

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 5 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir) (código número 28104281012026).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 7 de octubre de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 5 de enero de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, S.A.U. - FABRICA DE AJALVIR**

AÑOS

2025 – 2026 – 2027 - 2028

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN I - Ámbito de Aplicación

Artículo 1. TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables al Centro de Trabajo de Ajalvir (Madrid) de la Empresa "Industria de Turbo Propulsores S.A.U" (ITP SAU).

Artículo 2. PERSONAL

El presente Convenio afecta a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de ITP SAU en Ajalvir, con excepción de Directores/as.

No obstante, lo indicado en el párrafo anterior, la Dirección se reserva la política salarial, promoción y ascensos del personal adscrito en el Grupo 0 reflejado en el Artículo 43 de este Convenio, "Clasificación Profesional".

Artículo 3. TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial.

Su vigencia será desde el 1 de enero del año 2025 al 31 de diciembre del año 2028, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes legitimadas.

Serán competentes para denunciar el presente Convenio Colectivo cualquiera de las partes que lo suscriben.

La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia, la denuncia del Convenio; en el escrito de denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que lo solicite, en el que se darán las razones que lo determinen.

La parte denunciante enviará copia de la denuncia a la Autoridad Laboral competente.

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, hasta la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo.

SECCIÓN II - Vinculación a la totalidad

Artículo 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores modificará, en todo o en parte, el contenido del presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

CAPÍTULO II

REGIMEN DE TRABAJO

SECCIÓN I - Jornada de Trabajo y Calendarios

Artículo 5. JORNADA DE TRABAJO ANUAL

1. Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposiciones de carácter general, se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada anual de trabajo efectivo,

según el calendario anexo. No obstante, lo dispuesto en el calendario figurado en este Convenio, si por cualquier circunstancia hubiera de modificarse, se requerirá el acuerdo con el Comité de Empresa; en el caso de que éste no sea posible, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

AÑO 2025 y AÑO 2026

JORNADA NORMAL: 1691 H

DOBLE TURNO: 1655 H y 26 M

TRIPLE TURNO: 1639 H y 26 M

JORNADA FIJA TARDE Y NOCHE: 1614 H y 30 M

A partir del año 2026 y sucesivos se dispondrán de 4 horas adicionales en concepto de asuntos propios.

AÑO 2027		AÑO 2028	
JORNADA NORMAL:	1687 H	JORNADA NORMAL:	1683 H
DOBLE TURNO:	1651 H y 31 M	DOBLE TURNO:	1647 H y 36 M
TRIPLE TURNO:	1635 H y 33 M	TRIPLE TURNO:	1631 H y 40 M
JORNADA FIJA TARDE Y NOCHE:	1610 H y 40 M	JORNADA FIJA TARDE Y NOCHE:	1606 H y 51 M

Las reducciones de jornada no supondrán pérdidas de días hábiles de trabajo

2. La jornada normal de trabajo se desarrollará en jornada diaria interrumpida.
3. No se computarán, a ningún efecto (ni como jornada efectiva de trabajo ni como tiempo abonable), los períodos de interrupción establecidos en las respectivas jornadas de trabajo diario.
4. Se tratará de establecer horario flexible en aquellos casos en que sea factible.

En este sentido se establece un horario flexible de una hora de entrada para el personal comprendido en Grupo 0 del presente convenio colectivo, así como para el personal Administrativo de oficinas que no pueda acogerse al sistema de Autorregulación o Working time definido en el Artículo 65 de este convenio.

5. Adicionalmente, la Dirección podrá establecer una flexibilidad de jornada colectiva para todo el personal del centro. Esta flexibilidad consiste en modificar la hora de salida, adelantándola o atrasándola 1 hora respecto a la jornada establecida en el calendario laboral. La Dirección podrá realizar esta modificación de jornada con un preaviso mínimo de 15 días, en base a la previsión de cargas de trabajo.

Esta flexibilidad colectiva de jornada se aplicará por meses completos, con un montante máximo de 2 meses. Este límite podrá ampliarse a costa de la bolsa horaria individual.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre no se aplicará esta flexibilidad colectiva de jornada, salvo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

Artículo 6. RÉGIMEN DE TURNOS

- La utilización del régimen de turnos debe responder a razones técnicas, organizativas y productivas.
- La Dirección previamente a la realización de turnos, lo someterá a información y consulta del Comité de Empresa, suministrando al menos la siguiente información:
 1. Motivo y objetivo a cumplir.
 2. Fecha de comienzo y duración prevista.
 3. Personal afectado.
- En función de los turnos necesitados se contemplan los siguientes procedimientos:
 1. Las propuestas que solo impliquen la puesta en marcha de turnos rotativos mañana/tarde, se comunicará al Comité y a los/las trabajadores/as con una antelación de 9 días naturales a la fecha de comienzo.

Durante los cuatro primeros días naturales de este plazo, la Representación de las Personas Trabajadoras podrá interponer alegaciones para solicitar su modificación o suspensión.

La Dirección deberá atender de buena fe las alegaciones de los Representantes de las Personas Trabajadoras aceptando, incluso la no realización, si se entiende que se aportan causas objetivas que no aconsejan la puesta en marcha de los turnos, respondiendo en los dos días siguientes a la entrega de las alegaciones por parte de los Representantes de las Personas Trabajadoras.

La Dirección podrá establecer el turno, aún en caso de desacuerdo, una vez transcurrido el plazo de los 9 días naturales sin perjuicio de que las personas trabajadoras o sus representantes puedan ejercer las acciones legales que la ley contempla.

En el caso de los tratamientos térmicos, se procurará respetar este plazo de 9 días naturales; no obstante, el preaviso nunca podrá ser inferior a 2 días naturales.

Estos turnos se establecerán de forma equilibrada según las necesidades productivas, Si hubiera crecimiento de la carga de trabajo o necesidades organizativas y/o productivas que lo justifiquen, previa comunicación al Comité de Empresa, se podrán llegar a asignar hasta el 50% en el caso de los turnos de mañana/tarde. en el caso de los turnos mañana/tarde/noche se hará de manera equitativa atendiendo a las necesidades organizativas/productivas.

No obstante, lo anterior, en el caso de necesitarse implantar el turno antes de los 9 días naturales mencionados, se requerirá el acuerdo previo de la Comisión de Organización del Comité de Empresa. En caso de acuerdo se abonará, en concepto de compensación por la reducción del plazo de preaviso, el importe del plus de doble turno por los días naturales que falten para cumplir los nueve días establecidos.

2. Aquellas propuestas que impliquen la puesta en marcha de turnos, mañana/tarde/noche, otros especiales o alguna necesidad distinta a las indicadas en el apartado 1 deberán ser informadas al Comité de Empresa y a los trabajadores/as implicados con un plazo previo de, al menos 15 días naturales.

La puesta en marcha de estos turnos requerirá el acuerdo con el Comité de Empresa, que responderá a la propuesta en el plazo de cinco días naturales. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de la Dirección y de los trabajadores/as en ejercer las acciones legales que la ley contempla.

- Los solapes se regularán conforme a lo que se establece en el Artículo 20 de este Convenio.
- Cuando la puesta en marcha de un turno requiera el acompañamiento de una jornada especial, se procurará que esta coincida con el inicio del turno.
- A todos los efectos y para todos los casos, una vez implantados los turnos, y si no fuese necesario mantenerlos hasta la fecha de finalización prevista, la Dirección comunicará al Comité de Empresa su intención de retirarlo, debiendo respetar para ello el mismo plazo que para su implantación, salvo acuerdo en contrario con los afectados.
- Los equipos de dos o tres operarios que trabajen a turnos rotativos y en el mismo puesto de trabajo podrán solicitar/proponer conjuntamente la asignación nominal a un turno determinado, siempre y cuando haya acuerdo entre dichos operarios/as. La Dirección accederá a estas peticiones si existe la conformidad por escrito de las personas que quedarían nominalmente afectadas por esa propuesta de cambio.

Si por cualquier circunstancia, el pacto entre las personas trabajadoras, quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de las personas trabajadoras implicadas, por causar baja por enfermedad o accidente laboral u otra circunstancia cualquiera, las personas trabajadoras vendrán obligados a realizar la rotación establecida para el trabajo a turno, a menos que las nuevas personas trabajadoras que sean asignadas a este equipo de turno, acepten el pacto anteriormente establecido y por el mismo procedimiento.

- Se facilitará el transporte colectivo para el personal a turno. En el caso de que por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de trabajadores/as a turno no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, se abonará a los interesados el costo de la plaza correspondiente del autobús proporcionado por la Empresa para itinerarios similares. Para la vigencia del presente convenio colectivo, este abono será el establecido en el anexo V.
- Las descompensaciones que se originen por cambios obligados de jornada debido a la distribución irregular del calendario anual compensado se regularizarán al final del año y en cómputo anual, teniéndose en cuenta el saldo favorable para el trabajador en dicha regularización.

- En el caso de que por necesidades productivas sea necesario implantar un 4 turno, ambas partes muestran su buena disposición para negociarlo de la forma más razonable posible.

Artículo 7. DISPONIBILIDAD 24 HORAS

En atención a la demanda de asistencia técnica por parte de los operadores de motores, respecto de labores de mantenimiento en pista e incidencias que pudieran surgir, y con el fin de dar una respuesta rápida y eficaz, se establece un servicio de 24 h / disponibilidad. Así mismo, este servicio podrá ser extensivo a otras áreas, tales como Ensayos, Almacén, Mantenimiento de Planta, si concurrieran causas justificadas. En caso de darse esas circunstancias, se informará con carácter previo a la implantación de ese servicio a la comisión de organización. En el caso de que pudiera darse la necesidad en otras áreas no incluidas en este Artículo, ambas partes se emplazan a mantener reunión extraordinaria con el fin de poder implantar dicho servicio con el acuerdo previo de la Comisión de Organización.

Esta nueva línea de actuación determinará en su actividad diaria el desarrollo que pueda alcanzar, en virtud del cual la Dirección podrá anular este servicio. Independientemente de lo anterior, y entretanto se alcance esa decisión, se establece a continuación la regulación de este servicio.

Disponibilidad 24 horas: En tanto exista este servicio de 24 horas, la adscripción al mismo, es decir, tener el teléfono móvil y estar en un área geográfica que permita una rápida respuesta, implicará el cobro de 205,49 €/semana que se percibirán en las semanas que por rotación corresponda el turno.

Desplazamientos: Se aplicará la Normativa de Viajes vigente. Se abonará el kilometraje del vehículo utilizado partiendo de la Factoría si se sale de la misma, y desde el domicilio si es fuera del horario de trabajo.

Horas efectivas de trabajo que superen la jornada/horario del trabajador adscrito:

De lunes a viernes (a.i.):

- 40% del tiempo efectivo fuera de jornada abonado como prima de actividad, al precio de hora extra de trabajo.
- 60% del tiempo efectivo fuera de jornada descanso hora por hora.

Sábados, Domingos, Festivos y horas nocturnas:

- 40% del tiempo efectivo fuera de jornada abonado como prima de actividad al precio de hora extra tipo B.
- 60% del tiempo efectivo fuera de jornada descanso de 1,5 horas por hora.

No obstante, la proporción entre el tiempo cobrado y descansado podrá modificarse a petición del trabajador y por acuerdo de la Comisión Paritaria.

A efectos de pago de las horas efectivas de trabajo que superen la jornada/horario del trabajador adscrito, se considerará como tiempo efectivo de trabajo el utilizado desde el inicio hasta el fin de la tarea en el lugar del desplazamiento.

Para el cómputo anual de las horas de trabajo y de las horas extras se considerará trabajo efectivo el tiempo de viaje, a efectos de compensar cada hora de desplazamiento con una hora descanso.

Este servicio será rotativo.

El personal que la Dirección adscriba al servicio será en principio voluntario. En el caso de que el personal voluntario no sea suficiente para cubrir la totalidad del servicio, el resto será designado por la Dirección.

Este acuerdo será revisado en cuanto al ámbito de aplicación y personal afectado al final del año 2028, con el fin de adecuarlo a las necesidades reales si una de las partes así lo demanda. No obstante, si durante la vigencia de este Convenio surgiese alguna circunstancia relativa a las compensaciones no reflejada en este Artículo, se someterá al estudio de la Comisión Paritaria.

Artículo 8. JORNADA FLEXIBLE

En atención a la irregularidad de la demanda y a la necesidad de atender emergencias, reparaciones, averías, periodos puntas, plazos de entrega, disminuciones de pedidos o carga, necesidades estacionales, etc., es necesario dotar a la Empresa de un instrumento que le permita adecuar, tanto al alza como a la baja su capacidad de producción a la necesidad de cada momento.

Por ello, la Empresa discrecionalmente y preavisando a las personas trabajadoras afectadas, con 5 días de antelación, podrá distribuir de forma irregular la jornada, alterando tanto la ordinaria como el calendario, dentro de los siguientes límites:

- 1) El máximo de horas desplazadas por flexibilidad será de 104 horas anuales. Estas 104 horas máximas de flexibilidad individual podrán verse disminuidas por el uso, de más de 2 meses, de la flexibilidad colectiva.
- 2) En el conjunto de la bolsa horaria individual de 104 horas anuales, 96 horas serán de bolsa positiva con el correspondiente descanso compensatorio, y 104 horas de bolsa negativa con la correspondiente recuperación de las mismas.
- 3) El trabajo adicional a la jornada ordinaria se efectuará de una de las siguientes formas:
 - a. En prolongación de la jornada ordinaria, con un máximo de 2 horas.
 - b. En sábados, en jornada ordinaria de 6 o 7 horas, respetándose en todo momento domingos, festivos, vacaciones y puentes.
 - c. Las horas que se desplacen por la aplicación de la bolsa horaria individual, tendrán de lunes a viernes una compensación económica, según categorías, consistente en un 35,11% del valor de las horas extras (en este valor estará incluido el valor de la prima) de tipo A, y en sábados el 52,67% del valor de las horas extras (en este valor estará incluido el valor de la prima) de tipo B. En el caso de la bolsa horaria negativa estos valores se referirán a los días en los que se efectúe el trabajo.
- 4) En épocas de baja de carga, la flexibilidad se aplicará no trabajando por días completos, y la compensación de los mismos se efectuará conforme lo establecido en el apartado c) del punto anterior.
- 5) La aplicación de esta bolsa horaria individual podrá afectar a la totalidad de la plantilla, secciones o individualmente a las personas trabajadoras.
- 6) En los casos en los que se esté aplicando la flexibilidad colectiva de jornada del Artículo 5 de este Convenio, consistente en atrasar una hora la salida respecto a la jornada establecida en el calendario laboral, sólo será admisible aplicar 1 hora más de bolsa horaria o 1 de horas extras.
- 7) En los casos en los que se esté aplicando la flexibilidad colectiva de jornada del Artículo 5 de este Convenio, consistente en adelantar una hora la salida respecto a la jornada establecida en el calendario laboral, sólo será admisible aplicar 2 horas más de bolsa ó 3 de horas extras.
- 8) A un mismo trabajador no se le puede aplicar en el mismo día la bolsa horaria y las horas extras.
- 9) Dentro de una misma sección y para las personas trabajadoras que estén realizando un tipo de trabajo equivalente, no se podrán dar simultáneamente unos trabajadores/as con aplicación de bolsa negativa y otros con horas extras o bolsa positiva.
- 10) Cuando haya de aplicarse la bolsa horaria dentro de una sección y en un trabajo que pueda ser realizado por varias personas, esta se aplicará en primer lugar al trabajador voluntario. En caso de que ninguno sea voluntario, éste será determinado por el/la responsable de la sección.
- 11) En la aplicación de la bolsa horaria negativa, en los casos en que no afecte al conjunto de una sección, se establecerá una rotación entre las personas trabajadoras que puedan realizar un mismo trabajo, de tal forma que en la aplicación individual de la misma no exista entre los afectados un diferencial mayor de 24 horas. De igual manera en la aplicación de la bolsa horaria positiva, no deberá haber un diferencial mayor de 40 horas.
- 12) Cuando un trabajador esté afectado por la disponibilidad de 24 horas del Artículo 7 de este Convenio, no le será de aplicación la bolsa horaria cuando en la semana que le corresponda por turno estar disponible se hayan requerido sus servicios en aplicación de su disponibilidad.
- 13) Para el personal que se encuentre a turnos, la bolsa horaria positiva o recuperación de la negativa se aplicará exclusivamente los sábados. La bolsa horaria positiva o recuperación de la negativa podrá aplicarse de lunes a viernes, única y exclusivamente con la voluntariedad de las personas trabajadoras. Todo lo anterior sólo será de aplicación cuando las personas trabajadoras se encuentren trabajando en el turno de mañana.
- 14) Los descansos que procedan disfrutar por aplicación de la bolsa horaria positiva se efectuarán de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y el/la responsable de la sección.
- 15) No podrá utilizarse la bolsa horaria y las horas extras con carácter discriminatorio.

16) Con objeto de posibilitar el disfrute o la recuperación de la Bolsa efectivamente aplicada a cada persona trabajadora se establece que el plazo para su descanso o recuperación será de doce meses computados desde la fecha de cada aplicación de la misma. Transcurrido dicho plazo se regularizará teniéndose en cuenta el saldo más favorable para la persona trabajadora en dicha regularización.

En el caso de recuperación, la empresa decidirá la fecha de la misma dentro de los doce meses siguientes a la aplicación de cada Bolsa negativa. Si como consecuencia, la recuperación se desplazará al siguiente año natural, en dicho año la Bolsa positiva a aplicar se reducirá en el número de horas a recuperar del año anterior, con el objeto de no aumentar la flexibilidad positiva de cada año.

17) Mensualmente se informará al Comité de Empresa de la evolución de la bolsa horaria.

Artículo 9. JORNADA ESPECIAL

Se define como Jornada Especial, aquella que implique la realización voluntaria de siete horas de trabajo en días en los que conforme a los calendarios que regulen las jornadas habituales, correspondan a sábados, Domingos, Festivos o Puentes. Su realización se retribuirá con:

- 157,16 € desde 1 de enero de 2025.
- y el descanso compensatorio de 7 horas. Este habrá de disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de su realización. La fecha de disfrute será pactada entre las personas trabajadoras y el/la responsable de la sección correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades de producción y los deseos de las personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta que las horas extras y las jornadas especiales dependen de la voluntariedad de las personas trabajadoras, y con el fin de asegurar la realización de los trabajos, cada vez que estos mecanismos sean insuficientes para atender las necesidades productivas en un determinado departamento o sección, se avisará al Comité de Empresa de la falta de voluntarios/as para cubrir dichas necesidades, con el objeto de resolver las causas que motivaron la falta de voluntariedad. De no resolverse las causas y mantenerse la falta de voluntarios/as para cubrir dichas necesidades, la Dirección procederá, si lo estima conveniente, a implantar un turno respetando un plazo de implantación de 28 días a partir de la comunicación al Comité de la falta de voluntarios/as y el mismo período para la retirada del mismo.

De darse la circunstancia anteriormente indicada de falta de voluntarios/as y mientras se resuelven las causas o se implanta el turno, podrán aplicarse hasta tres jornadas especiales obligatorias por persona trabajadora, para atender las necesidades planteadas.

Tanto el turno como las jornadas especiales obligatorias, implantados como consecuencia de la falta de voluntariedad anteriormente mencionada, tendrán un límite de capacidad máxima presente de forma simultánea en el departamento o sección afectado, del 25 % en Montaje y del 33 % en Mantenimiento.

Ambas partes acuerdan no realizar ninguna actuación o medida que mengüe la voluntariedad individual.

La anterior aplicación obligatoria de la Jornada Especial de hasta tres días no podrá realizarse los días:

1 de enero	6 de enero	1 de mayo
24 de diciembre	25 de diciembre	31 de diciembre

SECCIÓN II - VACACIONES, HORAS EXTRAORDINARIAS Y LICENCIAS.

Artículo 10. VACACIONES Y DISFRUTE

El periodo anual de disfrute de vacaciones será del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, garantizando veintidós días laborables (lunes a viernes), considerándose a tal efecto como laborables los días que figuran en calendario laboral.

La Dirección de la Empresa designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso, urgentes o inaplazables, comunicando previamente la Dirección del Centro de Trabajo al Comité de Empresa el número de personas que trabajará en el período vacacional.

A las personas trabajadoras que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar de sus vacaciones de verano en los períodos señalados en el calendario laboral anual compensado, la Empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo, y aquellas, dentro de los treinta días siguientes, comunicarán a la Dirección el período elegido para su disfrute, que podrá estar comprendido entre los meses de junio del propio año y junio del año inmediato siguiente. La Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieran lugar a este cambio de período de disfrute. En caso contrario, la mitad del período lo disfrutará la persona trabajadora en la fecha elegida, y la otra mitad de común acuerdo con la Empresa.

Este plazo de preaviso solo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar a la Comisión Paritaria Permanente.

El período de vacaciones será ininterrumpido. sin perjuicio de los casos en que, excepcionalmente y con carácter individual, se pacte otra cosa entre Empresa y las personas trabajadoras.

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. La fecha de disfrute dentro del plazo señalado anteriormente será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Cualquier petición individual de cambio del período vacacional será estudiada por la Dirección en base a las necesidades productivas durante el período solicitado, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el período normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición, tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de sus cónyuges durante dicho período.

Artículo 11. HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de horas extraordinarias debe responder a su carácter de mecanismo excepcional de ampliación de la jornada normal existente en la Empresa, siendo conveniente reducirlas al mínimo necesario, por lo que se fijan los principios que deben ser tenidos en cuenta a la hora de su realización:

- a. Su realización debe responder a necesidades extraordinarias, de orden técnico, productivo u organizativo. En la planificación normal de trabajo no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias.
- b. Cuando la Compañía considere la necesidad de realizar horas extraordinarias, por concurrir las circunstancias indicadas en el punto anterior, lo comunicará, en al menos un plazo previo de 48 horas, verbalmente a la persona trabajadora y por escrito a la Comisión de Organización del Comité de Empresa haciendo constar:
 - El motivo y objetivo a cumplir.
 - Fecha de comienzo y número de horas a realizar.
- c. En aquellos casos en que, a juicio de la Empresa, los Representantes de las personas trabajadoras aportasen argumentos que evidenciaran que no concurren las causas objetivas que justifican la propuesta de realización de horas extraordinarias, la dirección de la Compañía aceptará su no realización.
- d. En aquellos casos en que no sea posible prever anticipadamente la necesidad de realizar horas extraordinarias con 48 de antelación, la Dirección de la Compañía podrá recurrir directamente a su realización, comunicándolo a la persona trabajadora y a los miembros del Comité de Empresa de la Comisión de Organización. Mensualmente, la Dirección facilitará al Comité de Empresa el número de horas extraordinarias realizadas por persona trabajadora.

- e. En las horas extraordinarias realizadas tendrá opción la persona trabajadora a elegir entre que le sean abonadas, o a cambiar dichas horas por un tiempo igual de descanso, percibiendo en este caso la diferencia económica entre el valor/hora normal y el valor de la hora extraordinaria que figura en el Anexo III de este Convenio. Así mismo, tendrá opción la persona trabajadora a cambiar las horas extraordinarias por un período de descanso, el cual será para las horas extras realizadas de lunes a viernes de 1,5 horas por hora extra realizada a descansar, y para sábados, festivos y puentes, de 2 horas por hora extra realizada a descansar.
- f. Mensualmente, la Dirección facilitará al Comité de Empresa el número de horas extraordinarias realizadas por persona trabajadora
- g. En el supuesto de optar por el descanso, éste habrá de disfrutarse dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha de su realización. La fecha de disfrute será pactada entre la persona trabajadora y el/la responsable de la Sección correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades de producción y los deseos de la persona trabajadora.
- h. Las horas extraordinarias que se realicen con acuerdo del Comité de Empresa tendrán la consideración de "estructurales", en base al Artículo 7 del RD 92/1983, al responder a la existencia de circunstancias extraordinarias de este carácter.
- i. No podrá utilizarse la vía de las horas extraordinarias con carácter discriminatorio.

Artículo 12. RÉGIMEN DE TRABAJO PARA LA ATENCIÓN DE NECESIDADES EXTRAORDINARIAS

Cuando existan necesidades excepcionales y urgentes, derivadas tanto de razones técnicas, productivas y/u organizativas que lo justifiquen, y cuando otros mecanismos establecidos en el presente convenio sean insuficientes y/o inadecuados para atender las mismas, la empresa podrá organizar el trabajo y/o adaptar los recursos de un departamento/sección a las necesidades productivas de dicho momento estableciendo con carácter obligatorio la realización de horas extraordinarias, en los términos dispuestos en el Artículo 35.4 del ET.

Se establece como trabajos excepcionales y/o urgentes a los efectos de este Artículo, aquellos derivados de causas técnicas, organizativas o productivas, así como las variaciones imprevistas en la programación y/o planificación, impuestas por el cliente y sobre las que ITP no tenga capacidad de maniobra o gestión, y por las que se vería afectado el buen funcionamiento de la planta, la planificación productiva existente y /o a las entregas previstas a nuestros clientes. Para la realización de estas horas extras de carácter urgente se establece un preaviso mínimo a las personas trabajadoras de 48 horas, pudiendo realizarse dichas horas extras prolongando la jornada diaria o trabajando los sábados.

La realización de las horas extras obligatorias queda sujeta a las siguientes reglas:

- Número máximo de horas al año afectadas por estas medidas: 80.
- Tendrán el carácter de obligatorias.
- Se comunicará previamente a su realización a la comisión de organización.
- Se podrán realizar en sábados y en jornadas de 6 o 7 horas. Si se realizan prolongando la jornada diaria, no se podrán realizar más de 2 horas al día.
- La realización de horas extras obligatorias detraerá de los saldos relativos a la Jornada Flexible descrita en el Artículo 8 de este Convenio, tanto de la bolsa negativa pendiente de recuperar (si existiera) como de la bolsa positiva a realizar, por este orden.
- Las horas extras obligatorias se retribuirán a razón de 20,49 euros/hora para todos los niveles, más un descanso compensatorio de 1 hora por cada hora realizada. Esta cantidad será actualizada anualmente en las tablas salariales conforme al aumento establecido para el resto de conceptos. Los descansos que proceda disfrutar por la aplicación se efectuarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable de la sección.
- Cuando sea necesaria la realización de esta medida organizativa en una sección para acometer un trabajo que pueda ser realizado por varias trabajadoras/as, las horas las realizarán en primer lugar trabajadores/as voluntarios si los hubiera. En caso de que ninguno/a sea voluntario/a, éste/a será designado/a por el/la responsable de la sección, asegurando la equidad entre las personas trabajadoras.
- Para la aplicación de esta medida se respetarán en todo momento los puentes, sábados festivos, sábados previos o posteriores a periodos de vacaciones o puentes, así como los días 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 24 diciembre, 25 de diciembre y 31 diciembre.

- Para el personal que se encuentre a turnos se aplicará con carácter obligatorio exclusivamente los sábados. Para su aplicación de lunes a viernes en este colectivo a turnos, deberá contarse necesariamente con la voluntariedad de las personas trabajadoras. Todo lo anterior sólo será de aplicación cuando las personas trabajadoras se encuentren trabajando en el turno de mañana.

Artículo 13. LICENCIAS Y PERMISOS

1. Durante la vigencia del presente Convenio, regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos las siguientes condiciones:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días 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.

En los casos de enfermedad y operación quirúrgica mayor los días efectivos correspondientes se podrán disfrutar de forma irregular de acuerdo con el mando y mientras se mantengan la situación. Un día efectivo según calendario por ingreso de urgencia en centro sanitario.

Dos días por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

- c) Un día efectivo, según calendario, por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de sus tíos carnales.
- d) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho hasta cuatro días al año aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Así mismo, las personas trabajadoras de la empresa podrán optar por acumular, siempre y cuando tengan el visto bueno de su superior jerárquico, el total de horas de permiso por lactancia, equivalente a 12 días, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del disfrute del descanso por Nacimiento y Cuidado de Menor.

- g) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.
- h) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal, ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- i) Hasta 16 horas anuales para asistencia al Médico de cabecera de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma (psiquiatría, odontología, etc..) y para aquellas que sean tratadas en Centros de Salud Municipales o de Comunidades Autónomas; asimismo, se dispondrá del tiempo necesario para asistencia a especialistas de la Seguridad Social.

Estas 16 horas para asistencia a consulta del médico de cabecera, y las necesarias para especialista, se podrán utilizar por la madre, o el padre, en el caso de que ambos trabajen en ITP SAU, para acudir con el hijo/a al médico, siempre que este no sea mayor de 14 años o sea una persona con capacidades distintas; en el caso de ser solo uno/a el/la que trabaje en ITP SAU este tiempo se reduciría a la mitad.

De estas 16 horas de asistencia a consulta del médico de cabecera, la persona trabajadora podrá utilizar un máximo de 8 horas para acompañar a los padres.

En todo caso, será necesaria la previa presentación de prescripción del médico de cabecera de la Seguridad Social, así como la justificación de asistencia al especialista correspondiente.

- j) Hasta un máximo de 3 horas anuales por asuntos propios, como permiso retribuido a todos los efectos, sin pérdida del incentivo de absentismo, tanto trimestral como mensual. A partir de 1/1/2026 el máximo de horas anuales por asuntos propios será de 7 horas.
 - k) Dos días efectivos de permiso retribuido por nacimiento de hija/o, exclusivamente en el caso de que la persona trabajadora no cumpla con los requisitos exigidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social.
 - l) Cinco días laborables en caso de fallecimiento de cónyuges o hijos/as.
2. Todos los permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del/la responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro de los seis meses siguientes, como máximo, a su disfrute.
3. Sólo a los efectos de este Artículo, se entiende como cónyuge a la persona que convive maritalmente con la persona trabajadora.
4. Se establece un permiso NO retribuido de 15 DIAS, en base a las siguientes premisas.
- Como mecanismo de conciliación (por cuidado padres dependientes / hijos menores de 12 años, o mayores con alguna dependencia).
 - Lo podrán solicitar las personas trabajadoras que cuenten con al menos 1 año de antigüedad en la empresa.
 - Licencia sin sueldo de 15 días naturales no fraccionables.
 - El permiso se solicitará con un preaviso mínimo de 2 meses naturales y la empresa dispondrá de 15 días naturales para contestar.
 - Se podrá conceder si el absentismo del departamento es menor al 5% en el momento de la aprobación del permiso.
 - Solo podrá disfrutarse una vez al año y en tanto en cuanto hayan transcurrido al menos 12 meses desde el disfrute de un permiso anterior no retribuido.
 - Durante un mismo periodo, el % de personas con el mismo tipo de permiso no podrá ser superior al 5% por departamento (actualmente Reparaciones FA1, DAT MRO, Ingeniería, Talleres Externos, CDA, Planificación y Compras, Montaje, Ensayos, Group Property, Desarrollo Industrial, Comercial y KAM, Comercio Exterior, IT, RRHH, H&S, DEF)
 - No se unirá este permiso a los diferentes periodos de descanso (Vacaciones de verano del 15/06 a 15/09, Semana Santa o Navidad).
 - Siendo esta una licencia que sirve como mecanismo de conciliación, ambas partes reconocen el espíritu de la medida para llevarla a cabo, pudiendo la empresa evaluar y conceder este permiso de forma excepcional en caso de no cumplirse alguna de las condiciones anteriores, y siempre y cuando no afecte a la actividad productiva.

CAPÍTULO III

REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

SECCIÓN I - PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 14. INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS

Incremento salarial fijo años 2025, 2026, 2027 y 2028

Año 2025: incremento del IPC resultante fijado por el INE del año 2024 más 1% sobre los valores del año 2024 para todos los conceptos salariales incluidos en el Convenio, excepto los que expresamente digan lo contrario.

Año 2026: incremento del IPC resultante fijado por el INE del año 2025 más 1% sobre los valores del año 2025 para todos los conceptos salariales incluidos en el Convenio, excepto los que expresamente digan lo contrario.

Año 2027: incremento del IPC resultante fijado por el INE del año 2026 más un 0,5% (con los topes establecidos a continuación) sobre los valores del año 2026 para todos los conceptos salariales incluidos en el Convenio, excepto los que expresamente digan lo contrario.

Año 2028: incremento del IPC resultante fijado por el INE del año 2027 más un 0,5% (con los topes establecidos a continuación) sobre los valores del año 2027 para todos los conceptos salariales incluidos en el Convenio, excepto los que expresamente digan lo contrario.

Para los años 2027 y 2028 se aplicarán los siguientes topes:

- Si el IPC del año anterior 2026 y 2027 respectivamente fuera inferior al 3,5%, el incremento en tablas de los años 2027 y 2028 será del IPC del año anterior + 0,5%
- Si el IPC del año anterior 2026 y 2027 respectivamente se sitúa entre 3,5% y 4% el incremento en tablas de los años 2027 y 2028 será el 4%
- Si el IPC del año anterior 2026 y 2027 respectivamente, fuera mayor del 4% el incremento en tablas de los años 2027 y 2028 será el IPC del año anterior.

Adicionalmente para el XI Convenio Colectivo de Ajalvir se establece un variable anual de 250 euros brutos no consolidables si se cumple el objetivo de absentismo global inferior o igual al 4%. Para el cálculo de este % se tendrá en consideración los siguientes conceptos:

- Permisos médicos, permisos retribuidos, incapacidad temporal, accidentes, retrasos y ausencias, tiempo no justificado, faltas (suspensiones de empleo y sueldo), los tiempos derivados del ejercicio de derecho a huelga, paros o conflictividad.
- Quedan por tanto excluidos los conceptos de paternidad/maternidad, crédito horario de los representantes de los trabajadores/as y horas de asambleas que establece el Artículo 46 E.2 del presente convenio.

GARANTÍA PERSONAL

1. Para el personal incluido en el Grupo 0 de la Clasificación Profesional del presente Convenio, se establece para los 2025 dos niveles salariales mínimos de entrada:

- Titulado Superior: 35.203,79 €.
- Titulado Medio y Técnico: 33.231,14 €.

Estas cantidades se revisarán anualmente según lo pactado en Convenio.

2. La empresa garantiza de forma colectiva a este personal un incremento porcentual global y en su conjunto al menos igual al incremento porcentual aplicado cada año en las Tablas de Convenio, sin incluirse en dicho incremento el deslizamiento por promociones y antigüedad.

3. Así mismo, todo el personal comprendido en el Grupo 0 de la Clasificación Profesional del presente Convenio, tendrá como Garantía Individual de incremento salarial anual, el montante económico resultante de aplicar las subidas de Convenio a un único Nivel de referencia y se incorpora cláusula de no aplicación en casos de bajo desempeño:

- **Año 2025** - La nueva Referencia para el cálculo de la Garantía Individual será el **Nivel 8** de las tablas de convenio, es decir 1.556,22 €.
- A partir del **año 2026** pasará a calcularse con el **Nivel 9** de las tablas de convenio.

Incorporación de cláusula de revisión salarial para este colectivo

"De manera excepcional, se podrá no aplicar la garantía salarial individual en aquellos casos en los que concurra un bajo desempeño acreditado.

Cuando se constate que una persona tiene un bajo nivel de desempeño, el responsable deberá comunicar a la comisión paritaria esta situación, los motivos y el plan de mejora con el objetivo de revertir la situación.

La comunicación a la Comisión Paritaria de un bajo desempeño deberá hacerse antes del 31 de octubre de cada año, y se explicará a la Comisión Paritaria la evolución y resultado de las medidas correctoras antes del 15 de marzo del año siguiente.

De producirse la mejora y no acreditarse el bajo desempeño, se aplicará como mínimo la garantía mínima individual establecida.

En caso de no comunicación a la Comisión Paritaria, no podrá aplicarse esta cláusula".

SECCIÓN II - ESTRUCTURA SALARIAL**Artículo 15. ENUMERACIÓN DE LAS DISTINTAS RETRIBUCIONES**

Todas las retribuciones a percibir por el personal a que afecta este Convenio, con la excepción del personal incluido en el Grupo Profesional 0, quedan encuadradas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

- a) Salario base.
- b) Complementos de salario base:
 1. Personales.
 - 1.1. Plus de antigüedad.
 2. De puesto de trabajo.
 - 2.1. Plus de Jefe de Equipo.
 - 2.2. Plus de nocturnidad.
 - 2.3. Plus de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso.
 - 2.4. Plus de turno.
 - 2.5. Plus disponibilidad.
 - 2.6. Plus Sección Mantenimiento.
 - 2.7. Plus solape.
 - 2.8. Plus cierre triple turno.
 - 2.9. Complemento ITP on site.
 3. De calidad o cantidad de trabajo.
 - 3.1. Prima.
 - 3.2. Prima de desplazamiento.
 - 3.3. Prima de actividad.
 - 3.4. Importe de horas extraordinarias.
 - 3.5. Importe de horas extraordinarias obligatorias.
 - 3.6. Incentivo a la Producción (S.I.P.A.).
 - 3.7. Importe bolsa horaria.
 - 3.8. Importe jornada especial.
 4. De vencimiento periódico superior al mes.
 - 4.1. Importe de vacaciones retribuidas.
 - 4.2. Gratificaciones extraordinarias de Verano y de Navidad.
 - 4.3. Incentivo de asistencia trimestral.
 5. De vencimiento periódico mensual
 - 5.1. Incentivo de asistencia mensual

Artículo 16. PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Todos los conceptos enumerados a continuación, y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el Artículo precedente, tendrán la consideración a todos los efectos legales de percepciones económicas no salariales:

- 1.- Plus de distancia
- 2.- Ayuda al transporte
- 3.- Ayuda familiar
- 4.- Plus familiar
- 5.- Ayuda a personas con discapacidad.

- 6.- Ayuda a la enseñanza
- 7.- Ayuda de estudios
- 8.- Complemento de ayuda a personas con discapacidad.
- 9.- Gastos de viaje
- 10.- Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente
- 11.- Ayuda para comida del personal a turno (tarde o noche)
- 12.- Incentivo por jubilación

SECCIÓN III - SALARIO BASE

Artículo 17. CONCEPTO Y DEVENGO

El salario base para 2025, como parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, tal como se define en la legislación vigente es, para cada nivel, el que figura en el cuadro Anexo I unido a este Convenio.

El salario base descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal del mismo nivel. Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en licencias o permisos retribuidos, y no se devenga ni abona en las horas o fracciones de horas de descanso o interrupción de la jornada de trabajo.

Las licencias y permisos retribuidos a que se hace referencia en el presente Convenio se abonarán con el salario base más la parte alícuota del plus de antigüedad en su caso, y específicamente para el desempeño de lo que establece el apartado 3.e) del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán la totalidad de las percepciones salariales que corresponderían al tiempo trabajado.

SECCIÓN IV - COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 18. PLUS DE ANTIGÜEDAD

Se mantiene el régimen de trienios establecido con anterioridad, computables según las disposiciones legales por las que se rige la antigüedad. El valor del trienio, que es igual para todas las categorías, se fija en 21,01 €.

En lo que se refiere al devengo, cada nuevo trienio comenzará a devengarse a partir del mes siguiente a aquel en que se cumpla.

El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado a efectos de pago de la antigüedad.

Artículo 19. PLUS DE JEFES DE EQUIPO, PLUS DE NOCTURNIDAD, Y PLUS DE TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en todos los conceptos que integran el salario, en las percepciones económicas que no tienen carácter salarial y teniendo asimismo en cuenta los mayores beneficios de todo orden contenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por el complemento salarial a que se refiere el presente Artículo, que serán los siguientes:

- **Plus de Jefe de Equipo:** el importe de este Complemento de Puesto de Trabajo es de 2.084,96 € anuales, a pagar en 14 pagas. En el caso de que alguno de los Jefes de Equipo que se nombren a partir de este momento cese en su actividad como Jefe de Equipo, el complemento de puesto que viniese cobrando se absorbería con las subidas salariales posteriores.
- **Plus de nocturnidad:** 3,48 € hora efectiva.
- **Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos:**
 - Cuando se dé una circunstancia, 0,53 €/hora efectiva
 - Cuando se den dos circunstancias, 0,56 €/hora efectiva
 - Cuando se den tres circunstancias, 0,60 €/hora efectiva

Artículo 20. PLUS DE TURNO Y SOLAPE**- Plus de turno**

Se establece un Plus para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo. Este Plus será el siguiente:

- Doble turno: 1,44 €/hora efectiva.
- Triple turno: 1,76 €/hora efectiva.

- Plus de Solape

Atendiendo a que el personal a turnos viene realizando los solapes necesarios para una adecuada transmisión de las tareas en los cambios de turnos que no se computan como tiempo efectivo de trabajo, y a que esto continuará siendo así en el futuro, en compensación se establece un plus de solape por día de trabajo que compensará:

- 5 minutos para el doble y triple turno

Como compensación económica al Plus de Solape las retribuciones para el año 2025 por día de trabajo serán las siguientes:

NIVEL	SOLAPE DOBLE TURNO 5' (€/DÍA)	SOLAPE TRIPLE TURNO 5' (€/DÍA)
10	2,36	2,38
9	2,21	2,24
8	2,13	2,15
7	2,07	2,09
6	2,01	2,03
5	1,86	1,88
4	1,71	1,73
3	1,60	1,62
2	1,47	1,48
1	1,40	1,41

- Plus cierre triple turno

Se establece un plus de cierre del triple turno que comprende:

- 24' de descanso por día de cierre.

Y como compensación económica para el año 2025 por día de trabajo serán las siguientes:

NIVEL	PLUS CIERRE TRIPLE TURNO (€/DÍA)
10	3,45
9	3,31
8	3,26
7	2,83
6	2,40
5	2,22
4	2,05
3	1,92
2	1,76
1	1,68

Artículo 21. PLUS SECCIÓN DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

Se establece un plus de puesto de trabajo para todo el personal adscrito a la sección de Mantenimiento de 60,45 €/mes, que será percibido por mes efectivo de trabajo, Este plus no se percibirá en la paga de vacaciones ni en las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Artículo 22. SISTEMA DE PRIMAS

El Sistema de Incentivos de la Factoría de Ajalvir se compone de dos partes:

- Una fija en los valores que se establecen en la Tabla del Anexo II.
- Una variable (SIPA).

Artículo 23. S.I.P.A.- SISTEMA DE INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN EN AJALVIR

Para el personal incluido en tablas de Convenio, se establece una retribución variable ligada al cumplimiento de objetivos que se establecerán anualmente.

- Para los años 2025 y 2026 Serán objetivos alcanzables, claros, medibles y entendibles por el conjunto de las personas trabajadoras. La cuantía a cobrar variará en función del nivel de cumplimiento alcanzado. Si se alcanza un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, el personal cobrará una cuantía del 4% del nivel 10 de las tablas salariales de Convenio.

El 40% estará ligado a los objetivos globales de la compañía, y el 60% a los que se establezcan para el personal de tablas de convenio, que emanarán de los objetivos de las unidades de negocio.

- Desde el año 2027, se establecerán igualmente objetivos alcanzables, claros, medibles y entendibles por el conjunto de las personas trabajadoras, La cuantía a cobrar variará en función del nivel de cumplimiento alcanzado. Si se alcanza un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, el personal cobrará una cuantía del 4,5% del nivel 10 de las tablas salariales de Convenio. Estando el 30% ligado a los objetivos globales de la compañía, y el 70% ligado a objetivos de la planta.

Los objetivos de compañía pueden alcanzar el 120%, sin embargo, en los objetivos para el personal de tablas de convenio se mantiene el límite del 100% en su cumplimiento individual.

Para la consecución de objetivos para el personal de tablas de convenio, es necesario que la consecución de los objetivos de compañía no sea 0%, pues no tiene sentido la consecución de objetivos para el personal de tablas de convenio, siendo los de compañía 0%.

En el caso de que alguno de los objetivos de compañía fuera 0%, la consecución de los objetivos para el personal de tablas de convenio se reduce a la mitad.

En la consecución de objetivos del SIPA, se garantizará un grado de cumplimiento de al menos el 85% del alcanzado por las Unidades de Negocio en sus objetivos, considerados ponderadamente. Esta ponderación se calculará en base a las plantillas medias anuales de cada unidad de negocio del año correspondiente.

Así mismo se establece como garantía para el personal excluido de tablas, en la percepción de su parte variable, un montante mínimo equivalente al 70% de la cuantía percibida por el personal de tablas en el SIPA.

La Dirección, previa información en el seno de la Comisión de Organización, comunicará anualmente, en el mes de marzo, los objetivos SIPA y su ponderación.

Durante el año y en los meses en los que está establecido el SIPA, se presentará a la Comisión de Organización, previamente a su publicación, la consecución mensual de los objetivos, informando de su evolución y tendencias.

El incentivo se abonará en un único pago anual en el mes de marzo del año siguiente al que corresponden los objetivos.

Artículo 24. IMPORTE DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales y los mayores beneficios de todo orden obtenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos por niveles para las horas extraordinarias, que serán los que, para cada nivel, se relacionan en el cuadro unido a este Convenio como Anexo III.

Al tipo A: Valor de todas las horas extraordinarias, excepto las incluidas en el tipo B.

Al tipo B: Valor de las horas extraordinarias nocturnas de cualquier día (laborables o festivos) y de las realizadas en sábados, domingos, festivos y puentes (tanto diurnas como nocturnas).

Artículo 25. INCENTIVO DE ASISTENCIA

Se establecen dos incentivos de asistencia al objeto de reducir el absentismo:

- Incentivo de Asistencia Trimestral.
- Incentivo de Asistencia Mensual

Incentivo de Asistencia Trimestral

El Incentivo de Asistencia Trimestral tiene carácter individual y lo percibirá el personal sometido a Convenio, incluido el Grupo 0 de la Clasificación profesional, abonándose la cantidad de 97,11 € trimestralmente para aquellos que consigan un índice de absentismo igual o inferior al 2% trimestral.

Si el trabajador es amonestado o sancionado por faltas de asistencia o retrasos, aunque no alcance el 2% de absentismo individual, no cobrará el Incentivo de Asistencia individual trimestral de ese período, previa comunicación al Comité de Empresa.

Incentivo de Asistencia Mensual

Durante la vigencia del presente Convenio, el 10 % de la cantidad destinada al SIPA conforme al Artículo 23 de este Convenio, se agregará al importe de este Incentivo.

El Incentivo de Asistencia Mensual tiene carácter individual, y lo percibirá todo el personal afectado por el Convenio, incluido el personal del Grupo 0 de la Clasificación profesional. El importe bruto mensual, a partir de 1/1/2025, será de 62,83 €/mes para aquellas personas trabajadoras cuyo índice mensual de absentismo sea 0%. En esta cantidad queda incluido el 10% de la cantidad destinada al SIPA. El citado importe se revalorizará anualmente en el mismo % que el resto de conceptos del Convenio.

Para actualizar el importe de este concepto a partir del año 2027 se tendrá en cuenta además la nueva referencia del SIPA (aumenta hasta un 4,5% del salario de nivel 10), manteniéndose el 10% que se detrae de este concepto.

A los efectos del abono de estos incentivos, las situaciones que no tendrán la consideración de absentismo son las siguientes:

- Ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente de trabajo.
- Fuerza mayor temporal.
- Asambleas retribuidas, cierre legal de la empresa o expediente de regulación de empleo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. En este supuesto, se abonará la parte proporcional del plus por los días trabajados en el mes en el que se produce el hecho.
- La realización de funciones de Representación Sindical.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Deber inexcusable de carácter público cuando se trate de citación judicial (excepto en jurisdicción laboral cuando el afectado haya iniciado el proceso y no lo haya ganado) y en los casos de ser miembro oficial de mesa electoral y en los casos de ejercicio del sufragio universal.
- Los retrasos derivados de problemas de tráfico excepcionales que afecten de forma generalizada al mismo, siempre y cuando se recupere.
- Ejercicio del Derecho de huelga
- Los permisos particulares que hayan sido autorizados de forma previa a la ausencia y que serán recuperados con la autorización del responsable en bloques mínimos de 2 horas y cuando el mando lo establezca.

A los efectos del abono del incentivo de asistencia mensual, las situaciones que no tendrán la consideración de absentismo son las siguientes:

- Los retrasos que no excedan en número de tres al mes y en su conjunto no superen los sesenta minutos mensuales, siempre que se recuperen. En este supuesto, se podrá recuperar en el día, siempre y cuando el mando así lo considere por razones productivas y cuando no se produzcan retrasos de forma reiterativa.

No obstante, todo lo anterior, en el caso de superarse los tres retrasos mensuales o los 60 minutos en un mes, podrá recuperarse voluntariamente en bloques mínimos de 2 horas y cuando el mando lo establezca; esta recuperación no dará lugar a la percepción del Incentivo de Asistencia Mensual.

- Los permisos particulares que hayan sido autorizados de forma previa a la ausencia y que serán recuperados con la autorización del/ de la responsable conforme se establece en el punto anterior.

Artículo 26. IMPORTE DE VACACIONES RETRIBUIDAS

Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre 30 días los salarios base mensuales señalados en este Convenio, incrementados en el importe del plus de antigüedad correspondiente, la prima fija promediada mensualmente y, en su caso, el importe del Plus de Jefe de Equipo.

El período de vacaciones a efectos del cálculo para la prima del personal se considerará como tiempo de trabajo.

Además, se abonará el promedio de los pluses de puesto de trabajo (nocturnidad, turno, plus puesto trabajo, disponibilidad, solape, cierre triple turno) que la persona trabajadora hubiera percibido en los 11 meses anteriores. El importe diario de dicho promedio será la suma de estos pluses de los 11 meses anteriores al mes del inicio de las vacaciones, dividido entre 330 días. El valor de la cuantía a abonar en este concepto corresponderá al número de días laborables disfrutado en el mes transformados en días naturales mediante la siguiente fórmula, N° de días laborables x 1,36.

Artículo 27. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y DE NAVIDAD

Las personas trabajadoras percibirán dos gratificaciones de una mensualidad del salario base.

La gratificación correspondiente de verano se cobrará con la mensualidad del mes de Julio, excepto el personal que disfrute sus vacaciones durante el periodo del 15 de junio al 31 de julio, que la percibirá con la mensualidad de junio.

La gratificación correspondiente a Navidad se cobrará con la mensualidad de diciembre.

A los importes resultantes de lo establecido en el primer párrafo, se agregarán el plus de antigüedad, y en su caso, el Plus de Jefe de Equipo.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la de Verano dentro del primer semestre del año y la de Navidad en proporción al tiempo trabajado en el segundo semestre, computándose como trabajado, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar y licencias retribuidas.

Para las personas trabajadoras que no hayan devengado la mensualidad completa de cada una de estas pagas, el importe de cada día de paga que le corresponda, se calculará dividiendo entre treinta el sueldo mensual que para su respectiva categoría figura en el presente Convenio.

SECCIÓN V - PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES
A) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS
Artículo 28. TRANSPORTE COLECTIVO

Al personal cuya primera incorporación en el Centro de Ajalvir sea posterior al 1 de enero de 1995 le corresponderá, exclusivamente, la compensación por transporte que determina el Artículo 28 de este Convenio. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantendrán las condiciones de transporte en vigor a 31 de diciembre 2024.

Así mismo se mantiene la posibilidad de que cualquier persona trabajadora pueda utilizar el transporte colectivo, quedando esta utilización limitada únicamente por la disponibilidad de plazas, y previa comunicación al departamento de Recursos Humanos, en cuyo caso no percibirá la compensación económica del Artículo 28 de este Convenio.

Al finalizar la vigencia del presente Convenio se analizará el nivel de ocupación de las rutas existentes a efectos de cuantificar su aprovechamiento y, en su caso, valorar la conveniencia de su mantenimiento en las mismas u otras condiciones.

Artículo 29. PLUS DE DISTANCIA

El importe de este plus será conforme al contenido del Acta de la Comisión Paritaria del 6 de marzo de 1996.

A partir del año 2025, el importe de este plus que se abonará mensualmente (en 11 mensualidades) y se regirá por lo establecido en el Acta de la Comisión Paritaria del 6 de marzo de 1996, será:

LOCALIDAD	PLUS DE DISTANCIA €/MES
Torrejón de Ardoz	73,70
Alcalá de Henares	84,24
Madrid	97,41
Leganés, Getafe, , etc...	126,36

El plus distancia relativo a la distancia desde el domicilio a la parada de autobús, para aquellas personas trabajadoras que lo vienen percibiendo, se incrementará en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos del Convenio.

Artículo 30. AYUDA PARA LA COMIDA DEL PERSONAL A TURNO

Las personas trabajadoras que realicen turno rotativo y cuando realicen el mismo en el turno de tarde o noche, percibirán una subvención económica de 5 €/día trabajado, siempre y cuando no utilicen el servicio de comedor de la Empresa.

Queda entendido que esta subvención únicamente será percibida si se realiza el turno rotativo y en los períodos mencionados en el párrafo anterior.

B) MEJORAS A LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**Artículo 31. PRESTACIONES DE ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTES**

1. En los supuestos de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente laboral o no laboral, se complementarán las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, desde el primer día inclusive y previa presentación de la baja médica oficial, hasta el importe del salario base, antigüedad y prima fija individual del período que dure la situación de baja. Queda entendido que dicho complemento no será percibido si no se recibe en la Empresa el documento oficial de baja de la Seguridad Social dentro del plazo legal.
2. El complemento de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional en su caso tendrá la misma duración que la percepción reglamentaria de las prestaciones de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social, es decir, doce meses prorrogables por otros seis meses como máximo, si se necesita prorrogar la asistencia sanitaria.

Artículo 32. COMPLEMENTO DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el Artículo anterior, será condición indispensable que el mismo día de su ausencia al trabajo por razón de enfermedad o accidente y siempre que las circunstancias no lo impidan, las personas trabajadoras lo pongan en conocimiento de la Empresa, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual, como para que el Servicio Médico de Empresa, o persona por éste designada, realice las gestiones que estime convenientes (incluyendo visitas domiciliarias), comprobando, tanto la enfermedad o accidente, como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación. Lo anteriormente dicho será facilitado por la persona trabajadora.

Previa, o en todo caso lo antes posible, y posteriormente a la asistencia de la persona trabajadora a consulta médica externa, será preceptiva la información o consulta por el Servicio Médico de Empresa, con el fin de que éste pueda elaborar su informe.

Cuando se demuestre objetivamente, y previo informe al Comité de Empresa, el incumplimiento por parte del trabajador de las normas anteriores, vistos los informes del Servicio Médico de Empresa y los que pueda aportar el Comité de Empresa, el complemento le podrá ser denegado a la persona trabajadora por parte de la Dirección de RRHH.

C) ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA**Artículo 33. AYUDA A LA ENSEÑANZA**

La Empresa mantiene la ayuda a la enseñanza establecida en beneficio de los hijos de los trabajadores, y se regulará por las siguientes normas:

1. Se abonarán las siguientes cantidades por mes en el que se cursen estudios en Centros de enseñanza oficiales, o particulares reconocidos, aunque la enseñanza se imparta gratuitamente:
 - A las personas trabajadoras con hijos en edad hasta los 6 años, inclusive: 19,83 € por hijo y mes.
 - A las personas trabajadoras con hijos en edades comprendidas entre los 7 y los 9 años, inclusive: 22,27 € por hijo y mes.
 - A las personas trabajadoras con hijos en edades comprendidas entre los 10 y los 18 años, inclusive: 29,71 € por hijo y mes

2. Las cantidades citadas anteriormente se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en I.T.P.S.A.U., se abonará solo a uno de ellos.
3. La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo/a de la persona trabajadora cumpla los años señalados en el apartado 1, y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla los 19 años, excepto cuando esta edad se cumpla dentro del tercer trimestre del curso escolar, en cuyo supuesto se percibirá hasta la finalización del curso.
4. Se requerirá acreditar: la edad del hijo/a por medio del Libro de Familia o Certificado de Nacimiento; certificación de matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la Empresa estime conveniente para acreditar que el hijo/a del trabajador cursa estudios o Acude a guardería.
5. Siempre que las disponibilidades económicas lo permitan, se anticipará el pago al inicio del curso, a aquellas personas que justifiquen su necesidad.

Artículo 34. AYUDA PARA TRATAMIENTOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Toda persona trabajadora que tenga familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad a su cargo económicamente, que tengan declarada cualquier tipo de discapacidad física, física-psíquica o psíquica, igual o superior al 33% reconocida por la Seguridad Social u otro organismo oficial que lo sustituya, percibirá la cantidad de 75,44 euros/mes por cada persona con tal circunstancia y por cada mes natural. Esta ayuda la empezarán a percibir al mes siguiente de haber acreditado tales circunstancias con la correspondiente certificación expedida por el organismo gestor de la Seguridad Social u otro oficial que lo sustituya.

Así mismo, aquellas personas trabajadoras con familiares de hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad a su cargo económicamente, que padezcan un trastorno puntual que les impida adaptarse a los niveles académicos normales en relación con su edad y condiciones (bien sea derivado de un problema físico, físico-psíquico, psíquico) y que por ello tengan que someterse a un tratamiento percibirán una ayuda igual al coste del tratamiento (previa presentación de justificante), y estableciéndose en todo caso, un límite máximo de 125,72/mes. Esta ayuda se percibirá durante la aplicación del tratamiento con una duración máxima de 12 meses por cada caso, sin posibilidad de recibir dicha ayuda en el futuro por el mismo tratamiento. Esta ayuda se empezará a percibir el mes en el que se inicia el tratamiento. Si el trabajador estuviera percibiendo la ayuda de 75,44 Euros/mes descrita en el primer párrafo de este Artículo, se le abonaría la diferencia hasta alcanzar el coste total del tratamiento, debidamente justificado, y con el tope de los 125,72 €/mes mientras se mantuviera la ayuda. Se establece un límite de 5 ayudas simultáneas.

Artículo 35. AYUDA A ESTUDIOS PARA PERSONAS TRABAJADORAS

Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios, y estén inscritos en las siguientes enseñanzas regladas: Bachillerato, Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior), Formación Universitaria (con títulos universitarios oficiales), enseñanzas de régimen especial: artísticas e idiomas..., reconocidos por el Ministerio de Educación, bien sean públicos o privados, y con cuya superación se obtenga un título con plena validez académica o título oficial, podrán solicitar una ayuda a estudios.

Para este fin, se establece un fondo anual que para el año 2025 es de 6,25 €/trabajador.

El precio por empleado referido en el párrafo anterior se multiplicará por el número de empleados en plantilla a 31 de diciembre del año anterior a fin de calcular la cuantía total de esta ayuda. Para el año 2025, se establece, por tanto, un fondo total de 3.593,90 €, resultado de multiplicar la asignación por trabajador por 575, empleados a 31 de diciembre de 2024.

La distribución de este fondo será realizada por una Comisión integrada por Representantes de los Trabajadores y de la Dirección, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación.

En los centros privados los gastos de matriculación, o la primera mensualidad, en concepto de matrícula. En aquellos casos en el que el/la alumno/a haga un único pago la cantidad se dividirá entre los meses de duración del curso. Y se procederá a incluir en la ayuda lo correspondiente a una mensualidad.

Crterios para la adjudicación de las ayudas

1. La Comisión Mixta de ayuda a estudios requerirá a los solicitantes los documentos que justifiquen el pago de la matrícula y tasas académicas, certificación académica y/o aquellos documentos que consideren oportunos para verificar las asinaturas aprobadas durante el curso.

2. Se podrán solicitar ayudas por curso completo o por asignaturas. En ambos casos, solo se abonará la primera matrícula. En los casos en que sea posible la matriculación por asignaturas, no es obligatoria para la solicitud de ayuda la matriculación del curso completo. No se considerará los gastos referidos a tasas y seguro escolar.
3. Solo se abonará la ayuda de un estudio, independientemente de los que el solicitante estuviese realizando en el momento de la petición.
4. Si la cantidad a repartir no fuese suficiente para pagar todos los gastos de matrícula, la cuantía a asignar se distribuirá proporcionalmente entre todos los solicitantes de ayuda.
5. Para calcular la cantidad a abonar en concepto de ayuda a estudios, en el caso de cumplirse los criterios anteriormente establecidos, se considerará como importe máximo por crédito el de primera matrícula en la Universidad pública de la Comunidad de Madrid y con este tope se abonarán los créditos superados y que hayan sido abonados. Para los Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior) se considerará como importe máximo el precio por curso marcado por la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid. En el caso de enseñanzas de idiomas, se considerará el importe establecido para la Escuela Oficial de Idiomas de la Comunidad de Madrid.

Artículo 36. AYUDA A ESTUDIOS PARA HIJOS/AS DE PERSONAS TRABAJADORAS

Las ayudas a hijos económicamente dependientes cubrirán estudios de Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior) y Universitarios, tanto de Grado como Masters reconocidos por la ANECA, reconocidos por el Ministerio de Educación.

El importe máximo de la ayuda a estudios, incluido el transporte, para el año 2025 se establece en 29,27 €/trabajador.

El precio por empleado referido en el párrafo anterior se multiplicará por el número de empleados en plantilla a 31 de diciembre del año anterior a fin de calcular la cuantía total de esta ayuda. Para el año 2025, se establece, por tanto, un fondo total de 16.829,66 €, resultado de multiplicar la asignación por trabajador por 575, empleados a 31 de diciembre de 2024.

La distribución de las ayudas a estudios para hijos de trabajadores para la Fábrica de ITP SAU - Ajalvir es la siguiente:

- Grado y Máster Universitario (80%): Año 2025: 13.529,36 €/año
- Formación Profesional (20%): Año 2025: 3.300,30 €/año

En el caso de que sobre dinero de uno de los grupos, se asignará al otro, respetando los topes máximos por ayuda. Si después de esto, todavía sobrara alguna cantidad, se acumulará para el año siguiente, teniendo esta acumulación como límite la vigencia del convenio.

Criterios para la adjudicación de las ayudas

1. La Comisión Mixta de ayuda a estudios requerirá a los solicitantes los documentos que justifiquen el pago de la matrícula y tasas académicas, certificación académica, facturas de transporte y/o aquellos documentos que consideren oportunos para comprobar que el alumno ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.
2. Se podrán solicitar ayudas por curso completo o por asignaturas. En ambos casos, solo se abonará la primera matrícula de aquellas asignaturas que hayan sido superadas. En los casos en que sea posible la matriculación por asignaturas, no es obligatoria para la solicitud de ayuda la matriculación del curso completo. No se considerará los gastos referidos a tasas y seguro escolar.
3. En el caso de estudios Universitarios, para tener derecho a percibir la ayuda a estudios, se requerirá superar el 80% de los créditos matriculados (Grado y Master) durante el curso académico correspondiente.
4. Para los Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior) (mientras no cambie el sistema educativo actual) será necesario aprobar el curso completo, excepto en el caso de no haber superado el periodo de prácticas al haber sido completado en el curso siguiente.
5. Para calcular la cantidad a abonar en concepto de ayuda a estudios, en el caso de cumplirse los criterios anteriormente establecidos, se considerará como importe máximo por crédito el de primera matrícula en la Universidad pública de la Comunidad de Madrid y con este tope se abonarán los créditos superados y que hayan sido abonados. Para los Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior) se considerará como importe máximo el

precio por curso marcado por la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid.

En el caso de que las solicitudes que cumplan los requisitos superen el importe total asignado se aplicará el principio de proporcionalidad.

La no superación de los criterios anteriormente establecidos supondrá la pérdida automática de la ayuda a estudios para dicho curso, pudiéndose solicitar la ayuda en cursos posteriores, si se reúnen los requisitos establecidos.

Ayuda para el transporte

1. Para la ayuda para el transporte se tendrá en consideración la residencia y la ubicación del centro donde se cursen los estudios.
2. Se establece para este concepto un máximo del 10% de la cuantía total de esta ayuda, estableciéndose para el año 2025 un importe total de 1.682,97 €.
3. Cuando exista un solicitante beneficiario de becas del MEC u otro organismo que conlleve la exención en el pago de la matrícula, es decir, que el coste de esta sea "0", si cumple los criterios establecidos para tener derecho a la ayuda a estudios, recibirá como ayuda al transporte, si ésta ha sido debidamente justificada, el coste total de la misma, teniendo preferencia sobre esta ayuda.
4. Se computarán como gastos de transporte un máximo de 10 meses, referidos al periodo septiembre – junio del curso académico.

Tras la percepción de la ayuda a estudios descrita en este Artículo, y durante la vigencia del presente Convenio, el número máximo de hijos de trabajadores que podrán optar a un contrato formativo será, como máximo, de cinco. La duración máxima del contrato será de un año, para evitar con ello un aumento automático de plantillas. La retribución de este tipo de contratación para el año 2021 no podrá ser inferior a 17.461,92 € brutos.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre todo lo relacionado en este Artículo.

Artículo 37. JUBILACIÓN

Las personas trabajadoras en el momento de su jubilación podrán solicitar de la Empresa una cantidad equivalente a cuatro mensualidades del salario base del Convenio correspondiente a su nivel, para hacer frente a sus necesidades durante el tiempo que dure la tramitación oficial de su jubilación. En aquellos casos excepcionales en que la tramitación oficial sea superior a los cuatro meses, y nunca por un tiempo superior a los seis meses, se analizarán y estudiarán para su posible resolución. La Dirección de la Empresa establecerá los mecanismos administrativos necesarios para resarcirse de este préstamo una vez percibida por el trabajador la pensión de jubilación.

Artículo 38. SEGURO DE VIDA

Se mantienen cubiertos los riesgos de vida y accidente en las condiciones establecidas en las correspondientes pólizas, fijándose unos capitales asegurados de:

- Fallecimiento por enfermedad/accidente (póliza de vida) 18.030,36€
- Fallecimiento por accidente (póliza accidente) 18.030,36€
- Fallecimiento por accidente de circulación (póliza accidente) 18.030,36€

Estas garantías por fallecimiento son acumulativas.

- Incapacidad permanente absoluta por enfermedad/accidente (póliza vida) 18.030,36€.

Artículo 39. GRUPO DE EMPRESA

1. El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte con el fin de colaborar en el mejor empleo de dichas actividades (recreativas, culturales, deportivas, etc.), de las personas trabajadoras y sus familias.
2. La Empresa destinará la cantidad de 19.699,67 €/anuales, revisables, como presupuesto para el Grupo de Empresa de I.T.P., SAU-Ajalvir. En esta cantidad queda incluida la aportación anual que la Empresa realiza al Grupo de Empresa con motivo de los campamentos de verano.
3. La Junta Directiva del Grupo de Empresa de ITP SAU -Ajalvir dispondrá de un total de 80 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

4. Durante el ejercicio de sus funciones Los miembros de la Junta Directiva del Grupo Empresa estarán sujetos en todo el momento las políticas de integridad y buenas prácticas de la compañía ITP Aero.
5. El Grupo de Empresa dispondrá de un local con accesorios de oficina. Las dimensiones y ubicación del local estarán en función de las disponibilidades del Centro de Trabajo, así como de los medios necesarios para su funcionamiento.
6. Para tratar de los asuntos relacionados con el Grupo de Empresa se celebrarán reuniones entre la Dirección del Centro y la Junta Directiva, a petición de cualquiera de las partes.
7. Cualquier acuerdo entre el Presidente del Grupo de Empresa y la Dirección, que suponga modificación de lo pactado en este Convenio Colectivo, deberá ser notificado al Comité.
8. El Grupo de Empresa, una vez realice el balance anual de cuentas, entregará una copia de éste a Dirección y al Presidente del Comité de Empresa.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL

Artículo 40. ABSENTISMO

Reconociendo el problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, la Dirección y los Representantes de las personas trabajadoras coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como un elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la Compañía, contando para ello con la óptima organización de los Servicios Médicos de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad, Higiene y ambiente en el trabajo, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Una vez definido el objetivo global de absentismo, se pasa a definir los factores o causas que han de considerarse incluidos en el índice del mismo:

- Faltas (suspensiones de empleo y sueldo), permisos, retrasos y ausencias e Incapacidad temporal.

No serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes situaciones:

- Excedencias.
- La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos (Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Secciones Sindicales).
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgos de accidentes, cuando se decrete por la Autoridad Laboral o lo decida la Dirección, sea o no, a instancia de los Representantes de las personas trabajadoras.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del derecho.
- Ejercicio del Derecho de huelga.
- Cierre legal de la Empresa.

Para conseguir el objetivo de reducir el absentismo, se adoptarán las medidas siguientes:

- Se mantendrán reuniones trimestrales entre la Dirección y la Comisión de Asuntos Sociales.
- Todos aquellos permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro de los seis meses siguientes, como máximo, a su disfrute. Los permisos recuperados no serán computados como absentismo.

- Estos permisos se recuperan previamente a la realización de horas extraordinarias o jornadas especiales.
- Cuando a un trabajador no se le conceda la posibilidad de recuperar un permiso particular dentro de los plazos previstos, el responsable de la Sección o Departamento correspondiente deberá argumentar, por escrito, las razones de tal denegación.

La Dirección informará al Comité de Empresa de la introducción de cuantas innovaciones y nuevas tecnologías se implanten en la misma, relacionadas con el contenido de lo acordado en esta materia.

Con el fin de reducir el absentismo, se tendrán en cuenta, entre otras, las propuestas formuladas por el Comité de Empresa.

En el Artículo 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 32 del presente Convenio Colectivo, ya se prevén medidas para el control del absentismo causado por enfermedad. No obstante, para normalizar estas medidas, se establece lo siguiente:

Para asegurar que las ausencias se gestionan con responsabilidad y de manera adecuada, todas las personas trabajadoras de ITP AERO del centro de Ajalvir deberán acudir al puesto de trabajo siempre y cuando no tengan motivo justificado (incapacidad temporal IT justificada que se lo impida, licencia o permiso retribuido, etc.), por tanto si se ausentan de su puesto por estos motivos deberán Informar al responsable directo de su sección inmediatamente, y en la medida de lo posible antes de iniciar los turnos de trabajo, comunicando al mismo tiempo duración prevista de dicha ausencia si la hubiera, con el fin de poder planificar trabajo de la sección, siempre y cuando no concurren circunstancias que lo impidan.

Si la persona trabajadora se ausenta por un tema médico o por encontrarse en situación de incapacidad temporal, además de informar a su responsable directo, deberá informar al Servicio Médico y mantendrá el contacto razonable que se requiera desde dicho Servicio Médico (o la empresa que esté prestando este servicio para ITP), para verificar su estado de enfermedad/ accidente mediante llamadas o reconocimientos médicos necesarios. Será igualmente importante, planificar y gestionar la vuelta al trabajo de los/las empleados/as, para lo que deberán llevar a cabo reconocimiento médico de retorno si fuera necesario.

Si la ausencia se debe a una baja médica, el trabajador/a no debe llevar a cabo ninguna actividad que pueda ser perjudicial para su recuperación, y tendrá que mantener informado tanto al Servicio Médico como su responsable de cualquier situación que pudiera resultar en una incapacidad para desarrollar su trabajo (aunque no haya una baja médica).

El Servicio Médico de Empresa podrá proceder a reconocimientos de las personas trabajadoras antes de agotar el plazo máximo de Incapacidad Temporal, siempre contando con la voluntariedad de las personas trabajadoras. Así mismo podrá proceder a reconocimientos de las personas trabajadoras que sean reincidentes en bajas de enfermedad (Incapacidad Temporal), para analizar las causas y proponer las medidas oportunas, siempre contando con la voluntariedad del trabajador.

El Servicio Médico de Empresa debe conocer perfectamente las causas de pérdida de salud del trabajador, así como su relación con el puesto y ambiente de trabajo, y solicitar la ayuda técnica necesaria para mejorar las condiciones o el cambio de puesto de trabajo que mejor se acople a sus condiciones físicas y/o de salud. Instrumentarán, conjuntamente, campañas divulgativas respecto a los efectos negativos que supone el absentismo, tanto para las personas trabajadoras como para la Empresa en general.

En el caso de cualquier tipo de accidente laboral se deberá notificar de forma inmediata al Jefe inmediato y al Servicio Médico.

Cuando una persona se ausente por motivos de salud debe mantener contacto razonable con su responsable, de forma que éste pueda ofrecerle apoyo y conocer la previsión de reincorporación, y ofrecerles soluciones si las hubiera.

Los responsables por su parte tienen la responsabilidad de conocer cómo gestionar la ausencia de sus empleados/as y el deber de preocuparse por la salud y bienestar de aquellos/as que se ausente de su puesto de trabajo por motivos de salud, o por una incapacidad temporal, por tanto se recomienda mantenga contacto razonable con las personas de su equipo/departamento, de forma que éste pueda ofrecerle apoyo.

Así mismo deben asegurarse de que las personas bajo su responsabilidad conocen y aplican estas recomendaciones para notificar sus ausencias, y planificar los retornos de los/las empleados/as junto con el servicio médico.

Se recomienda que cuando una persona vaya a reincorporarse tras un periodo de baja por enfermedad / accidente superior a 30 días, se lo notifique a su responsable antes de su reincorporación

y con la mayor antelación posible. En todo caso será recomendable notificarlo como mínimo el día anterior.

Si con carácter excepcional, desde el punto de vista médico se desaconsejara mantener el contacto con un colaborador, estas recomendaciones dejarán de ser de aplicación. Cuando se diera esta circunstancia, la persona ausente mantendrá el contacto únicamente con el Servicio Médico.

Si tras la reincorporación de un empleado, éste (o sus superiores) manifestaran alguna duda acerca de su capacidad efectiva para el desempeño del rol, lo pondrán en conocimiento del Servicio Médico con objeto de darle el apoyo adecuado.

Asimismo, el responsable de la persona se reunirá con ella durante el primer día tras la reincorporación, con el fin de interesarse por el estado de salud de la persona que se reincorpora (reunión / entrevista de retorno).

Para que la persona trabajadora perciba el correspondiente complemento por IT a las prestaciones de la seguridad social, el Departamento de Recursos Humanos deberá haber recibido el parte de baja de manera telemática por parte de la Seguridad Social. En caso de ausencia de dicha comunicación telemática, no podrá abonar dicho complemento por lo que requerirá a la persona trabajadora aporte copia del parte de baja, siempre que no concurren circunstancias que lo impidan.

Tras una baja, la persona trabajadora deberá ponerse en contacto con el servicio médico para que éste, si lo estima, realice el reconocimiento médico oportuno, siempre contando con la voluntariedad del trabajador.

Estos reconocimientos del Servicio Médico de Empresa tienen como objeto interesarse por la evolución y pronóstico de la enfermedad.

Artículo 41. CONTRATACIÓN

1. La contratación de personal, en su caso, se realizará mediante cualquiera de las formas y tipos de contratos que en cada momento estén legalmente vigentes, siendo la contratación indefinida una de las formas de dicha contratación laboral.
2. La Empresa no recurrirá a la contratación eventual de manera fraudulenta para cubrir puestos permanentes.
3. La Dirección de la Empresa informará previamente al Comité de Empresa de los puestos de trabajo que vayan a cubrirse con contratos eventuales.
4. En cuanto a los derechos de información de los Representantes de las personas trabajadoras en materia de contratación laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991.
5. El Comité de Empresa participará en el proceso de selección y admisión de personal, excepto para los procesos de selección del Grupo 0.
6. Opción de reingreso: Las personas trabajadoras que causen baja por agotar 3 años de contrato temporal y estén en situación de desempleo, tendrán una opción de reingreso durante 3 meses, a contar desde su fecha de baja, para ingresar en el Centro de Trabajo de Zamudio como fijo. Esta opción de reingreso no será aplicada al personal becario.
7. Se procurará, siempre que las circunstancias lo permitan, contratar personal en situación de paro y primer empleo, así como a personas con discapacidad y mayores de 45 años.
8. Trimestralmente, la Dirección mantendrá la información al Comité de Empresa sobre previsiones de ingreso por oficios, las cuales se harán públicas en el Centro de Trabajo.
9. Asimismo, se informará al Comité con datos estadísticos sobre los ingresos procedentes del desempleo y fecha de solicitud de los mismos, así como de las posibles conversiones de los contratos temporales a fijos.
10. El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado, a efectos de pago del plus de antigüedad, si se realizara una nueva contratación fija, siempre y cuando el período entre ambas contrataciones no fuese superior a un año y la contratación temporal hubiese tenido una duración superior a un mes.

Artículo 42. EMPLEO

1. Las personas trabajadoras en la modalidad de fijos a tiempo parcial realizarán una jornada laboral por el tiempo que la Empresa lo precise, en los términos legalmente establecidos, y al menos de 340 horas de trabajo anual.

Las horas realizadas le serán abonadas en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores de jornada completa y de su mismo nivel y en proporción a la jornada realizada.

La Dirección publicará, las vacantes existentes en el Centro de Trabajo, con la fecha aproximada de realización de las pruebas pertinentes, informando previamente al Comité de Empresa.

2. En la publicación de vacantes, se indicará el perfil / requisitos exigidos a los aspirantes, y se informará sobre la experiencia necesaria, perfil del puesto y demás requisitos necesarios para la adecuada cobertura de las vacantes.

Una vez finalizadas las pruebas de selección, se comunicarán los nombres de las personas que han obtenido las plazas, en función del resultado global del proceso de selección, al Comité de Empresa.

3. Tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes fijos de plantilla, una vez superadas las pruebas correspondientes, y por este orden:
 - El personal con contrato fijo a tiempo parcial
 - El personal con contrato eventual o interino
 - El personal con contrato en formación o prácticas

Para dicho cumplimiento, se informará previamente al Comité sobre las vacantes a cubrir, admitiéndose la posibilidad de reciclaje de las profesiones con las que fueron contratados en relación con las vacantes existentes.

4. En relación con el empleo, y referido a la subcontratación, la Empresa tiene necesidad de contar con industria auxiliar, no solo para reducir los costos, sino también para contribuir a la generación de empleo.

En materia laboral, la política a seguir tendrá presente siempre el mantenimiento de la profesionalidad y empleo de la plantilla de ITP SAU.

A la Comisión de Organización se la informará periódicamente sobre la subcontratación.

La Dirección de la Empresa tendrá presente en sus criterios, cuando lleve a cabo subcontrataciones propiamente dichas, el cumplimiento estricto de la legislación vigente y al mismo tiempo vigilará que las empresas subcontratistas cumplan rigurosamente lo pactado con ITP SAU, que podrá incluso llegar a la rescisión del contrato si se observase que aquellas hubieran incumplido sus obligaciones laborales.

Artículo 43. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: GRUPOS PROFESIONALES.

El sistema de clasificación profesional se establece en base a cinco grupos profesionales.

Una vez firmado el convenio, todas las personas trabajadoras quedarán encuadrados dentro de uno de estos 5 Grupos Profesionales:

GRUPO 0

Colectivo de técnicos y titulados: se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as cuyo desempeño requiere un alto grado de conocimientos técnicos, especialización y/o experiencia profesional.

Se engloban en este grupo actividades de gestión que por su relevancia requieren conocimientos, autonomía y/o responsabilidad sobre los resultados. Funciones que entre otras podrían incluir la gestión/supervisión de un departamento/área y/o responsabilidad sobre un proceso y/o programa.

GRUPO 1

Gestión (personal de oficinas e indirectos): engloba funciones y tareas tanto de gestión como administrativas, así como las que sean de apoyo al proceso productivo. Engloba actividades tales como: Administrativo de las distintas áreas, documentación, compras, planificación y control, gestión, almacén, aduanas, distribución, mantenimiento de equipos industriales, calidad, mejora continua, informática, soporte comercial. Así mismo se incluyen todo tipo de actividades de Gestión/administrativas complementarias al proceso.

A efectos de encuadramiento estarán adscritas a este grupo profesional las siguientes profesiones tales como Administrativo, Documentalista, Técnico de mantenimiento Industrial, Gestión logística.

GRUPO 2

Motoristas Aeronáuticos: grupo profesional que engloba las funciones y tareas propias del proceso completo de Montaje y mantenimiento de motores aeronáuticos se incluyen en este

Grupo actividades relativas a ajuste- montaje, mantenimiento de accesorios, inspección, pruebas, instrumentación, verificación, preparación, acumulación y kitting, así como sus actividades de soporte y complementarias, asociadas al proceso completo.

A efectos de encuadramiento estarán adscritas a este grupo profesional las siguientes profesiones tales como Montador, Montador de la Dirección de Montaje, Accesorista, Inspector, Probador, Instrumentador, Verificador y Metrología.

GRUPO 3

Reparaciones maquinista/chapa: engloba las funciones y tareas propias del proceso de reparación y fabricación de componentes. Se incluyen en este Grupo las actividades de mecanizado, soldadura, brazing, EDM, conformado de chapa, instrumentación, así como las actividades complementarias asociadas al proceso.

A efectos de encuadramiento estarán adscritas a este grupo profesional las siguientes profesiones tales como Tornero, Fresador, Rectificador, Mandrinador, Operador de otras máquinas, Ajustador, Chapista, Soldador.

GRUPO 4

Limpieza y Procesos Especiales: engloba las funciones y tareas propias del proceso de limpieza y procesos especiales se incluyen en este Grupo las actividades de limpieza, procesos especiales, recubrimientos superficiales, END, etc., así como las actividades complementarias.

A efectos de encuadramiento estarán adscritas a este grupo profesional las siguientes profesiones tales como Técnico de Limpieza, Tratamientos térmicos, recubrimientos superficiales, procesos especiales (plastificado, metalizado) END y Pintor.

Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4 se establecen varios Niveles Retributivos que irán desde el Nivel 1 hasta el Nivel 10. Dichos niveles quedan reflejados en el cuadro adjunto donde se establece la correspondencia entre las antiguas categorías profesionales y los actuales niveles.

La promoción entre los distintos niveles salariales de los Grupos 1,2,3,4 se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el Artículo 44 de este Convenio, Promociones y **Ascensos**.

NIVEL	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
10	Antiguo OF 1ª B	Antiguo OF 1ª B	Antiguo OF 1ª B	Antiguo OF 1ª B
9	Antiguo OF 1ª A	Antiguo OF 1ª A	Antiguo OF 1ª A	Antiguo OF 1ª A
8	Antiguo OF 1ª	Antiguo OF 1ª	Antiguo OF 1ª	Antiguo OF 1ª
7	Antiguo OF 2ª	Antiguo OF 2ª	Antiguo OF 2ª	Antiguo OF 2ª
6	Antiguo OF 3ª	Antiguo OF 3ª	Antiguo OF 3ª	Antiguo OF 3ª
5	Antiguo OF 3ª B	Antiguo OF 3ª B	Antiguo OF 3ª B	Antiguo OF 3ª B
4	Antiguo OF 3ª C	Antiguo OF 3ª C	Antiguo OF 3ª C	Antiguo OF 3ª C
3	Antiguo OF 3ª D	Antiguo OF 3ª D	Antiguo OF 3ª D	Antiguo OF 3ª D
2	Antiguo OF 3ª E	Antiguo OF 3ª E	Antiguo OF 3ª E	Antiguo OF 3ª E
1	Antiguo OF 3ª F	Antiguo OF 3ª F	Antiguo OF 3ª F	Antiguo OF 3ª F

Artículo 44. PROMOCIONES

Durante la vigencia del Convenio se realizará un plan de promoción para cada uno de los años, dentro del primer trimestre de cada año y tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de cada año.

Se define como plantilla promocionable la comprendida entre los niveles 1 a 9, todos ellos incluidos en los grupos profesionales 1, 2, 3 y 4.

A. PROMOCIONES AUTOMATICAS (PARA LOS NIVELES 1 A 8)

Las promociones para los niveles 1 al 5 se producirán automáticamente, basadas en los años de permanencia establecidos en cada uno de los niveles de la tabla anexa, según el perfil de formación requerido.

1. A los efectos de computar el tiempo de permanencia a que hace referencia el presente texto, y sólo para los tres primeros niveles, se entiende por trabajo efectivo el tiempo acumulado en el desarrollo real y efectivo del trabajo correspondiente a cada uno de los niveles, computándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que se haya permanecido en situación de incapacidad temporal motivada por accidente laboral, incluido el accidente "in itinere", enfermedad profesional o incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5,6 del Artículo 48.4 del estatuto de los Trabajadores. En caso de reducción de jornada, la prestación real de trabajo

se considerará en la parte proporcional del tiempo realmente trabajado, es decir, que se computa el tiempo real reducido.

2. El desarrollo profesional de las personas trabajadoras que ingresen con una formación de Bachiller o Formación Profesional de Grado Medio, alcanzará únicamente hasta el nivel 7, de forma que para acceder al nivel 8 y superiores será requisito imprescindible la acreditación de una Formación de Grado Superior correspondiente a la especialidad requerida.

El grado de formación determina de un lado el nivel de capacitación que se considera necesario para adquirir, ejecutar y transmitir los conocimientos precisos en los distintos trabajos asimilados a los distintos niveles; así mismo, resulta determinante para desarrollar y alcanzar la autonomía requerida en el normal desarrollo de los trabajos, la capacidad de respuesta, la iniciativa para la resolución de incidencias y propuestas de mejora y por último, el desarrollo de la polivalencia necesaria en los diferentes puestos de trabajo en una rápida adaptación a los cambios de puestos de trabajo.

3. El nivel de ingreso para todas las personas trabajadoras de los grupos profesionales del 1 al 4, será el nivel 1, salvo aquellos supuestos excepcionales en los que concurra una experiencia cualificada, demostrada y aplicable a su puesto de trabajo que, a juicio de la Dirección, le haga merecedor de un nivel superior. Si en algún trabajo de menor cualificación se requiriera la contratación de personal con una formación inferior a Bachiller o formación Profesional de Grado Medio, este personal se integrará en el nivel 1 pudiendo llegar a alcanzar con el tiempo el nivel 2, ajustándose a lo establecido en este Artículo.
4. La Comisión Paritaria revisará los casos en los que no se haya producido la promoción de las personas trabajadoras en los tiempos de permanencia indicados anteriormente (niveles 1 al 8).

Igualmente será informada de los casos de aplicación del punto A párrafo 2º de este Artículo. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se podrá recurrir a la mediación o arbitraje.

6. Si un Grado Medio obtuviera el título de ciclo formativo de Grado Superior y estuviera realizando un trabajo donde se requieren ciclos de Grado Superior de su especialidad, si hubiese transcurrido los tiempos de permanencia exigidos en la escala de Grado Superior para tener un nivel más, en enero del año siguiente a la obtención del título se le reconocerá un nivel más y a partir de dicha fecha, se le computarán los tiempos de permanencia aplicables a la escala de grado superior.
7. Los ascensos automáticos desde el nivel 1 a los sucesivos niveles superiores y hasta el nivel 7/8, se realizarán teniendo como fecha de efectos, la fecha de alta en la empresa o fecha de inicio en cada uno de los respectivos niveles.
8. Con relación a los certificados de profesionalidad, se estará a lo que establezca la legislación vigente, y en concreto, a día de hoy, conforme establece la ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio "de cualificaciones y de la Formación Profesional", en su disposición adicional cuarta (equivalencias), se estará a lo que determine el Gobierno en la fijación de equivalencias, convalidaciones, correspondencias, y a los efectos de ellas, entre los títulos de Formación profesional y los certificados de profesionalidad y el Real decreto 1147/2011.

NIVEL	FORMACIÓN INFERIOR A GRADO MEDIO	GRADO MEDIO / BACHILLER	GRADO SUPERIOR
1		4 años	3 años
2		4 años	2 años
3		4 años	2 años
4		3 años	2 años
5		3 años	2 años
6		4 años	3 años
7		REFERENCIA	4 años
8			REFERENCIA
9			MERITO
10			MERITO

Se revisarán los tiempos de permanencia del resto de personas trabajadoras. En el caso concreto de personas que actualmente están en el Nivel 6 y 7 (tanto grado Medio como Superior), la promoción automática se aplicará siguiendo los tiempos de permanencia descritos en este Artículo y quedará limitada al ascenso automático a un nivel (el inmediatamente superior) a partir del 1 de enero de 2025, siempre y cuando se cumplan los años de permanencia de la tabla adjunta (Grado

medio 4 años y Grado Superior 3 años). Tras la revisión indicada en el párrafo anterior, las futuras promociones automáticas se darán siguiendo los nuevos tiempos de permanencia establecidos.

B. PROMOCION PARA LOS NIVELES DE 8 HASTA 10

A partir del nivel de referencia 8 y hasta el nivel 10 los ascensos se realizarán conforme se establece a continuación:

Se establece una garantía mínima anual de ascensos del 5% de la plantilla promocionable computada según el párrafo 2º de este Artículo. De este 5% se garantizarán un 25% de los ascensos por antigüedad (siendo uno para pasar a nivel 10, y resto al nivel 9)

En lo referido a estas plazas, su adjudicación se regirá por los siguientes criterios:

- a) En primer lugar, antigüedad en el nivel actual.
- b) En caso de empate en el anterior criterio, se tomará como nuevo criterio la fecha de alta en la empresa.
- c) En caso de persistir el empate, se tomará como tercer criterio la antigüedad en el nivel anterior al actual.
- d) En caso de empate tras aplicar los criterios a), b) y c), se tomará como criterio la edad, favoreciendo este criterio a la persona trabajadora de mayor edad.

El 75% restante de las plazas serán adjudicados por la Dirección en atención a “los criterios de valoración para la evaluación periódica y el ascenso” de fecha marzo de 2014 desarrollado por la Dirección, incluyendo en cualquier caso un ascenso al nivel 9 y otro al nivel 10.

Criterios a aplicar para los niveles 8 y 9

Se requerirá:

- 5 años de antigüedad mínima en el nivel 9 para acceder al nivel 10.
- 7 años de antigüedad mínima en el nivel 8 para poder acceder al nivel 9.

Artículo 45. PROVISIÓN DE VACANTES

1. Aquellas personas trabajadoras que lo deseen podrán solicitar en el Departamento de Recursos Humanos el cambio de departamento dentro de su mismo nivel.

Antes de convocar vacantes al exterior, se dará prioridad a los trabajadores/as de la plantilla con una discapacidad física reconocida.

Previo consentimiento del interesado, los Servicios Médicos comunicarán al Comité de Seguridad y Salud los nombres de las personas con discapacidad física reconocida para el desempeño de su puesto de trabajo.

Las plazas se cubrirán una vez superadas las pruebas de aptitud correspondientes, comunicándose los resultados al Comité de Seguridad y Salud

A través de este Departamento de Recursos Humanos se establecerán en el momento oportuno, las pruebas necesarias para el examen de aptitud de las personas trabajadoras solicitantes, teniendo en cuenta las peticiones y las necesidades de trabajo a la hora de cubrir la vacante.

2. Se convocarán previamente a concurso interior las vacantes a cubrir del exterior niveles 6, 7 y 8.
3. A las vacantes que se produzcan de Titulados, tendrán acceso todas las personas de I.T.P.,SAU que estén en posesión del título correspondiente y estimen que cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Previamente, se enviará copia al Comité de Empresa.
4. Las vacantes de personal técnico que se produzcan en cualquier Centro de Trabajo de la Compañía, se publicaran en todos los Centros de Trabajo, para poder ser cubiertas por trabajadores/as cualificados/as de la plantilla, fijando unos plazos de presentación de solicitudes y haciendo público los perfiles del puesto a cubrir.
5. Cuando surjan vacantes de nuevas profesiones, se convocarán todas las plazas por Concurso interior.

La Dirección de la Compañía manifiesta que para las vacantes existentes en los centros de trabajo que no sean cubiertas por personal del mismo, se dará prioridad a las personas trabajadoras de otros Centros que tengan solicitado el traslado, siempre que las necesidades organizativas lo permitan. Al ser el traslado de carácter voluntario, no supondrá compensación económica alguna.

Artículo 46. FUNCIONAMIENTO, GARANTÍAS Y DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA, SECCIONES Y DELEGADOS/AS SINDICALES**A) COMITE DE EMPRESA**

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en el Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, siendo el único interlocutor válido con la Dirección del Centro en todos los asuntos internos de la Empresa.
2. La Dirección de la Empresa informará, previamente, a la Representación de las personas trabajadoras sobre los siguientes aspectos:
 - Planes generales de formación
 - Sanciones por faltas muy graves
 - No aplicación de la garantía mínima a personas de Grupo 0
 - Horas extraordinarias
 - Política de personal
 - Seguridad y salud en el trabajo
 - Cambio de jornada y horarios
 - Absentismo
 - Contratación de personal eventual
 - Subcontratación de trabajos al exterior
 - Jubilaciones
 - Previsión de plantillas
 - Concesión de excedencias
 - Implantación de turnos
 - Primas
 - Acoplamiento de personal con discapacidad
 - Cronometrajes
3. El Comité de Empresa emitirá los informes a que hace referencia el Artículo 64, punto 1.3, del Estatuto de los Trabajadores.
4. La Dirección de la Empresa, a través de las periódicas reuniones que se celebren con la Comisión Paritaria Permanente del Comité de Empresa en el Centro de Trabajo, informará de forma sistemática sobre los siguientes aspectos:
 - a) Mensualmente
 - Horas extraordinarias
 - Jubilaciones y sustituciones por jubilación
 - Contratación de personal
 - Traslados
 - Turnos y cambios de jornadas y horarios
 - Incentivos
 - Realización de trabajos de inferior categoría
 - Sanciones por faltas muy graves
 - Absentismo
 - Concesión de excedencias
 - Acoplamientos de personal con discapacidad
 - Evolución de la bolsa horaria, working time y registro de fichadas.

- b) Semestralmente
 - Subcontratación de trabajos al exterior
 - Promoción y ascensos
 - Seguridad y salud en el Trabajo
 - c) Anualmente
 - Provisión de ingresos
 - Situación de Programas
 - Planes generales de formación
 - Previsión de inversiones
 - Política de personal
5. Teniendo en cuenta la finalidad participativa que la información debe tener, y para dar mayor operatividad y eficacia posible a las reuniones de la Dirección con la Comisión Paritaria Permanente en lo relativo a esta función, previamente a las mismas se dará la información mencionada de forma escrita en una doble vertiente, la de balance y de perspectivas. Anualmente, la Dirección y el Comité de Empresa, a través de su Comisión Paritaria Permanente, se reunirán para efectuar una valoración o balance de la información dada durante el período anual anterior.

En los supuestos en que, por alguna circunstancia, no sea posible la información previa, ésta se dará lo antes posible indicando las razones de la imposibilidad de dicha información.

6. La Dirección de la Empresa dará a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, y las modificaciones que en ellos puedan producirse, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
7. Asimismo, la Dirección de la Empresa:
- a) Dará a conocer el balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, entregándoles a este respecto, la misma documentación que a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.
 - b) Dará información, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Sociedad, programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - c) Dará a conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes, tal y como previene el Apartado 1.8.a) del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- Igualmente, el Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
9. Se acuerda una suscripción al B.O.E. y a "Aranzadi", para que de dichas publicaciones pueda disponer el Comité de Empresa.

B) LOCALES Y TABLONES DE ANUNCIOS

En el Centro de Trabajo se habilitará un local donde al menos pueda reunirse el Comité de Empresa, de acuerdo con las posibilidades del Centro. En este local habrá material de oficina (ordenador, mesa, sillas), y podrán utilizar las fotocopiadoras del Centro de Trabajo, previa autorización de la Dirección del mismo.

1. Se autorizan los tablones de anuncios que deberán tener un cristal y llave, y siempre una persona responsable del contenido de lo que se exponga.
2. Esta persona -que tendrá la llave de dichos tablones- puede ser el/la Secretario/a del Comité. De todo lo que se vaya a publicar se le dará, previamente, una copia a la Dirección del Centro.

C) CREDITO HORARIO

1. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de hasta 40 horas mensuales para asuntos sindicales.
2. En el supuesto de que algún Representante tuviese necesidad de sobrepasar en un mes estas horas, acumulando las horas del mismo mes de otro u otros miembros del Comité de Empresa, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa quién, con un preaviso de un Mes lo comunicará a la Dirección del Centro, la cual procederá a autorizar dicha acumulación.
3. Las Comisiones de Trabajo que surjan como consecuencia de cualquier tipo de acuerdo, no supondrán un aumento sobre el número de horas sindicales establecidas. En cualquier caso, las horas que se inviertan en reuniones con la Dirección no se considerarán en el cómputo mencionado.

D) VOCALES DE LOS COMITES DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO, REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Los miembros sociales de los Comités de Salud, Seguridad y condiciones de Trabajo dispondrán del tiempo que precisen a fin de cumplir el cometido para el que fueron elegidos.

E) ASAMBLEA DE TRABAJADORES/AS

1. Las personas trabajadoras del Centro de Trabajo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.
2. Se autoriza a celebrar Asamblea dentro de las horas de trabajo en el Centro de Trabajo por un máximo de seis horas anuales; estas seis horas serán abonables a todos los efectos.
3. No obstante lo anterior, el Comité de Empresa podrá solicitar hasta 2 horas más con carácter extraordinario.
4. La comunicación de petición de Asamblea deberá ser hecha a la Dirección por escrito, con una antelación al menos de 48 horas, haciéndose constar el Orden del Día, el tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma.
5. En el caso de reuniones urgentes, se acordará con el/la Director/a del Centro el plazo de preaviso.
6. Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores/as del Centro de Trabajo no inferior al 25% de la plantilla.

F) LIBERTAD SINDICAL

1. Las personas trabajadoras tienen el derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en la Empresa, a través de las Centrales Sindicales, en la forma en que se establece en la presente normativa.
2. Ninguna persona trabajadora afiliada a una Central Sindical podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.
3. El empresario no podrá constituir ni apoyar a un Sindicato, mediante ayuda financiera o de cualquier otro tipo.

G) SECCIONES Y DELEGADOS/AS SINDICALES

1. La constitución de Secciones Sindicales y designación de Delegados/as Sindicales se regirá por lo establecido en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1.985, con excepción de lo relativo al número de Delegados/as Sindicales, cuestión ésta, que opcionalmente para cada una de las Secciones Sindicales con derecho a contar con Delegados/as Sindicales, se regulará bien por lo establecido en el Artículo 10.2 de la precitada Ley de 2 de Agosto de 1.985, bien por lo dispuesto en el número siguiente.
2. Las Secciones Sindicales constituidas con un número de hasta 200 afiliados, designarán un Delegado/a Sindical, y por cada 200 afiliados más o fracción superior a 100, tendrán derecho a designar un Delegado/a más, con el tope, por Sección Sindical y Centro de Trabajo, de 7 Delegados/as.
3. Cada Sección Sindical dirigirá escrito a la Dirección del Centro correspondiente indicando el nombre del trabajador responsable de dicha Sección Sindical, de entre los Delegados/as de

la misma o del Comité de Empresa. Para todos los asuntos internos de la Empresa, inter- vendrá solamente el Comité de Empresa.

4. Las Secciones Sindicales podrán acordar con la Empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical, en la persona responsable que ésta designe por escrito.
5. Las Secciones Sindicales podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, con el requisito de su petición por escrito a la Dirección del Centro de Trabajo con 48 horas de antelación al menos, indicando el Orden del Día, tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma. La Dirección facilitará un local adecuado al tipo de reunión a celebrar. De coincidir la petición de reunión de varias Secciones Sindicales de Empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar.

En caso de reuniones urgentes, se acordará con el/la Director/a del Centro el plazo de preaviso.

6. En el Centro de Trabajo se pondrán a disposición de las Secciones Sindicales de Empresa, tableros de anuncios que reúnan características suficientes al fin previsto: dimensiones, publicidad, etc... y estarán colocados, preferentemente, en vestuarios y comedores. En aquellos Centros que no dispongan de algunos de estos locales, o su instalación en los mismos suponga escasa difusión, se acordará con los/las Directores/as de los Centros afectados colocarlos en otras zonas que cumplan los fines propuestos.
7. Los/las Delegados/as de las Secciones Sindicales dispondrán de un permiso retribuido de hasta 40 horas al mes. A solicitud de la Sección Sindical, el crédito de horas podrá acumularse mensualmente y por Centro de Trabajo, de forma que el número total de horas que se disfruten entre todos los miembros de la Sección Sindical no podrá exceder de lo que resulte de multiplicar por 40 el número de miembros.
8. A requerimiento del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa abonará tres días de dietas y desplazamiento a un representante de cada Sección Sindical del Centro de Trabajo que tenga menos de 3 Delegados/as, a 2 representantes cuando la Sección Sindical tenga de 3 a 6 Delegados/as, y a 3 representantes cuando la Sección Sindical tenga de 6 a 9 Delegados/as, una vez cada dos meses, a cualquiera de los lugares donde la Empresa tenga Centro de Trabajo y esté constituida la Sección correspondiente. Dicha Sección Sindical debe estar constituida al menos en dos Centros de Trabajo. Asimismo, el Coordinador, a nivel de Empresa, de la Sección Sindical constituida al menos en dos Centros de Trabajo, tendrá los mismos beneficios estipulados en el párrafo anterior.
9. La Sección Sindical constituida en el Centro de Trabajo, podrá solicitar de la Dirección la concesión de permiso no retribuido para sus Delegados/as Sindicales por un tiempo determinado. La Dirección analizará dicha solicitud y tratará de resolverla con un criterio lo más flexible posible.
10. La Sección Sindical de Empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical, en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la Dirección del Centro al menos con 48 horas de antelación, previo acuerdo con la Dirección del Centro.
11. Los/las Delegados/as de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias que los miembros del Comité de Empresa. En el caso de que la Empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaria contra un trabajador afiliado a una Central Sindical que tenga constituida Sección Sindical de Empresa, le será comunicada la sanción al trabajador y a la Sección Sindical al mismo tiempo.
12. Los candidatos a las Elecciones Sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.
13. Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que el Comité de Empresa.

Una vez al año, y a ser posible en el primer trimestre, la Dirección se reunirá con un Delegado/a de cada Sección Sindical constituida para dar una información general sobre la marcha del Centro.
14. Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical que sea designado por ésta para desempeñar una misión, podrá disponer de:
 - a) Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de un sindicato, como cursillos, congresos, etc. con un máximo de 8 días

al año para cualquier afiliado y 15 días para los/las Delegados/as, siendo negociadas las necesidades que pudiesen superar este máximo.

- b) Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Artículo 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el Artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección.

Artículo 47. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en esta materia en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como al Manual de Riesgos Laborales de ITP SAU, el cual define la obligatoriedad de consultar a los/las Delegados/as de Prevención para su modificación y al Artículo 43 del I Convenio Colectivo de ITP SAU Fábrica de Ajalvir.

Artículo 48. PRÉSTAMOS

El personal de la plantilla podrá solicitar, en caso de necesidad, préstamos en las condiciones especificadas seguidamente:

- Para escritura de vivienda para primera vivienda, o vivienda habitual, por una sola vez, la cantidad máxima de 3.000 €, que se descontarán hasta en 16 meses.
- Para reforma de vivienda habitual, por una sola vez, la cantidad máxima de 3.000 €, que se descontarán hasta en 16 meses.
- Por otros conceptos, y una vez al año, la cantidad máxima de 2.100 €, que se descontarán hasta en 12 meses.

Las tres modalidades de préstamos son incompatibles entre sí y no se podrá solicitar uno nuevo hasta la total cancelación del anterior.

La cantidad máxima destinada para préstamos en la Factoría de Ajalvir será de 55.117,61 €

Para el personal eventual, la concesión de estos préstamos se adecuará a la duración de su Contrato de Trabajo.

Artículo 49. SERVICIO FUERA DE JORNADA PRESTADO POR EL PERSONAL DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

Cuando por circunstancias de fuerza mayor, reparación y prevención de siniestros, y daños extraordinarios y urgentes que se produzcan o se puedan producir en las instalaciones, así como fallos en el suministro de energía eléctrica u otras causas que afecten a la marcha normal de la Producción, la Dirección de la Empresa podrá requerir en cualquier momento al personal de mantenimiento, así como a cualquier otro que estime necesario para el soporte de dichos trabajos, a la realización de horas extraordinarias.

En dichos supuestos, el personal afectado gozará de las siguientes condiciones:

- Abono de los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, así como los de manutención si durante el trabajo los horarios coincidieran dentro del mismo; en ambos casos, se aplicarán las normas sobre viajes y desplazamiento.
- Abono de las horas extraordinarias (tipos A o B) que le correspondan, según lo establecido en el presente Convenio.
- Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento, estimados de forma razonable, desde el lugar donde se encuentre el Centro de Trabajo y regreso (normalmente, ida y vuelta desde su domicilio al Centro de Trabajo).
- Dispondrán de 45 minutos para comida y cena, si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo, que será abonado a salario base de convenio. En ningún caso, se abonará prima o complemento de producción por este concepto.
- Si el trabajo se ha realizado entre las 22 y las 6 horas y el servicio queda cubierto, la Empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido al trabajador, en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.
- Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario correspondiente establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección del Centro de Trabajo la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas por el mismo número de horas en día laborable, abonándose la diferencia entre valor hora normal y valor hora extraordinaria, y siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento.

Artículo 50. RETRASOS

Los descuentos por retrasos en la incorporación al trabajo se calcularán teniendo en cuenta el tiempo real dejado de trabajar.

Artículo 51. PAGO DE LA NÓMINA

El pago de la nómina se efectuará por transferencia bancaria.

La Dirección colaborará con el Comité de Empresa del Centro, cuando éste lo solicite, para conseguir de los Bancos donde se domicilien los pagos de nóminas, condiciones beneficiosas de crédito para las personas trabajadoras.

Artículo 52. ESTUDIOS

1. Las personas trabajadoras inscritos en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios, debidamente justificados y por el tiempo máximo de 96 horas o 12 días al año, para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos, no pudiendo co-gerse más de 8 horas seguidas por uno o más exámenes en un mismo día.
2. En el caso de que los exámenes se realizaran en provincia distinta a la del propio Centro de Trabajo, el trabajador disfrutará de un permiso abonable equivalente al del punto anterior. Para el desplazamiento necesario, tendrá un permiso no abonable pero recuperable, si la organización del trabajo lo permite.
3. Los mismos derechos anteriores se aplicarán a los casos de exámenes para oposiciones a Cuerpos de Funcionarios Públicos.
4. Si la organización del trabajo lo permite, se facilitará la asistencia a las clases de los cursos antes citados, recuperando las ausencias necesarias.

Artículo 53. COMEDOR

Como viene ocurriendo desde el 1 de enero de 1.995, los gastos del comedor correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 54. FORMACIÓN Y RECICLAJE

La propuesta de planes de formación que elabore el Departamento de Personal para su aprobación por el Consejo de Calidad se elaborará con la participación del Comité de Empresa.

La ejecución de los cursos planteados en el plan de formación tendrá, en principio, carácter abierto, estableciéndose en cada uno de ellos las limitaciones necesarias, en especial, en cuanto al número de asistentes y las razones técnicas.

Al objeto de dar participación a los Representantes de las personas trabajadoras la Comisión Paritaria Permanente se compromete a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación y reciclaje de Organismos Públicos Nacionales e Internacionales.

A efectos de seguimiento y control de los cursos subvencionables, la Comisión Paritaria, una vez que haya recibido la información de los mismos, seguirá el siguiente procedimiento:

1. Examen de los temas referidos a los mismos.
2. Análisis y aprobación de los criterios establecidos de selección de participantes.
3. Análisis de fechas y duración de los cursos, y elaboración del calendario definitivo.
4. Evaluación final del grado de eficacia de los cursos en relación con los objetivos marcados para cada uno de ellos.
5. Verificación de que la subvención obtenida haya sido destinada a la realización del curso para la que fue concedida.

Esta Comisión se reunirá de forma ordinaria trimestralmente, más una vez de forma extraordinaria, a petición de una de las partes. No obstante, de común acuerdo, ambas partes podrán convenir reuniones tantas veces como sea necesario; dicha Comisión será informada y estudiará la inversión realizada hasta la fecha, y las inversiones previstas en acciones de formación.

En los cursos de formación impartidos en la fábrica se procurará que habitualmente el tiempo de asistencia a los mismos se reparta entre la empresa y las personas trabajadoras con un máximo de dos horas fuera de jornada. Estas dos horas tendrán una compensación económica de 23,98 € a todos los efectos.

Se impartirán cursos específicos para personal determinado en las condiciones que se marquen para cada uno de ellos.

Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se incluirá sistemáticamente un módulo formativo relativo a la Seguridad y salud en el Trabajo en todas las acciones formativas.

Se dará especial dedicación a la formación en materia de nuevas tecnologías por cuanto que ello puede facilitar las posibilidades de reciclaje.

Se informará a los Comités de Empresa de los Convenios de Colaboración que suscriba la Dirección con Organismos Públicos y Privados dedicados a la docencia.

Artículo 55. PERSONAL EVENTUAL

1. Las personas trabajadoras no fijas de los grupos profesionales y profesiones a las que afecta el presente Convenio se regirán por las condiciones estipuladas en el mismo, salvo cuando se especifique lo contrario en cualquiera de los artículos.
2. Todos los conceptos retributivos, salariales y no salariales, serán siempre devengados en proporción a las jornadas realizadas y al tiempo real y efectivamente trabajado.
3. Tendrán los derechos de representación colectiva a que se refiere el Artículo 72 del vigente Estatuto de los Trabajadores.
4. Los contratos de trabajo de este personal se harán siempre por escrito, constando la naturaleza y finalidad del mismo, del cual se dará copia al trabajador.
5. Siempre que sea posible, se avisará para ingreso a estas personas con 8 días naturales de antelación.
6. Se publicará en la misma fecha y en los mismos sitios que para el resto del personal el censo de estas personas trabajadoras.
7. El preaviso de finalización del contrato se dará a estas personas trabajadoras en los plazos que determina el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 56. PRODUCTIVIDAD

Ambas partes acuerdan la necesidad de una mejora de la productividad para elevar la competitividad de la Empresa.

Las partes consideran que para la consecución de dicho objetivo deberán influir positivamente todos los agentes o factores de producción:

1. Mejora de la organización industrial: optimización de lay-out, tecnificación de la producción, etc...
2. Mejora del control de producción: automatización de lanzamientos, etc...
3. Se mantendrán los mecanismos adecuados de control de costos para asegurar la penetración en el mercado con un margen razonable.
4. Mejora de la cualificación profesional: adecuada política de promoción y selección de los mejores profesionales en todas las áreas de la Empresa.
5. Acción comercial: estudios de mercado rigurosos, incidiendo más fuertemente en aquellas campañas con mayores posibilidades de éxito.
6. Mejora de la estructura de plantilla: relación directos e indirectos, reducción de áreas burocráticas.
7. Motivación del personal: política de promoción, primas e incentivos, adecuación de salarios, etc.
8. Medidas tendentes a reducir el absentismo y la subactividad.
9. Política de formación, adecuada a las necesidades reales de la Empresa.

Artículo 57. TRASLADOS

Se entiende necesario concretar y reglamentar las condiciones que regirán en los traslados que se produzcan en ITP SAU y no impliquen, necesariamente, cambios en la residencia habitual de las personas trabajadoras.

La Dirección decidirá los traslados fundamentados en razones de carácter organizativo, productivo, económico o técnico.

Previo a la realización de cualquier traslado que se encuadre en la presente reglamentación, la Dirección informará del mismo a la Representación de las personas trabajadoras la cual expondrá sus razones y puntos de vista sobre el mismo, al objeto de ser examinados por ambas partes con el objetivo de llegar a un acuerdo respecto a la realización del traslado.

Se atenderá a criterios de voluntariedad siempre que la misma no condicione la organización y producción en el nuevo Centro de Trabajo. A tal fin, se creará una Comisión Mixta que trate y analice, de forma individual, los casos de las personas que estando afectadas por el traslado manifiesten su no voluntariedad en el mismo.

Artículo 58. VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

En lo relativo a la aplicación de la Normativa Vigente que regula los viajes y desplazamientos del personal de la Compañía, se acuerda:

1. La Dirección informará al Comité de Empresa a principios de cada año sobre la Normativa de Viajes y Desplazamientos de la Compañía.
2. En caso de modificación de las condiciones establecidas en dicha Normativa, se informará al Comité de empresa sobre la misma.

Artículo 59. MOVILIDAD FUNCIONAL

1. CONCEPTO

A los efectos del presente Convenio, se entiende por MOVILIDAD FUNCIONAL, aquel cambio de puesto de trabajo que implica la realización de tareas y/o actividades más afines a una profesión u oficio distinto de aquel grupo profesional en el que está encuadrado el trabajador.

2. PRINCIPIOS BASICOS

Su aplicación práctica en nuestra Empresa debe estar presidida por los siguientes principios:

- a) Atender las necesidades de la Empresa, respetando los derechos de las personas trabajadoras en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.
- b) Los recursos de la Empresa exigen una flexibilidad y agilidad que sean compatibles con los intereses legítimos de las personas trabajadoras; para ello, es necesario que no se lleven a cabo con criterios discriminatorios, sino con criterios organizativos y productivos.
- c) Para cambiar a una persona trabajadora de grupo profesional se requerirá la formación necesaria para adquirir los conocimientos para poder desempeñar las nuevas tareas del grupo profesional en el que se le encuadra.
- d) La movilidad funcional no irá en detrimento de la promoción. Para armonizar las necesidades de la Empresa y los derechos de las personas trabajadoras, deberán establecerse unas reglas de actuación que hagan posibles ajustes transitorios en la organización a través de un aprovechamiento de los recursos humanos.

La Movilidad Funcional, por tanto, es un elemento más en la actuación de la Empresa, en unión de la polivalencia y reciclaje que deberá tender a los objetivos industriales de la misma, con el consiguiente aumento de la eficacia de la organización.

Debe responder a necesidades reales de la Empresa para el cumplimiento de los programas en calidad, plazo y costes, debidamente objetivados y no creados artificialmente, sin excluir que en ocasiones puedan responder a corregir deficiencias anteriores, sin perjuicio de que se tomen las acciones correctoras para el futuro.

3. REGULACION

La Dirección de la Empresa podrá proceder a efectuar una Movilidad Funcional por razones organizativas o productivas, comunicándolo previamente a la Representación de las personas trabajadoras y negociándolo si éstos lo indicasen en los casos en que la movilidad vaya a prolongarse más de 15 días en un periodo de tres meses. Cuando sea superior a un mes, se negociará con la Comisión de Organización del Comité de Empresa, con el objeto de llegar a un acuerdo. En ambos casos, de no darse éste, la Dirección podrá efectuar la movilidad, sin perjuicio de que la Representación de las personas trabajadoras puede elevar los motivos de discrepancia a la Comisión Paritaria Permanente del presente Convenio.

Los criterios a seguir serán los siguientes:

- En la negociación con la Comisión de Organización del Comité de Empresa, se fijará el tiempo estimado que van a durar las circunstancias que dan origen a la necesidad de movilidad funcional en cada caso concreto.
- El trabajador se reincorporará preferentemente a su anterior puesto de trabajo u otro propio de su profesión u oficio tan pronto como cesen las razones que han dado lugar al cambio, y en todo caso, al cumplir el plazo fijado en el momento de efectuar la movilidad.
- Los criterios que se seguirán para determinar, en cada caso, los trabajadores/as afectados por esta movilidad funcional, serán los conocimientos profesionales del trabajador y los condicionantes organizativos o productivos de carácter coyuntural, tanto de las necesidades del área o programa de origen como de destino. Igualmente, se evitará que dicha circunstancia recaiga reiteradamente sobre los mismos trabajadores/as. Si existiera voluntariedad sin detrimento de los criterios anteriores, se atenderá tal circunstancia.
- En ningún caso podrá aplicarse la movilidad funcional a trabajadores/as mayores de 55 años, salvo que exista voluntariedad.

Artículo 60. POLIVALENCIA

La necesidad de mejorar el grado de competitividad de los productos, así como la adaptación continua a programas de diferentes características que conlleven distintos requerimientos de carga y tipos de trabajo, exige una organización más flexible y eficaz. Esta organización debe incorporar como una variable más la figura de la polivalencia.

Los cambios tecnológicos en los medios de producción exigen variar en cierta medida y de forma progresiva la tradicional organización de secciones, adaptándola a grupos de trabajo más orientados al producto y/o proceso.

La concepción global de las tareas no debe presentar riesgos, sino oportunidades. La cualificación y experiencia profesional, incluidos técnicos y las personas trabajadoras manuales, son fuerzas productivas cuya utilización es preciso promover. Toda esta evolución debe ir en el sentido y reconocimiento de una mayor profesionalización en el trabajo.

La polivalencia tiene como denominador común el incremento de la cualificación profesional. Esta mayor cualificación profesional permitirá dar respuesta a tareas más diversas y complejas. Aunque ello no puede representar un cambio cualitativo respecto a cada uno de los conocimientos de los que se compone la polivalencia, el dominar varias operaciones supone una mayor cualificación.

La polivalencia contribuye a un más alto grado de realización profesional del trabajador, así como a una mayor integración del trabajo en equipo y capacidad de asumir los objetivos en calidad, coste y plazo que cada vez requieren en más alto grado los programas actuales y futuros de ITP SAU.

La formación permanente y generalizada en una Empresa que es creadora y consumidora de nuevas tecnologías debe ser fundamental para el empleo y ocupación del trabajador polivalente, para que éste alcance la cualificación necesaria. Es preciso definir los procesos de formación en función de un concepto amplio de la cualificación. Esta debe ir encaminada a dar un mayor dominio sobre el trabajo profesional, que permita utilidades múltiples profesionales, en base a los conocimientos y experiencias.

El trabajador polivalente debe ser el que pueda "pivotar" en distintas operaciones o tareas profesionales en función de las necesidades técnicas de producción, teniendo como única limitación la formación requerida. Por tanto, es aquel que está cualificado para desempeñar trabajos diversos de características complementarias dentro de los mismos grupos profesionales recogidos en el Artículo 43 de este Convenio, "Clasificación Profesional".

La existencia de personas trabajadoras polivalentes contribuye a una mejora del nivel de ocupación de los mismos, omitiendo tiempos muertos en la secuencia de tareas complementarias a una principal o más crítica en el proceso productivo. En este sentido, es necesario resaltar el papel del trabajador polivalente como integrador de trabajos en el proceso productivo.

No tendrá consideración de movilidad funcional la realización de las diferentes actividades dentro de cada grupo profesional. Cualquier disconformidad será tratada en el seno de la Comisión de Organización, con el objeto de llegar a un acuerdo, para ello tomará como referencias básicas para la resolución del problema, la profesión de origen, las tareas polivalentes a desempeñar, la forma-

ción necesaria y las necesidades de la Empresa, de no darse el acuerdo se elevará esta discrepancia a la Comisión Paritaria Permanente del presente Convenio.

- a) Se reconoce el ejercicio de la polivalencia como un mérito para el ascenso, sin detrimento de otros, a considerar en las promociones anuales de los trabajadores/as.
- b) La Empresa proporcionará con cargo a su presupuesto, formación profesional adecuada a estas personas trabajadoras, si esta fuera necesaria.
- c) La existencia de personas trabajadoras polivalentes no podrá incidir negativamente en el nivel de empleo de la Compañía.
- d) El ejercicio de la polivalencia no hará perder al trabajador su profesión u oficio de origen.

Artículo 61. SUGERENCIAS

La modernización de la industria conlleva una continua evolución, transformación y aprovechamiento de todos los recursos que pueden desarrollar y dinamizar la consecución de los objetivos estratégicos y de Empresa.

Toda propuesta y como consecuencia todo proceso a desarrollar en este sentido, debe estar enmarcado dentro del objetivo básico de mejorar la rentabilidad de la Empresa y, como tal, la obtención de mejoras en la productividad, coste y plazos de los productos, todo ello dentro de un marcado carácter social y humano que mejore la calidad del puesto de trabajo y las relaciones laborales.

El sistema de sugerencias debe permitir desarrollar la creatividad y originalidad, libremente aceptada por cada individuo, pero entendemos que una Empresa no es la suma abstracta de muchos individuos, sino un colectivo relacionado entre sí.

Por tanto, esta iniciativa tiene que incidir en una mayor cooperación, solidaridad y participación de todas las personas trabajadoras en la Empresa, así como en la creación de mecanismos para la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

El sistema de sugerencias debe incidir, entre otros, sobre los temas siguientes:

- a) Mejora de métodos y procesos de producción (productividad y reducción de costes)
- b) Calidad del producto
- c) Salud Laboral (mejora de la calidad del puesto de trabajo).

El Programa de Sugerencias tendrá un Reglamento donde se regulen y canalicen, tanto la participación individual como la colectiva y donde se fijen aspectos tales como:

- Objetivos
- Ámbito de aplicación
- Definiciones
- Tramitación
- Seguimiento del Programa
- Etc...

En la elaboración del Reglamento participará conjuntamente la Representación Legal de las personas trabajadoras y la Dirección de la Empresa.

CAPÍTULO V

SECCIÓN I - ABSORCIÓN Y COMPENSACION

Artículo 62. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, resoluciones legales futuras, generales o individuales, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.
2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier Autoridad u Organismo, o jurisdicción del Ministerio de Trabajo, del Gobierno o Entidades Autonómicas) que impliquen variación económica en todos o en algunos de los concep-

tos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactado, computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio, salvo en aquellos conceptos para los que específicamente se diga otra cosa en este Convenio. La comparación ha de hacerse en términos homogéneos, es decir, conceptos retributivos con conceptos retributivos y número de horas con número de horas, considerados unos y otras en su conjunto.

Artículo 63. GARANTÍA PERSONAL

En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores/as de su mismo nivel, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Artículo 64. PERSONAL DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En relación con el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, se establece que el personal de puesta a disposición en la Factoría de Ajalvir, percibirá la retribución que establece el XI Convenio Colectivo ITP SAU -Ajalvir para el nivel con el que fuera contratado. Asimismo, a este personal le será aplicada la jornada establecida en este XI Convenio Colectivo.

Con referencia al plus de distancia y comedor, este colectivo tendrá las mismas prestaciones que el personal en plantilla perteneciente al Convenio de Ajalvir.

Artículo 65. FLEXIBILIDAD

El trabajo flexible en ITP es un pilar importante de nuestra cultura, con el que se busca promover entornos de confianza basados en la responsabilidad y compromiso de nuestros empleados/as, facilitando al mismo tiempo el equilibrio entre la vida personal y profesional de los mismos.

Con el objetivo de dar un paso más y avanzado en esta cultura de flexibilidad, la empresa se compromete a implementar un protocolo de trabajo en remoto en su centro de Ajalvir, así como implantar un sistema de jornada flexible tal y como se detalla a continuación.

1) TRABAJO EN REMOTO

En esta materia de trabajo en remoto se estará dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021 de 9 de Julio, de trabajo a distancia.

Para aquellas personas que ocupan funciones a las que se puede dar respuesta con mayor flexibilidad horaria y física, se establece la posibilidad de solicitar un modelo de trabajo híbrido, es decir, **PRESENCIAL** (el que se presta en el centro de trabajo) y en modalidad de **TRABAJO EN REMOTO** (trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación), y en base a los criterios generales sobre los que se desarrollará el protocolo de trabajo en remoto que serán los siguientes:

Carácter Voluntario: el trabajo en remoto tendrá siempre carácter voluntario tanto para la empresa como para la persona interesada, formalizándose mediante Acuerdo Individual. Dicho acuerdo respetará lo establecido en la legislación vigente en cada momento tanto en duración como prórrogas y preavisos.

Para poder acogerse a la modalidad de teletrabajo, será necesario el acuerdo con el Manager o Director/a–correspondiente, garantizando en todo momento un adecuado servicio y una óptima coordinación del área.

El acuerdo siempre estará basado en asegurar un adecuado servicio en el trabajo, por tanto, podrá ser reversible si cualquiera de las partes así lo requiere.

Jornada de trabajo en remoto. El modelo de trabajo en remoto se desarrollará bajo la modalidad mixta de teletrabajo y trabajo presencial en el centro de trabajo. Se establecerá un tiempo máximo de hasta un 40% de trabajo en remoto medido en cómputo semanal para aquellas personas cuyos puestos de trabajo lo permitan. No obstante, en función de la naturaleza de los puestos de trabajo, su vinculación a la producción habrá determinados puestos para los que el tiempo de trabajo en remoto se limitará al 20% (y otros en los que se desestime incluso tal posibilidad), en cómputo semanal.

Quedan excluidas de esta modalidad aquellos puestos que por su naturaleza tienen que adaptarse a horarios fijos, y en los que es necesaria la presencia física, tanto en oficinas como en el taller.

Carácter reversible: la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial podrá ser reversible para la empresa y la persona trabajadora. Dicha reversibilidad respetará lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Compensación de gastos: Se crea un plus Compensación Trabajo en Remoto por valor de 2,44 € por día completo de trabajo en remoto como dotación económica para la compensación de gastos. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a jornadas completas de trabajo en régimen de trabajo en remoto.

Los días en los que la jornada se realice en remoto no se percibirá plus de transporte.

Comedor: la persona trabajadora que se encuentre en situación de teletrabajo el día completo, y que por tanto NO tiene acceso al comedor de la planta, cobrará el complemento comida ya existente en el convenio de Ajalvir para el personal en turno de tarde, es decir 5 €por día (este concepto no se cobrará en ningún caso si la persona trabajadora hace uso del comedor o de la tarjeta restaurante).

En lo relativo a equipos informáticos, registro de jornada, derechos sindicales, formación de las personas trabajadoras e información a la representación de los trabajadores/as se estará dispuesto a la legislación vigente en cada momento.

Se reconoce el derecho a la desconexión digital acorde a la legalidad vigente.

2) WORKING TIME/JORNADA FLEXIBLE

La jornada anual del centro está regulada en el presente Convenio para todos los colectivos afectados por el mismo (Artículo 5 JORNADA DE TRABAJO ANUAL).

No obstante, en algunos casos (Grupo 0 y personal administrativo del Grupo 1), puede requerir de una dedicación distinta en cada momento, conllevando la necesidad o pertinencia de llevar a cabo jornadas de trabajo diarias irregulares por motivos laborales a lo largo del año. Por ello, para los referidos colectivos, y siempre condicionado a un uso responsable, eficiente y productivo del tiempo de trabajo, se pacta un sistema de jornada flexible basado en la autorregulación de la jornada diaria por parte de los trabajadores/as en los términos que se establecen a continuación.

Marco General:

1. **Ámbito de aplicación:** El acuerdo de Jornada Flexible será de aplicación al personal del GRUPO 0 del XI Convenio Colectivo de Ajalvir, así como el personal administrativo de oficinas encuadrados en el GRUPO 1 del convenio.

Quedan fuera del ámbito de aplicación, por su nivel de responsabilidad, los/las Directores/as del centro.

Así mismo, quedan excluidos de su aplicación determinadas funciones/roles donde no es posible aplicar una mayor flexibilidad, ya sea por necesidades de clientes ya sea por la naturaleza misma de la función (con carácter general, no aplicará a los siguientes puestos: jefes de equipo/taller, y ciertas funciones de apoyo a procesos de producción, recepción, servicio médico... etc.) sin perjuicio de poder valorar su inclusión a futuro en función de las circunstancias organizativas de cada momento, por tanto, a este colectivo le sigue siendo de aplicación las medidas de flexibilidad horaria que contempla el convenio en su Artículo 5.4.

Se informará a la Comisión de organización sobre las personas trabajadoras que le es de aplicación esta jornada flexible.

2. **Computo de la Jornada:** la jornada se computará en términos mensuales, quedando determinada por el calendario que anualmente se acuerde con la parte social y la jornada diaria ejecutada atendiendo a los criterios recogidos en el apartado 3 (Flexibilidad Horaria).

Se considerará tiempo de trabajo efectivo la totalidad del tiempo entre fichadas con las siguientes excepciones:

- Tiempo fichado antes de las 7:30 horas.
- Tiempo fichado después de las 20:00 horas.

- Los 30 minutos del descanso para la comida.
- Los primeros 29 minutos 59 segundos que excedan de una jornada teórica de 8 horas diarias, o los 15 primeros minutos si se exceden en más de 30 minutos la referida jornada teórica con las especialidades previstas en el apartado de Banking.

3. Flexibilidad horaria y Horario de Permanencia en el centro:

La Entrada Flexible se establece de lunes a viernes desde las 07:30 horas y hasta las 9:30 horas máximo.

Cualquier fichaje que se produzca antes de las 7:30 horas no se tendrá en cuenta a efectos de jornada efectiva de trabajo diario. Y cualquier fichaje posterior a las 9:30 horas será tratado como una ausencia a justificar.

Comida. El presente acuerdo mantiene los actuales 30 minutos de tiempo NO efectivo de trabajo para comer.

Todos los empleados/as deberán reflejar en el control de presencia estos 30 minutos no incluidos en jornada como descanso obligatorio para comer. Ante una posible ausencia de fichaje el sistema descontará automáticamente los 30 minutos establecidos en nuestra jornada para comer.

Salida Flexible. Se establece flexibilidad para la salida de lunes a viernes siendo la primera hora de salida permitida a partir de las 16.00 horas, y nunca podrá superar las 20:00 horas.

Por tanto, el **horario de permanencia obligatoria en el centro** será de 9.30 horas a 16.00 horas, cualquier ausencia durante este periodo, tendrá que estar justificada, o se tendrán que recuperar si no fueran licencias y permisos retribuidos establecidos en el Artículo 13 del convenio. Este tiempo de permanencia obligatoria en el centro podrá verse modificado en caso de aplicación del Banking especial.

En base a este acuerdo, ningún empleado deberá superar la jornada máxima diaria de 10 horas de tiempo de trabajo efectivo pactadas por el presente convenio, debiendo respetar las 12 horas de descanso entre jornada y jornada.

4. Regulación o Banking

El presente sistema no tendrá en cuenta los excesos de jornada de menos de 30 minutos.

No obstante, los días que una persona trabajadora supere 30 minutos la jornada diaria teórica de 8 horas, comenzará a contabilizar tiempo para su posterior disfrute a partir de los primeros 15' de exceso de esas 8 horas de jornada y hasta un máximo de 2 horas diarias siguiendo las siguientes premisas de obligado cumplimiento:

En el presente acuerdo establece un máximo de 30 horas de posible exceso de jornada al trimestre. Por tanto, una vez alcanzado dicho exceso, la persona trabajadora no podrá realizar más exceso de jornada, teniendo que descansar previamente antes de poder prolongar de nuevo su jornada.

En el paso de Banking de un mes a otro no habrá merma adicional a la descrita en el punto anterior, sin embargo, al final de cada trimestre el exceso de jornada NO auto compensado caduca y se perderá, salvo en el caso de una incapacidad temporal (IT) de larga duración que coincida con la finalización del trimestre en curso, en cuyo caso, las horas acumuladas en exceso que no se pudieron compensar, deberán disfrutarse en el siguiente trimestre teniendo en cuenta los límites establecidos en cuanto al número de horas.

Por tanto, una vez finalizado el trimestre, si hubiera excesos de tiempos, estos no serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, perdiéndose el derecho a su disfrute y no generando derecho a ninguna compensación.

Sólo en el caso de que el exceso de jornada se produjese durante la última semana del trimestre en curso, y no se pudiera regular dentro de la misma, se analizará y se tratará como una excepción pudiendo la persona trabajadora autorregularse dentro de la primera semana del mes siguiente, siempre con el acuerdo del Director del área.

Así mismo, se establece que el exceso de jornada generado podrá disfrutarse, con la autorización del responsable correspondiente, pudiendo solicitar el disfrute de un máximo de 4 horas (en bloques entre 1 y 4 horas) de Banking especial permitiendo flexibilizar el horario

de presencia obligatoria en el centro en un día concreto. La regulación del Banking especial será la siguiente:

- No se puede pasar de un mes a otro con horas negativas de banking
- Solamente se podrán disfrutar horas de banking que estén previamente generadas.
- Requiere presencia obligatoria en el centro de trabajo de al menos 4 horas de trabajo efectivo.
- NO se podrá acumular con otros permisos o licencias para faltar un día completo.

La empresa trasladará mensual y trimestralmente información nominal detallada de la aplicación de esta jornada flexible a la comisión de organización.

Artículo 66. Protocolo LGTBI

Protección víctimas de violencia

Cuando una persona trabajadora acredite la condición de víctima violencia de género o violencia contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras se analizarán las circunstancias laborales de la persona para valorar las posibles opciones existentes (opciones de recolocación en vacantes similares en otra sociedad del grupo, programa de outplacement externo, excedencia, reducción de jornada o similares) y desarrollar así un plan individualizado de ayuda a la víctima.

Régimen disciplinario

En la aplicación del régimen disciplinario se valorarán como especialmente graves las conductas que constituyan acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para las personas, como los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Competencia de la comisión paritaria

Revisión de las medidas y actuaciones encaminadas a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, evaluando la efectividad y proponiendo mejoras si fuera preciso.

Lenguaje y diversidad

Se garantiza la utilización de un lenguaje no sexista y respetuoso con la diversidad, la orientación e identidad sexual y por la expresión de género de las personas trabajadoras. Esta garantía se aplicará en las ofertas de empleo, promociones y ascensos, documentos y comunicaciones internas.

Cláusula de igualdad

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del Acuerdo deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de trato y oportunidades, así como a prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación por razón de género, identidad y expresión de género, características sexuales u orientación sexual, con los siguientes objetivos:

- Que todas las personas gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos en ningún caso conlleven discriminación directa o indirecta, basándose siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Que se pueda avanzar hacia una composición paritaria en los órganos de Representación de las personas trabajadoras y en las comisiones negociadoras.
- Que permita erradicar estereotipos en el acceso al empleo a través de formación adecuada al personal que participa en los procesos de selección de la empresa.
- Que se trabajen, a través de acciones formativas y de sensibilización, conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; difundiendo el conjunto de estas medidas, así como el protocolo único de conductas inapropiadas y situaciones irregulares. La formación se dirigirá a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y puestos directivos.
- Que la empresa fomente un entorno de trabajo inclusivo y diverso, por medio de campañas de sensibilización y comunicación, utilizando no solo un lenguaje no sexista, sino un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad.

- Que se publique a través de un comunicado específico la Tolerancia cero frente a comportamientos discriminatorios y LGTBI fóbicos, promoviendo así un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.
- Que se garantice a todas las personas trabajadoras el disfrute, en condiciones de igualdad, de los permisos y licencias para la conciliación, incluyendo la asistencia a consultas médicas o trámites legales (con especial atención a las personas trans). Se atenderá a la heterogeneidad, y a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Las partes se comprometen a remover activamente los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en el entorno laboral, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo de forma efectiva cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

CLAUSULAS ADICIONALES

1.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL CONVENIO

Estará formada por cinco miembros en Representación de las personas trabajadoras y cinco en representación de la Dirección de la Empresa. Por lo que se refiere a la Representación de las personas trabajadoras, se respetará la proporcionalidad existente en el Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria actuará ante los conflictos colectivos e individuales de trabajo.

Se levantará acta de cada una de las reuniones.

Procedimiento De Actuación En Caso De Conflicto Colectivo De Trabajo

La Comisión Paritaria asumirá competencias sobre los siguientes conflictos:

- a) Conflictos de interpretación o aplicación del Convenio Colectivo o Pacto Colectivo cualquiera que sea su eficacia.
- b) Conflictos de interpretación o aplicación de decisión o práctica de Empresa de conformidad con el Artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Están legitimados para iniciar los procedimientos ante la Comisión Paritaria quienes, de conformidad con la legislación vigente, se encuentran facultados para promover los conflictos colectivos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria y, por acuerdo de esta, se podrá solicitar la actuación mediadora.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar un acuerdo y, en todo caso, si transcurriesen 15 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, la Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados.

No se computará, a efectos del plazo señalado en el párrafo anterior, el periodo de vacaciones laborales.

Procedimiento De Actuación En Caso De Conflictos Individuales De Trabajo

La Comisión Paritaria asumirá las competencias de resolución de conflictos individuales que se susciten y que versen sobre materias contempladas en el presente Convenio Colectivo.

El Conflicto Individual, que podrá ser presentado por cualquier trabajador/a, se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, y quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo la Comisión levantará el acta correspondiente, facilitando copia a los interesados, y se procederá a recurrir al Sistema Extrajudicial de Conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sin que esto paralice aquellos procedimientos que tengan establecidos plazos de caducidad.

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Las partes firmantes convienen que el diálogo en la Comisión Paritaria será la vía natural de la negociación interna y acuerdan que las discrepancias en materia colectiva producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 11 de julio de 2018. Y expresamente para acogerse al procedimiento de arbitraje se requerirá la manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de uno o varios árbitros mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral.

POLITICA DE NO DISCRIMINACIÓN

Industria de Turbo Propulsores, S.A.U. garantiza el reconocimiento universal del principio de no discriminación por razón de sexo, religión, raza e ideología en la gestión de sus Recursos Humanos. La Dirección de Recursos Humanos, a través de sus procedimientos y del Plan de Igualdad en vigor velará por el adecuado cumplimiento de este principio.

PLAN DE IGUALDAD

Con fecha 20 de septiembre de 2022 la COMISION NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD firmó el segundo plan de igualdad de la Empresa ITP SAU.

JUBILACION PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

Según establece la normativa en vigor a la fecha de la firma de este acuerdo, durante la vigencia del presente convenio colectivo será posible acogerse a la regulación de la jubilación parcial vigente a día de hoy con la simultanea celebración de un contrato relevo.

Las condiciones para facilitar el acceso a aquellos empleados que cumplan con los requisitos legalmente establecidos en el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo son:

- Operará siempre y cuando la carga de trabajo lo permita.
- Edad de acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo:
 - Las personas trabajadoras que, en atención a las funciones que realizan, puedan acogerse a la regulación especial de la jubilación parcial para los trabajadores de la industria manufacturera, podrán acceder a la jubilación parcial a los 61 años, siempre que cumplan el resto de los requisitos establecidos legalmente para esta modalidad. En estos casos, las personas trabajadoras reducirán su jornada un 80% y trabajarán el restante 20%.
 - El resto de las personas que no puedan acogerse a la regulación especial de la jubilación parcial para los trabajadores de la industria manufacturera, podrán anticipar el acceso a la jubilación parcial en un máximo de dos años respecto a la edad ordinaria de jubilación, siempre que cumplan el resto de los requisitos establecidos legalmente para esta modalidad. En estos casos, las personas trabajadoras reducirán su jornada un 75% y trabajarán el restante 25%.
- La persona trabajadora deberá solicitar a la empresa la jubilación parcial con contrato relevo con 2 meses de antelación y ambas partes podrán acordar la fecha si se necesita por causas organizativas / productivas o por considerarse un perfil crítico (se acordará fecha entre trabajador y responsable).
- En tanto en cuanto las circunstancias lo permitan, la empresa accederá a dicha solicitud y formalizará el contrato de relevo con otra persona trabajadora tal y como establece la norma.
- La empresa podrá formalizar dicho contrato relevo tanto en Ajalvir, como en cualquier otro centro de trabajo de la sociedad ITP SAU.
- Una vez acordada la fecha de tramitación entre empresa y persona trabajadora, esta última procederá a presentar la solicitud formal ante el INSS, quien deberá reconocer dicha jubilación parcial con la celebración simultanea de contrato relevo. En caso contrario la persona trabajadora volverá a su situación contractual anterior.
- Una vez iniciada la situación de jubilación parcial, los/las empleados/as trabajaran las jornadas completas necesarias hasta completar el % de tiempo que corresponda con el total

del periodo en situación de jubilación parcial (eligiendo su acumulación al inicio de la jubilación parcial o con la posibilidad de distribuirlo a lo largo de todo el periodo).

- La empresa garantizará, mediante un Complemento de empresa el 90 % de la retribución bruta anual con los mismos conceptos incluidos en el acuerdo del año 2024. Tanto el tope a complementar como el importe bruto anual máximo de este complemento serán los que venían operando hasta el momento con la revalorización correspondiente. Para el año 2025, se garantizará un bruto anual de hasta un máximo de 63.496,47 euros, y el importe bruto anual máximo de este Complemento será de 11.240,37 euros.
- Para calcular el 90% de la retribución anual se tendrá en cuenta los mismos conceptos aplicados hasta la fecha en Ajalvir, es decir los conceptos relacionados a continuación que serán revisados anualmente según los incrementos aplicados a las tablas de convenio:
 - a. Salario Base
 - b. Prima
 - c. Antigüedad
 - d. Plus Personal
 - e. Plus Jefe de Equipo
 - f. Incentivo de asistencia
 - g. Ultimo SIPA abonado o Variable de Grupo 0
 - h. Plus de turno
 - i. Plus nocturnidad
 - j. Plus cambio convenio
- La persona trabajadora en situación de jubilación parcial con celebración simultanea de contrato relevo percibirán, en el momento que pasen a situación de jubilación total, el Premio a la Jubilación establecido en el Artículo 43 del V Convenio Colectivo de Ajalvir, siendo en 2025 la cantidad a abonar 4.959,80 € con las correspondientes revisiones anuales

ANEXO I
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2025 GRUPOS PROFESIONALES 1 A 4

ANTIGUA CATEGORÍA	NIV.	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE AÑO	PRIMA AÑO	TOTAL AÑO	AÑOS DE PERMANENCIA EN EL NIVEL SEGÚN PERFIL DE FORMACIÓN REQUERIDA		
						INFERIOR A GRADO MEDIO / BACHILLERATO	GRADO MEDIO /> BACHILLERATO	GRADO SUPERIOR
OFICIAL 3ª F	1	1666,29	23328,06	4469,16	27797,22	--	4	3
OFICIAL 3ª E	2	1749,82	24497,48	4692,60	29190,08		4	2
OFICIAL 3ª D	3	1910,56	26747,84	5121,00	31868,84		4	2
OFICIAL 3ªC NIV 2.3	4	2036,81	28515,34	5456,16	33971,50		3	2
OFICIAL 3ªB NIV 2.2	5	2216,55	31031,70	5977,56	37009,26		3	2
OFICIAL 3ª NIV 2.1	6	2396,24	33547,36	6461,64	40009,00		4	3
OFICIAL 2ª	7	2474,60	34644,40	6461,64	41106,04		NIVEL REFERENCIA	4
OFICIAL 1ª	8	2564,12	35897,68	6461,64	42359,32			NIVEL DE REFERENCIA
OFICIAL 1ªA	9	2679,85	37517,90	6461,64	43979,54			MERITOS
OFICIAL 1ªB	10	2886,59	40412,26	6461,64	46873,90			MERITOS

Con una duración temporal de 6 años (del 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2030), las nuevas contrataciones de nivel de entrada 1 contratadas a partir del 17 de junio de 2025, tendrán dos tramos definidos según tabla adjunta (que no serán de aplicación a las personas en plantilla contratadas con anterioridad a esta fecha, es decir, con fecha de antigüedad anterior al 17 junio 2025).

	GRADO MEDIO	GRADO SUPERIOR
1	4 AÑOS 18 meses 85% 30 meses 100%	3 AÑOS 18 meses 85% 18 meses 100%

Así mismo, los trabajadores contratados antes del 17 de junio de 2025 se registrarán por el tiempo de permanencia del Nivel 1 del X Convenio Colectivo de aplicación.

Adicionalmente se revisarán los tiempos de permanencia del resto de personas trabajadoras. En el caso concreto de personas que actualmente están en el Nivel 6 (tanto grado Medio como Superior), la promoción automática se aplicará siguiendo los tiempos de permanencia descritos en este Artículo y quedará limitada al ascenso automático a un nivel (el inmediatamente superior) a partir del 1 de enero de 2025, siempre y cuando se cumplan los años de permanencia de la tabla adjunta (Grado medio 4 años y Grado Superior 3 años). Tras la revisión indicada en el párrafo anterior, las futuras promociones automáticas se darán siguiendo los nuevos tiempos de permanencia establecidos.

ANEXO II
VALORES/HORA PRIMA FIJA - AÑO 2025

NIVEL	ANTIGUA CATEGORÍA	€/HORA
1	OFICIAL 3ª F	2,40
2	OFICIAL 3ª E	2,52
3	OFICIAL 3ª D	2,75
4	OFICIAL 3ªC/NIV 2.3	2,93
5	OFICIAL 3ªB/NIV 2.2	3,21
6	OFICIAL 3ª/NIV 2.1	3,47
7	OFICIAL 2ª	3,47
8	OFICIAL 1ª	3,47
9	OFICIAL 1ªA	3,47
10	OFICIAL 1ªB	3,47

ANEXO III
TABLA DE VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS - AÑO 2025

En estos valores está integrada la prima fija, por lo que dichas cantidades son precios unitarios a percibir por la realización de horas extras.

NIVEL	ANTIGUA CATEGORÍA	TIPO A	TIPO B
1	OFIC 3ª F	18,16	21,14
2	OFIC 3ª E	19,07	22,20
3	OFIC 3ª D	20,83	24,24
4	OFIC 3ªC/NIV 2.3	22,20	25,85
5	OFIC 3ªB/NIV 2.2	24,17	28,13
6	OFIC 3ª/NIV 2.1	26,13	30,41
7	OFIC 2ª	27,92	32,16
8	OFIC 1ª	29,63	34,02
9	OFIC 1ªA	30,44	34,93
10	OFIC 1ªB	32,44	37,23

ANEXO IV
VALOR PLUS JEFE DE EQUIPO - AÑO 2025

SIN DISTINCION DE CATEGORIAS €/MES	148,93
------------------------------------	--------

ANEXO V
PLUS TRANSPORTE TURNOS / H. EX. / BOLSA - AÑO 2025

Cantidades a abonar en concepto de transporte al personal que por la realización de turnos, horas extras, o por la aplicación de bolsa horaria, no pueda hacer uso del transporte colectivo

LOCALIDAD	€ DIA
TORREJON DE ARDOZ	5,09
ALCALA DE HENARES	8,23
MADRID	12,46
> KM MADRID	16,63

ANEXO VI
CUADRO DE RETRIBUCIONES – AÑO 2025

La Comisión negociadora del presente Convenio, que acuerda su contenido está formada:

Por parte de la Dirección de ITP SAU: María García-Villamil Carmona
 Miguel A. Lizana Rubio
 Fernando Sancho Reviejo
 José Carlos Ortega González

Por parte del Comité de Empresa: José F. Canales Ledesma
 Antonio Narro Urones
 José Pedro Molina Fernández
 Igor Oñate Burillo
 María Ángeles Viaña Fernández

CONCEPTO	VALORES €
SALARIOS	SEGÚN TABLA ANEXO I
PLUS DE ANTIGÜEDAD	
Importe Trienio mes	21,01
PRIMAS	SEGÚN VALORES ANEXO II
PLUS DE TURNO	
Doble turno (lunes a viernes) hora	1,44
Triple turno (lunes a viernes) hora	1,76
Turno sábados y festivos , hora	12
PLUS DE NOCTURNIDAD Hora	3,48
JORNADA ESPECIAL VOLUNTARIA 7 horas	157,16
PLUS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS Hora	
Cuando se de una circunstancia	0,53
Cuando se den dos circunstancias	0,56
Cuando se den tres circunstancias	0,60
HORAS EXTRAORDINARIAS	SEGÚN TABLA ANEXO III
HORAS EXTRAORDINARIAS OBLIGATORIAS	20,49
PLUS DE FESTIVOS Hora	3,75
ENFERMEDAD Y ACCIDENTES	SE ABONARÁ SEGÚN LO ESTIPULADO EN CONVENIO
AYUDA A LA ENSEÑANZA	
De 0 a 6 años (a.i.) mes	19,83
De 7 a 9 años (a.i.) mes	22,27
De 10 a 18 años (a.i.) mes	29,71
AYUDA PARA DISCAPACIDADES Mes	75,44
AYUDA COMIDA PERSONAL TURNO Día	5,00
GRATIFICACIÓN JUBILACION	4959,80
Art. 7 - Disponibilidad 24 horas	
Euros semanales	205,49
Transporte domicilio Ajalvir o Barajas €/día	5,34
Transporte 25-50 Km. €/día	10,66
Transporte 50-100 Km. €/día	21,34
A partir de 100 Km.	21,34 € + 0,15 € / km
Art. 14 – Niveles de entrada para personal Grupo 0	
- Titulados Superiores	35.203,79
- Resto	33.231,14
Art. 14 – Garantía individual de Incremento salarial Grupo 0	1.556,22
Art. 21 – Plus Sección Mantenimiento	
Importe mensual €	60,45

CONCEPTO	VALORES €
Art. 25 – Incentivo Asistencia	
Importe trimestral €	97,11
Importe mensual €	62,83
Art. 29 – Plus de Distancia	
Torrejón de Ardoz €/mes	73,70
Alcalá de Henares €/mes	84,24
Madrid €/mes	97,41
Leganés, Getafe, etc., €/mes	126,36
Art. 35 - Ayudas para estudios	
Bolsa anual € (CANTIDAD POR TRABAJADOR/A A 31 DICIEMBRE AÑO ANTERIOR)	6,25 €/TRABAJADOR
Art. 36 - Formación Profesional y Becas	
Bolsa total becas €/año (CANTIDAD POR TRABAJADOR/A A 31 DICIEMBRE AÑO ANTERIOR)	29,27 €/TRABAJADOR
Art. 39 - Grupo de Empresa	
Aportación anual €	19699,67
Art. 48 – Préstamos	
Bolsa destinada a préstamos €	55117,61
Art. 54 – Formación	
Compensación asistencia a cursos de formación €/día	23,98

CALENDARIO LABORAL AÑO 2025

ITP - CENTRO DE AJALVIR

<p>ENERO 21</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td></tr> <tr><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td></tr> </table> <p>1 2 4 5</p>						1	2	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			<p>FEBRERO 20</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td></td><td></td></tr> </table> <p>0 0 4 4</p>						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			<p>MARZO 21</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> <tr><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>0 0 4 4</p>						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							<p>ABRIL 16</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>4 2 5 4</p>									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30											
					1	2																																																																																																																																																														
6	7	8	9	10	11	12																																																																																																																																																														
13	14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																														
20	21	22	23	24	25	26																																																																																																																																																														
27	28	29	30	31																																																																																																																																																																
					1	2																																																																																																																																																														
3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																																														
10	11	12	13	14	15	16																																																																																																																																																														
17	18	19	20	21	22	23																																																																																																																																																														
24	25	26	27	28																																																																																																																																																																
					1	2																																																																																																																																																														
3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																																														
10	11	12	13	14	15	16																																																																																																																																																														
17	18	19	20	21	22	23																																																																																																																																																														
24	25	26	27	28	29	30																																																																																																																																																														
31																																																																																																																																																																				
	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																														
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																														
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																																																																														
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																																																																														
28	29	30																																																																																																																																																																		
<p>MAYO 20</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td></tr> </table> <p>1 1 4 5</p>						1	2	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		<p>JUNIO 21</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>#</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>#</td><td>#</td><td>25</td><td>#</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr> <tr><td>#</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>0 4 4</p>							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	#	21	22	#	#	25	#	27	28	29	#							<p>JULIO 22</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>0 1 5 5</p>									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				<p>AGOSTO 20</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table> <p>0 1 4 4</p>												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
					1	2																																																																																																																																																														
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																																														
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																																														
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																														
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																															
						1																																																																																																																																																														
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																														
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																																														
16	17	18	19	#	21	22																																																																																																																																																														
#	#	25	#	27	28	29																																																																																																																																																														
#																																																																																																																																																																				
	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																														
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																														
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																																																																														
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																																																																														
28	29	30	31																																																																																																																																																																	
				1	2	3																																																																																																																																																														
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																																														
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																																																																														
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																																																																														
25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																														
<p>SEPTIEMBRE 22</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td></tr> <tr><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>0 0 4 4</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						<p>OCTUBRE 23</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td></tr> <tr><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td></tr> </table> <p>1 1 5 5</p>						1	2	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			<p>NOVIEMBRE 20</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> </table> <p>0 1 4 4</p>													1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	<p>DICIEMBRE 1 15</p> <p>L M X J V S D</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td></tr> <tr><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>3 5 4</p>								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31											
1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																														
8	9	10	11	12	13	14																																																																																																																																																														
15	16	17	18	19	20	21																																																																																																																																																														
22	23	24	25	26	27	28																																																																																																																																																														
29	30																																																																																																																																																																			
					1	2																																																																																																																																																														
6	7	8	9	10	11	12																																																																																																																																																														
13	14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																														
20	21	22	23	24	25	26																																																																																																																																																														
27	28	29	30	31																																																																																																																																																																
					1	2																																																																																																																																																														
3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																																														
10	11	12	13	14	15	16																																																																																																																																																														
17	18	19	20	21	22	23																																																																																																																																																														
24	25	26	27	28	29	30																																																																																																																																																														
1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																														
8	9	10	11	12	13	14																																																																																																																																																														
15	16	17	18	19	20	21																																																																																																																																																														
22	23	24	25	26	27	28																																																																																																																																																														
29	30	31																																																																																																																																																																		

- 16 Jornada de trabajo de 8 h.
- 16 Sábados y días libres
- 6 Periodo para el disfrute de vacaciones
- 16 Domingos y festivos
- 16 Jornada de 3 horas con horario a determinar.

- Para el año 2025 se establecen 22 días laborables de vacaciones.
- Días 14, 15 y 16 de abril: quien los trabaje tendrá como libres los días 22, 23 y 24 de abril.
- Días 29 y 30 de diciembre: quien los trabaje tendrá como libres los días 2 y 5 de enero del año 2026.
- Para el año 2025 se establecen 8 días de libre disposición, que se disfrutarán de mutuo acuerdo con la Dirección, atendiendo a las necesidades de la producción.
- Además, se respetarán obligatoriamente los siguientes criterios:
 - Se disfrutarán repartidos a lo largo del año como se indica a continuación:
 - * Un mínimo de 2 días antes del 31/03/2025
 - * Un mínimo de 2 días antes del 30/06/2025
 - * Un mínimo de 2 días antes del 30/09/2025
 - * Resto de días pendientes (que como máximo serían 2 días) preferiblemente antes del 30/11/2025.
 Se evitará coger días de LD en diciembre ya que es un mes de menos días hábiles.
- Horario jornada normal (independientemente del horario de las jornadas de turno): de 7:30 a 16:00 (incluye 1/2 hora de comida, no considerada como trabajo efectivo). Para el personal administrativo y del Grupo Profesional 0, se establecen dos horas de flexibilidad sobre este horario.
- El horario de la jornada de mañana del doble turno comienza a las 7:25 h. terminando a las 15:55 h.; el horario de la jornada de tarde del doble turno comienza a las 15:55 h. terminando a las 23:35 h.. En la jornada de mañana, se realiza un solape de 15:55 a 16:00 h.; en la jornada de tarde se realiza un solape de 15:50 a 15:55 h..

(03/132/26)

