarias de julio, septiembre y Navidad.

Estas gratificaciones extraordinarias se prorratearán según el tiempo trabajado durante el año al que correspondan.

Artículo 12. Cómputo general.

A efectos de computar la cuantía de las gratificaciones extraordinarias y paga de beneficios señaladas en el artículo 31 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o en cualquier otra norma o convenio que pueda resultar obligatorio, se entiende que deben computarse y compensarse globalmente, a estos efectos, con las cuatro gratificaciones extraordinarias devengadas en el año.

Artículo 13. Antigüedad.

Este complemento se establece por quinquenios.

Desde el 2027 se reconocerá un nuevo quinquenio a efectos retributivos sobre la limitación pactada en 2016.

Todas las personas trabajadoras que tengan algún quinquenio tendrán derecho a disfrutar un día de permiso por cada uno de ellos hasta el límite de 3 días al año. Si para 2027 el gobierno no hubiera acordado la reducción de la jornada anual en 8 horas o más, se ampliará el anterior límite a 4 días, de lo contrario, el límite quedará fijado en 3 días al año. Hasta 8 horas se entenderá que la reducción es de 8 horas.

El disfrute de los días de permiso por quinquenios se establecerá con las mismas condiciones indicadas para el disfrute de los días de libre elección.

La Dirección acepta considerar a efectos de antigüedad todo el tiempo trabajado con contrato TRW, excluyéndose el tiempo en situación de becas, ETTs y subcontratas y salvaguardando siempre la aceptación voluntaria por los afectados del cambio de criterio.

Artículo 14. Retribución de las Vacaciones.

Las vacaciones se retribuirán incrementadas con el promedio de los conceptos salariales variables que, en su caso, con carácter habitual hubiera percibido la persona trabajadora, con exclusión de aquellos para cuyo cálculo esté expresamente previsto el devengo en 12 meses.

Se considerará que es habitual la percepción, cuando la misma se haya producido al menos en seis de las once mensualidades completas inmediatamente anteriores a aquella en la que se produzca el pago de las vacaciones, tanto sean las mismas disfrutadas como liquidadas.

Para calcular el promedio a abonar por cada uno de los días naturales de vacaciones correspondientes al mismo período sucesivo de vacaciones, se tomarán los importes brutos totales abonados durante los indicados once meses por aquellos conceptos de los que se predique la habitualidad, dividiéndose posteriormente el resultado entre 330 días o la suma de días naturales correspondientes a los 11 meses inmediatamente anteriores (dependiendo de que la nómina sea mensual o diaria).

Artículo 15. Plus de enganche.

En los casos en que la Empresa se vea obligada a llamar al trabajo a alg en domingo o en día festivo, para prevenir males inminentes o remediar accidentes, averías o daños, se abonará a los afectados un "plus de enganche" de 28,29 euros.

Artículo 16. Complemento por llamada nocturna.

Para el personal empleado se establece en 14,23 euros para todas las categorías por salida y llamadas especiales comprendidas entre las 22 y las 6 horas.

Para el personal obrero se establece en 11,26 euros para todas las categorías.

Este complemento es compatible con el percibo del importe de las horas extraordinarias.

Artículo 17. Falta o disminución del trabajo.

Si por cualquier causa no imputable a la persona trabajadora, hubiera en la Empresa una falta o disminución de trabajo, las personas trabajadoras cobrarán el 100 % de su salario real, el importe de la prima de producción a razón del 100 % de la misma, teniendo validez incluso en situación de parada forzosa de toda la fábrica, salvo los casos de fuerza mayor previstos por la Ley.

Artículo 18. Sistema de primas.

Este artículo queda derogado. Se mantiene en las tablas salariales los importes correspondientes a un rendimiento 100 a efectos de cálculo del complemento de Incapacidad temporal que se recoge en los artículos 20 y 21 del presente convenio.

Prima de operaciones productivas:

–Prima: 0,25 euros/descuento: 0,14 euros.

Artículo 19. Operarios/as del servicio de mantenimiento.

A tenor de las especiales características que tipifican este servicio, las personas trabajadoras asignados/as al mismo, se regirán por los acuerdos firmados con fecha 19 de junio de 1.987, cuyo texto se incluye a continuación:

“Dadas las características especiales que definen el trabajo del personal del Servicio de Mantenimiento, se hace necesaria la regulación de las mismas, para cubrir las necesidades del servicio de la Empresa.

A tenor de ello, el Comité de Empresa, los Trabajadores de esa Sección y la Dirección de la Empresa han alcanzado los siguientes acuerdos:

1) Se establece un complemento por salida o llamada especial, para atender averías graves inesperadas entre las 22 y las 6 horas, de 35,84 euros brutos para todas las categorías profesionales del personal de esta Sección.

a) Las horas trabajadas por este concepto se disfrutarán según la fórmula de hora a disfrutar por hora trabajada, más un plus de 12,55 euros brutos por hora. Estas horas se podrán acumular para disfrutarlas posteriormente, de acuerdo con su encargado.

b) El tiempo mínimo a disfrutar por este concepto será de dos horas, en las condiciones marcadas en el párrafo anterior, aunque el trabajo que fuese necesario realizar exigiera un tiempo de presencia menor de dos horas.

2) Si por necesidades graves de reparación de máquinas en averías imprevistas y muy urgentes, la persona trabajadora se viese en la necesidad de prolongar su jornada normal de trabajo, en un tiempo máximo de dos horas, estas horas podrán acumularse para disfrutar posteriormente, de acuerdo con su encargado, a razón de hora de descanso por cada hora trabajada, más un plus de 12,55 euros brutos por hora.

3) Se establece un plus de 89,68 euros brutos más un día de descanso por cada día trabajado en sábados, domingos y días festivos, cuando sea necesario, en base a la autorización del Gobierno de Navarra (Dpto. de Trabajo) sobre modificación de las condiciones de trabajo, en tanto en cuanto los Tribunales competentes no determinen lo contrario.

El día de descanso se materializará dentro del año natural, de acuerdo con su encargado.

4) Se establece un plus de 118,54 euros brutos más un día de descanso por cada día trabajado en sábados, domingos y días festivos, cuando ese día no esté considerado como jornada habitual de trabajo (según se regula en el apartado anterior).

El día de descanso se materializará dentro del año natural, de acuerdo con su encargado.

5) Las personas trabajadoras del Servicio de Mantenimiento reconocen la necesidad de que parte del personal de esta sección, disfrute sus vacaciones en distinta fecha de la que está establecida para el resto del personal con carácter general, comprometiéndose a cubrir durante este periodo las funciones que les son propias.

Para poder cubrir ese periodo vacacional, habrá que tener en cuenta lo siguiente:

a) Las necesidades del personal para este periodo se comunicará con dos meses de antelación y se cubrirán con personal voluntario siempre que con ello puedan responderse y solventarse todas aquellas necesidades. En caso contrario se nombrará personal adecuado que deberá acudir de forma obligatoria.

b) En el momento que la estructura organizativa de la sección lo permita se crearán turnos rotativos entre todo el personal de la sección, para que no sean siempre los mismos los que tengan que sufrir las consecuencias de las necesidades productivas.

c) Las personas trabajadoras que obligatoriamente tengan que venir a trabajar durante ese periodo, podrán disfrutar de un día y medio de descanso por día trabajado, o disfrutar de un día de descanso más cobro de un plus de 102,79 euros brutos.

El disfrute del descanso se realizará dentro de los meses de junio, agosto y septiembre, de acuerdo con su encargo, salvo acuerdos individuales que determinen otra fecha.

En todo caso, el criterio general que regirá en la sección en cuanto al disfrute de descanso compensatorio será de acuerdo con el encargo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

6) En cuanto existan previsiones de programas de trabajo en la sección, se confeccionará un calendario de trabajo para todo el año.

7) La Empresa se hará cargo de la limpieza de la ropa de trabajo del personal de este servicio, previa supervisión del encargado de la sección.

8) Todas las cantidades, pluses o complementos económicos que se contemplan en este acuerdo, se entenderán como parte del salario o conceptos salariales y por tanto sujetos a los aumentos correspondientes que resulten de las negociaciones de los convenios colectivos, aplicables cada año en TRW Automotive España, S.L.

9) Todas las cantidades, pluses o complementos económicos establecidos en este acuerdo, se entenderán aplicables durante la permanencia del trabajador en el Servicio de Mantenimiento, no correspondiéndole en caso de movilidad a un puesto de trabajo en cualquier otra sección de la fábrica.

10) Si posteriormente a la firma del presente acuerdo, existiera alguna disposición de otro rango que modifique lo aquí acordado, se aplicará el más favorable a las personas trabajadoras.

11) Todas estas cláusulas forman parte de un acuerdo global, del que no se puede aceptar unas y rechazar otras, compensándose unas con otras".

-Plus de Disponibilidad:

Dadas las específicas características del trabajo que realiza el personal del Servicio de Mantenimiento (Mecánico y Eléctrico-Electrónico), que suponen la disposición para trabajar fuera de horas, en días festivos, durante el período de vacaciones, por motivos tales como: averías, cambio de máquinas, mantenimiento preventivo, accidentes, incidentes, etc., se acuerda establecer un Plus de Disponibilidad por la cantidad de 1.593,16 euros brutos anuales, distribuido en 12 mensualidades de 132,76 euros brutos al mes. Este plus no se computará para el cálculo de pagas extraordinarias, vacaciones, o cualquier otro.

El pago de este plus y su lógica contrapartida exige, para llevarse a cabo, la buena fe de ambas partes, procurando repartir el trabajo en la medida de lo posible, de manera que ello no signifique un aumento, sin causa justificada, de la disponibilidad del personal.

Este plus será válido durante la vigencia del Convenio, pudiendo ser total o individualmente revocado por cualquiera de las partes si el funcionamiento no fuera satisfactorio.

Asimismo, este plus estará sujeto a los aumentos correspondientes que resulten de las negociaciones de los convenios colectivos aplicables cada año en TRW Automotive España, S.L.

Este acuerdo es efectivo a partir del 1.º de julio de 1.991, según acuerdo de fecha 22.07.91.

CAPÍTULO IV.—MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PROTECTORA DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 20. Asignaciones complementarias de la Empresa en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el personal obrero y empleado, la Empresa complementará desde el primer día de la baja, las prestaciones de la Mutua Patronal de Accidentes de trabajo, hasta cubrir el 100 % de la retribución total, exceptuando la prima de producción, que se abonará a su nivel 100, conforme a lo detallado más adelante. Esta asignación se abonará en un plazo máximo de 18 meses.

Taller: Se pagará la prima de producción a nivel mínimo -100- en la IT por contingencia profesional desde el día 1 y durante la duración de la baja, afectando a la media personal, pero no a la media de la fábrica.

A las dos categorías de taller sin prima de producción se les aplicará la misma regla que para el personal empleado. Se excluyen enfermedades oncológicas.

Personal de oficinas: Se descontará una cantidad equivalente al impacto de la categoría de taller con prima de producción, más próxima a su salario. Se excluyen enfermedades oncológicas.

Artículo 21. Asignaciones complementarias de la Empresa en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

Enfermedad o accidente no laboral con baja (taller y oficinas) (Regulación aplicable en el ejercicio 2025 y de 2026 a 2028 sujeto a condición):

—Durante el ejercicio 2025 y para todos los procesos iniciados entre el 1 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025, se complementarán las bajas hasta el 100% del salario. Para el cálculo de este complemento se estará a lo dispuesto en este artículo bajo los epígrafes 1) y 2).

—Las partes firmantes acuerdan un objetivo de reducción del absentismo para 2025 en un 10% respecto a 2024. Concretamente, este porcentaje se aplicaría sobre una media diaria de bajas por enfermedad y accidente, tanto de carácter común como profesional, de 36 personas, siendo el objetivo que alcanzar para 2025, una media diaria de 32 personas de baja por los conceptos referidos.

—El complemento recogido más arriba se mantendrá en el año 2026 si se cumple el objetivo indicado en el punto anterior. Para el resto de los años de vigencia del convenio se mantendrá el complemento si la condición de reducción del absentismo del último ejercicio cerrado con respecto al ejercicio precedente se cumple.

—En caso de que no se cumpliera la condición indicada en el punto anterior volvería a aplicarse la regulación anterior al 1 de enero de 2025.

—La Dirección puede poner en marcha medidas que favorezcan la recuperación médica del personal que se encuentra de baja o puede causar baja.

Enfermedad o accidente no laboral con baja (taller y oficinas) (Regulación anterior al 1 de enero de 2025):

—Las partes definen el 4,5% de absentismo en la planta como el objetivo a conseguir.

—La primera baja anual de contingencia común individual recibirá el pago del 100%.

—Para la segunda y siguientes bajas, se aplicará un porcentaje de reducción del complemento en función del absentismo individual mensual de la persona, incluyendo la primera baja:

- Si el absentismo mensual personal fuera de más de 4,5% y menor o igual de 6%: 90% retribución.
- Si el absentismo mensual personal fuera más del 6%: 80% retribución.

Casos excepcionales: cáncer, ictus, cardiopatía isquémica, intervenciones quirúrgicas que exijan hospitalización superior a 48 horas y procesos relacionados con el embarazo.

1) Para el personal obrero, la Empresa complementará las prestaciones económicas de Incapacidad Temporal concedidas por la Seguridad Social durante un plazo máximo de dos años y medio, según lo indicado en el presente artículo. La prima de producción se abonará a su nivel 100, conforme a lo detallado más adelante.

Taller: Se pagará la prima de producción a nivel mínimo -100- en la IT por contingencia común desde el día 1 y durante la duración de la baja. Afectando a la media personal, pero no a la media de la fábrica.

A las dos categorías de taller sin prima de producción se les aplicará la misma regla que para el personal empleado. Se excluyen enfermedades oncológicas.

Para obtener derecho al complemento recogido en este Convenio será preciso acreditar la enfermedad mediante la baja oficial médica correspondiente.

2) Para el personal empleado, en caso de abandono del trabajo por indisposición o para salir a consulta de Médicos especialistas de la S.S., la Empresa abonará a los empleados su retribución completa.

En caso de Incapacidad Temporal del personal de oficinas, descuento de una cantidad equivalente al impacto de la categoría de taller con prima de producción más próxima a su salario. Excluyendo enfermedades oncológicas.

En caso de Invalidez Provisional, se establece una asignación complementaria sobre las oficiales, hasta el 100% de la retribución salarial líquida, que percibían los/las empleados/as al producirse su baja temporal. Dicha asignación se aplicará durante dos años y medio desde la fecha de declaración de tal situación.

Artículo 22. Asignación complementaria durante la situación de propuesta para la incapacidad que corresponda.

La Empresa completará a su personal empleado las prestaciones oficiales de la Seguridad Social hasta el 100 % de su sueldo mensual neto y durante seis meses como máximo en aquellos casos en que el/la paciente pase directamente de la situación de "Incapacidad Temporal" a la "Propuesta para la Incapacidad permanente que le corresponda", es decir, sin haber agotado la situación denominada "Invalidez Provisional".

Artículo 23. Seguro Colectivo.

Las personas trabajadoras tienen derecho al seguro colectivo de vida que la Empresa tiene concertado con una compañía de seguros.

Asimismo, la Empresa tiene concertado un seguro de accidentes (Laborales) que cubrirá los siguientes riesgos:

-En caso de muerte por accidente: 27.000 euros.

-En caso de incapacidad absoluta derivada de accidente: 35.000 euros.

Estas coberturas afectarán a los siniestros producidos tras la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Se incrementa la póliza de vida en 2.000 euros por cada año de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO V.-FLEXIBILIDAD

Artículo 24. Descansos.

El tiempo de descanso por turno será de 50 minutos.

Con el fin de mantener activas y trabajando las 8 horas del turno las líneas y máquinas, la Dirección de producción de la planta podrá establecer turnos rotatorios en los descansos, pero siempre dentro de una ventana de +-TD min (TD: Tiempo de Descanso).

Artículo 25. Flexibilidad.

Este artículo es aplicable al personal obrero y al personal técnico y administrativo.

26.1. Plus de disponibilidad-Personal con compromiso de flexibilidad.

Devengo de 102,79 euros brutos totales por el trabajo efectivo de cada día de trabajo flexible, siempre que exista un compromiso previo de la persona trabajadora para adquirir la condición de flexible por un período mínimo de 2 meses con calendario flexible obligatorio, incluyendo dicho calendario el límite máximo de 5 fines de semana de trabajo, para el período de 2 meses antes referido, salvo renuncia voluntaria del trabajador.

Dicho calendario se entregará a la persona trabajadora que se comprometa, con un plazo de 15 días de antelación, a la fecha de entrada en vigor del nuevo calendario.

26.2. Flexibilidad obligatoria.

Creación de una bolsa de horas de trabajo forzosa de 40 horas de trabajo al alza o a la baja por año, afectando al trabajo en fines de semana y festivos con un preaviso de una semana.

Por el trabajo efectivo de cada día trabajado con flexibilidad se devengará la cantidad de 85,67 euros brutos.

El devengo integro de los pluses referidos sólo se realizará por el trabajo efectivo de jornadas enteras de 8 horas. De no completarse las referidas 8 horas, estos pluses, se abonarán reducidos en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El uso de la bolsa para la flexibilidad obligatoria a la baja está recogido en el acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de 11 de febrero de 2025.

Artículo 27. Personal Flexible Fijo Nuevo.

27.1. Plus de Flexibilidad del Personal Fijo Nuevo de 2 días.

El personal Fijo Nuevo con contrato de 2 días, percibirá la cantidad de 52,20 euros, por cada domingo o festivo Boletín Oficial de Navarra trabajado, con independencia de la de jornada laboral mensual.

El devengo del plus de flexibilidad se realizará desde el primer día efectivamente trabajado.

27.2. Flexibilidad Personal Flexible Fijo Nuevo.

Libranza de dos fines de semana al mes para las personas trabajadoras que realicen el cuarto turno.

CAPÍTULO VI.–HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 28. Horas Extraordinarias.

La Dirección de la Empresa se compromete, sin renuncia del derecho a la utilización de las horas extraordinarias autorizadas por la Ley, a la contratación de personas trabajadoras temporales, si estos/as fueran necesarios/as, a fin de evitar la realización de dichas horas. Para la regulación y seguimiento de las horas extras estructurales, se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado entre la Dirección y el Comité de Empresa con fecha mayo de 1989.

Ambas partes expresan su convencimiento de que resulta imprescindible dar una respuesta rápida y adecuada a nuestros Clientes, para poder asentar la Empresa y el empleo. Esta situación, y otras que de forma excepcional necesiten una respuesta rápida, requieren la utilización de horas extraordinarias.

Ambas partes manifiestan su voluntad de minimizar las horas extraordinarias.

CAPÍTULO VII.–PROMOCIÓN, CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y FORMACIÓN

Artículo 29. Régimen de promoción.

La Dirección, respecto a las vacantes que existan en los puestos de taller y oficinas, con la única exclusión de personal directivo de segundo y tercer nivel de acuerdo con el standard ZF, realizará un concurso público dirigido al personal de la plantilla de ZF de la planta de Pamplona. En caso de resultar desierto, la Dirección es libre para cubrir la selección con recursos externos.

La Dirección hará pública la convocatoria del concurso, como máximo en los 30 días naturales siguientes a la presentación de la necesidad.

–En dicha convocatoria se hará constar como mínimo:

- 1) Descripción del puesto, con expresión de la categoría que correspondería al puesto a cubrir.
- 2) Número de plazas.
- 3) Requisitos a cumplir para poder presentarse.

- 4) Otros condicionantes del puesto.
- 5) Descripción de las pruebas, con inclusión de las materias para la prueba teórica y descripción del ejercicio práctico.
- 6) Fechas de las pruebas.
- 7) Como máximo, el número de personas que podrán promocionar internamente será igual al número de plazas.

–El proceso de selección consta de 4 partes, en este orden:

- a) Examen teórico, que podrá incluir en función del puesto a cubrir la realización de pruebas psicotécnicas para la evaluación del perfil personal, de competencias y de capacidades intelectuales.
- b) Ejercicio práctico en la planta.
- c) Entrevista.
- d) Período de Prueba.

–Con carácter eliminatorio.

Los resultados del concurso serán publicados.

La persona trabajadora que gane el concurso se incorporará al nuevo puesto con un período de prueba de 4 meses.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora percibirá la retribución del nuevo puesto.

En caso de que el puesto requiriera una formación adicional, la misma será dada por la Dirección de acuerdo con el Plan de Formación existente.

En cada proceso abierto se hará constar qué área es la responsable de la realización de las pruebas.

La superación con éxito del período de prueba propiciará la consolidación de las condiciones del nuevo puesto.

El presidente y secretario del comité de Empresa recibirán información sobre la evolución de los procesos abiertos.

Artículo 30. Clasificación del personal.

Durante la vigencia de este Convenio, continuará en vigor la actual distribución de escalones de los puestos de trabajo.

Las personas trabajadoras que ostenten los escalones 5, 6 y 7 tendrán la categoría profesional de Oficial 2.^a o equivalente.

Las personas trabajadoras con escalones 8 y 9 ostentarán la categoría profesional de Oficial 1.^a o equivalente.

Las personas trabajadoras con escalones 10 y 11 ostentarán la categoría profesional de Jefes/as de 3.^a

Quienes estén comprendidos en los escalones 12 y 13 tendrán la categoría profesional de Jefes/as de 2.^a o equivalente.

Quienes estén encuadrados en el escalón 14 tendrán la categoría profesional de Jefe/a de 1.^a o equivalente.

Los escalones resultarán exclusivamente de la aplicación del Manual de Valoración a cada puesto de trabajo sin que haya otros procedimientos.

A efectos de cotización de la Seguridad Social los escalones 10 y 11 quedan asimilados a la categoría profesional de Delineante Proyectista.

Artículo 31. Becas de estudios hasta alcanzar el título de Grado de Ingeniería.

La Empresa concederá a cualquier trabajador/a de la plantilla de la Empresa una beca de estudios para acceder hasta la titulación de Grado en Ingeniería.

La beca estará dotada con la cantidad de 2.072,89 euros anuales que se abonarán al favorecido por terceras partes al comienzo de cada trimestre académico.

La beca se irá prorrogando hasta la finalización de los estudios, siempre que el estudiante apruebe completamente cada curso.

El becario deberá justificar anualmente su aprovechamiento exhibiendo el Libro Escolar u otro documento que lo acredite y su conducta mediante certificado de la Secretaría del Centro.

–Serán motivos de exclusión inmediata de los beneficios de la Beca:

- 1) Falsificar los documentos que acrediten el aprovechamiento.
- 2) No aprobar el curso totalmente.
- 3) Ser sancionado/a por el Centro o Escuela docente respectivo.

–El becario dejará de pertenecer a la plantilla de la Empresa, si bien conservará los siguientes derechos:

- a) Trabajar en TRW Automotive España, S.L.U. durante los meses de verano.
- b) Readmisión inmediata en caso de abandono de los estudios por causa no imputable al becario.

CAPÍTULO VIII.–INSTITUCIONES SOCIALES

Artículo 32. Ayuda por hijos con discapacidad de al menos un 33%.

Por cada hijo declarado oficialmente estar afecto a una discapacidad del al menos un 33%, la Empresa ayudará al/a la trabajador/a afectado con la cantidad de 250 euros brutos mensuales.

Artículo 33. Asignación por natalidad.

Se establece una asignación por natalidad de 22,18 euros por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 34. Préstamo sin interés.

La Empresa destinará a fondo de préstamos sin interés para las personas trabajadoras, la cantidad resultante de multiplicar por 4,11 euros el censo de la misma.

La cuantía máxima de cada préstamo será de 194,73 euros que habrá de reintegrarse, como máximo, en las doce mensualidades inmediatamente posteriores a la concesión del préstamo.

Artículo 35. Crédito para vivienda.

La Empresa concederá hasta 40 avales bancarios por valor cada uno de hasta 411,09 euros para la adquisición de una vivienda para la persona trabajadora.

Artículo 36. Pareja de hecho-pareja estable.

Las partes acuerdan equiparar a las parejas de hecho en todos los conceptos con el matrimonio.

CAPÍTULO IX.–GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 37. Garantías Sindicales.

Las horas del Comité de Empresa y Delegados Sindicales destinadas a asuntos sindicales, se computarán mensualmente de forma global entre los miembros y delegados sindicales de cada organización sindical.

CAPÍTULO X.–EQUIPAMIENTOS PARA EL TRABAJO

Artículo 38. Prendas de trabajo.

–Personal de taller.

La Empresa facilitará a su personal de taller dos pantalones y dos camisetas. Por motivos excepcionales, a determinar por la Dirección, se facilitarán más juegos de camiseta y pantalón.

La Empresa facilitará a su personal empleado las siguientes prendas de trabajo:

–Mandos de taller.

- 2 Pantalones.

- 2 Polos corporativos.

–Técnicos relacionados con el taller o exterior.

- Bata blanca o azul, según el departamento que corresponden, cuando la precisen.

–Personas trabajadoras administrativas de almacén.

- 2 Batas azules.

–Laboratorio.

- Batas antiácido, cuando las precisen.

–Servicio médico.

- Bata blanca cuando la precisen.

En todo caso las prendas nuevas se entregarán previa devolución de las prendas usadas.

CAPÍTULO XI.–SALUD LABORAL Y MUTUAS

Artículo 39. Salud Laboral.

Se acuerda ofrecer a las personas que se les reconozca estar afectos a una Incapacidad Permanente Total, la posibilidad de trabajar por el número de horas que sean necesarias para completar la pensión del sistema público de Seguridad Social, garantizándoles el 100% de su salario bruto, y reduciendo su jornada de forma proporcional.

Se acuerda celebrar reuniones del Comité de Seguridad y Salud, 1 vez al mes.

Se acuerda que todas las personas trabajadoras con problemas de salud, a criterio del Servicio Médico sean recolocados en puestos acorde a su capacidad.

Se acuerda que los Delegados de Prevención estarán informados de manera previa a la ejecución de la recolocación.

En caso de que la persona trabajadora no esté de acuerdo con la recolocación, se acuerda la constitución de una comisión, que se regirá en cuanto a su funcionamiento según las normas indicadas a continuación:

Estas serían las normas por las que se regirían la comisión de recolocación:

1.–Deberá ser paritario (entre S. Médico y DP).

2.–La manera de pedir la reunión de la comisión será por escrito ante el Servicio Médico.

3.–Una vez notificado el recurso, se tendrá un plazo de 3 días para celebrar la reunión de esta comisión.

4.–El criterio final deberá ser un criterio médico. En el caso de discrepancia de cualquiera de las partes, se atenderá a lo decidido por el Servicio Médico de Salud Laboral del Instituto Navarro de Salud Laboral, previa consulta.

5.–Los Delegados de Prevención estarán sometidos durante todo el proceso al pertinente sigilo profesional, pudiéndose tomar medidas legales en caso de incumplimiento.

6.–Se acuerda que el plazo transcurrido desde la solicitud de recolocación hasta su ejecución no supere las 2 semanas en ninguna circunstancia.

Artículo 40. Mutuas.

Se acuerda la codecisión en la elección de la Mutua, entre la Dirección y los Delegados de Prevención.

Artículo 41. Equipos de protección individual.

Uso obligatorio de las gafas de seguridad en el taller todo el tiempo.

Ayuda para gafas de seguridad progresivas de hasta 100 euros, en la diferencia de precio entre bifocales y progresivas. Una petición en la vigencia del Convenio como máximo.

CAPÍTULO XII.–APRENDIZAJE

Artículo 42. Aprendizaje.

En función de la necesidad se partiría del acuerdo de aprendizaje de 16 de junio de 2003.

CAPÍTULO XIII.–EXCEDENCIAS

Artículo 43. Excedencias.

El personal con contrato indefinido incluido dentro del ámbito de aplicación del Convenio, podrá solicitar excedencias con una duración mínima de 1 año y máxima de 3 años, con readmisión garantizada al término de la misma y respetando las condiciones que tenía.

Se acepta lo solicitado respecto a que sea aplicable a todo el personal perteneciente al colectivo de técnicos y administrativos, excepto Directores, Managers y Jefes Superiores, el régimen de la excedencia tal y como aparece en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIV.–PLAN DE IGUALDAD

Artículo 44. Plan de Igualdad.

Plan registrado con número 31104002112024, y que está vigente en la Empresa.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 45. Normas supletorias.

En todo lo no regulado en este Convenio Colectivo de Empresa, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra y en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores y demás Normas Laborales de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 46. Comisión Mixta Paritaria.

Con independencia de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral, se constituye una Comisión Mixta paritaria interpretadora del Convenio, que estará formada por 3 vocales sociales y 3 vocales económicos de los firmantes.

Las partes, en lo no regulado respecto a la Comisión Paritaria, realizan un reenvío expreso a lo contenido en el Convenio del Metal al respecto.

Esta comisión estará facultada, además de para resolver los problemas de interpretación del presente convenio, para dar soluciones colectivas frente a situaciones que, por causas objetivas, de producción, de suministro, de fuerza mayor, o de cualquier otro tipo que se puedan dar durante la vigencia del convenio.

Artículo 47. Calendario laboral (Personal contratado a partir del 15/04/1994)

Para el personal contratado desde el día 15 de abril de 1994, inclusive, para trabajar, entre otras jornadas, en fines de semana y festivos, la Empresa elaborará cada año un calendario laboral específico, de manera que producto de la suma del calendario laboral general de la Empresa y del calendario laboral señalado anteriormente, para el personal contratado desde el día 15 de abril de 1994, la Empresa pueda permanecer abierta y en producción, durante 360 días al año.

Jornada y horario de trabajo de fin de semana y festivos. (Personal contratado a partir del 15/04/94):

–Turnos rotativos de mañana (6.00 h. a 14.00 h.)

–Turnos rotativos de tarde (14.00 h. a 22.00 h.)

–Turnos rotativos de noche (22.00 h. a 6.00 h.)

La jornada y horario de trabajo de sábados, domingos y festivos, se podrá completar con trabajos en otros días de la semana, hasta alcanzar el número de horas de trabajo semanales establecidas en contrato.

Artículo 47. Observación final.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que con carácter individual o colectivo pudieran existir con anterioridad a la firma del presente Convenio.

ANEXO I

Categoría: especialista 241.

–Salario Base: 27.715,18.

–Pagas Extras:

- Marzo: 2.131,47.
- Julio: 2.131,47.
- Septiembre: 2.131,47.
- Diciembre: 2.131,47.

Total fijo año: 36.241,06.

Categoría: oficial 3.ª 231.

–Salario Base: 27.927,51.

–Pagas Extras:

- Marzo: 2.144,96.
- Julio: 2.144,96.
- Septiembre: 2.144,96.
- Diciembre: 2.144,96.

Total fijo año: 36.507,35.

Categoría: oficial 2.ª 221.

–Salario Base: 28.785,99.

–Pagas Extras:

- Marzo: 2.196,96.
- Julio: 2.196,96.
- Septiembre: 2.196,96.
- Diciembre: 2.196,96.

Total fijo año: 37.573,83.

Categoría: oficial 1.ª 214.

–Salario Base: 29.817,27.

–Pagas Extras:

- Marzo: 2.271,11.
- Julio: 2.271,11.
- Septiembre: 2.271,11.
- Diciembre: 2.271,11.

Total fijo año: 38.901,71.

Categoría: oficial 1.ªC 213.

–Salario Base: 30.693,89.

–Pagas Extras:

- Marzo: 2.324,08.
- Julio: 2.324,08.

- Septiembre: 2.324,08.

- Diciembre: 2.324,08.

Total fijo año: 39.990,21.

Categoría: oficial 1.^ªB 212.

–Salario Base: 31.095,89.

–Pagas Extras:

- Marzo: 2.349,11.

- Julio: 2.349,11.

- Septiembre: 2.349,11.

- Diciembre: 2.349,11.

Total fijo año: 40.492,33.

Categoría: oficial 1.^ªA 211.

–Salario Base: 27.988,63.

–Pagas Extras:

- Marzo: 2.370,62.

- Julio: 2.370,62.

- Septiembre: 2.370,62.

- Diciembre: 2.370,62.

- Plus Mando 3.329,92.

Total fijo año: 40.801,03.

Categoría: supervisor 210.

–Salario Base: 30.925,83.

–Pagas Extras:

- Marzo: 2.619,40.

- Julio: 2.619,40.

- Septiembre: 2.619,40.

- Diciembre: 2.619,40.

–Plus Mando: 1.387,93.

Total fijo año: 42.791,36.

Antigüedad

CATEGORÍA	TOTAL EUROS/AÑO
Especialista	611,01
Oficial 3. ^a	633,94
Oficial 2. ^a	654,17
Oficial 1. ^a	713,99
Oficial 1. ^a C	734,22
Oficial 1. ^a B	756,22
Oficial 1. ^a A	756,22
Supervisor	813,78

Nocturnidad: 3,625.

Artículo 36. Hijos incapacitados: 270,99.

Artículo 17. Plus enganche: 28,29.

Artículo 18. Complemento llamada nocturna:

- 14,23 Personal empleado.
- 11,26 Personal taller.

Artículo 22. Personal mantenimiento:

- 35,84 Llamada nocturna.
- 12,55 euros/hora no festiva.
- 14,82 euros/hora festiva.
- 118,54 Plus día festivo.
- 89,68 Plus día festivo con autorización G.N.
- 102,79 Plus vacaciones.

Plus disponibilidad: 1593,16 euros/año.

Plus T. Térmicos: 112,27 euros/día.

Plus festivo:

- 56,58 euros/día.
- 42,43 euros/día.

Plus disponibilidad:

- 102,79 euros/día.
- 85,67 euros/día (personal no flexible sin compromiso de adquirir condicion flexible).

SUELDOS PERSONAL EMPLEADO 2025

ESCALÓN	SUELDO AÑO	ANTIGÜEDAD AÑO
1	36.265,50	611,05
2	36.265,50	611,05
3	36.265,50	611,05
4	36.265,50	611,05
5	36.265,50	646,26
6	36.265,50	654,34
7	37.098,07	714,47
8	38.189,74	734,52
9	39.426,61	756,38
10	41.860,53	763,80
11	44.784,19	772,01
12	48.330,97	789,95
13	48.901,08	795,16
14	53.476,81	798,12