



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excm. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 222, fecha: miércoles, 20 de Noviembre de 2024

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MERCEDES-BENZ PARTS
LOGISTICS IBERICA, SLU CON VIGENCIA DESDE 01/01/2023 A
31/12/2027

VISTO el texto del II Convenio Colectivo de la empresa MERCEDES-BENZ PARTS LOGISTICS IBÉRICA, S.L.U., código del convenio: 19100331012021, para su centro de trabajo de Azuqueca de Henares, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027, que tuvo entrada el 4 de octubre de 2024, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de



Guadalajara.

EN GUADALAJARA A 14 DE FEBRERO 2024. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA
BLAS ESTEBAN

Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica, S.L.U.

II CONVENIO COLECTIVO

AÑOS 2023 - 2027 CENTRO DE MIRALCAMPO

PREAMBULO

En Azuqueca de Henares (Guadalajara), a 19 de septiembre de 2024, reunida la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U. para su centro de trabajo de Azuqueca de Henares (Guadalajara), integrada por la representación de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa, previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Empresa.

Por la Dirección de la Empresa:

Alejandro Fernández Abad
Andrés Moreno Llorente
José Tenor Cruz
Unai Bañuelos de la Fuente

Por el Comité de Empresa:

Simón García-Consuegra Molina
Carlos Aranda Hernández
Oscar Sequera Yerpes
María Pilar Salmerón Martínez
Manuel Oliva Romero
Alberto Muñoz Rodríguez
Christian Ayllon Cano
Julián García Garrido
Cynthia Okada Cerchiari

Delegados Sindicales:

Avelino Cuñado Suárez (CC.OO.)
Jaime Serrano Valderas (USO)
Iván Sobrados Rivero (UGT)

CONTENIDO

PREAMBULO.

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial

Artículo 2.- Ámbito personal

Artículo 3.- Ámbito temporal

Artículo 4.- Garantías personales.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Artículo 6.- Acuerdos complementarios al Convenio.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.



Artículo 8.- Causas de revisión.

Artículo 9.- Vigilancia del Convenio.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 10.- Jornada laboral

Artículo 11.- Calendario laboral y horarios.

Artículo 12.- Flexibilidad en el trabajo.

Artículo 13.- Vacaciones.

Artículo 14.- Ingresos. 8

Artículo 15.- Contratación.

Artículo 16.- Licencias.

Artículo 17.- Reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor.

Artículo 18.- Excedencias.

Artículo 19.- Promociones.

CAPÍTULO III - GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 20.- Definición de los Grupos profesionales.

CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 21.- Incrementos salariales.

Artículo 22.- Estructura salarial

Artículo 23.- Descuentos salariales por incidencias, paros y huelgas.

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 25.- Abono de haberes.

Artículo 26.- Gastos de viajes y Hospedajes.

Artículo 27.- Kilometraje.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

CAPÍTULO V - FONDOS Y ATENCIONES SOCIALES.

Artículo 29.- Fondo Comité de Empresa.



Artículo 30.- Fondo de ayuda a la vivienda.

Artículo 31.- Comedor de empresa.

Artículo 32.- Complemento de la prestación por Incapacidad Temporal

Artículo 33.- Seguro de vida.

Artículo 34.- Seguro de accidentes.

Artículo 35.- Premios de antigüedad.

CAPITULO VI - RELACIONES LABORALES.

Artículo 36.- Comité de Empresa. Horas sindicales y distribución.

Artículo 37. - Régimen disciplinario.

Artículo 38. - Notificación de Sanciones.

Artículo 39.- Solución de problemas individuales.

Artículo 40.- Seguridad y salud laboral

Artículo 41.- Cómputo horas de formación.

Artículo 42.- Plan de Igualdad.

Disposición final

ANEXOS.

ANEXO 1 -BONUS COLECTIVO ANUAL.

ANEXO 2 - TABLAS SALARIALES.

ANEXO 3 - REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO.

ANEXO 4 - NORMAS DE ASCENSOS.

ANEXO 5 - PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS.

ANEXO 6 - REGLAMENTO DE SECCIONES SINDICALES.

ANEXO 7 - PLAN DE IGUALDAD.

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial

Las normas contenidas en este Convenio regulan todas las actividades laborales



que la empresa Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U. (también denominada MB PLI) desarrolla en su centro de Miralcampo en Azuqueca de Henares (Guadalajara) que son, principalmente, el suministro y soporte técnico de recambios a la red de talleres y concesionarios de Mercedes-Benz en España, Portugal y Marruecos; así como otros servicios necesarios para el desarrollo de tales actividades.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio afectará a la totalidad de la plantilla, con excepción de los Altos Cargos Directivos, Gerentes, Responsables de Zona, Coordinadores, y Técnicos Superiores.

Artículo 3.- Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio tendrá una duración de CINCO AÑOS, entrando en vigor el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2027, a excepción de los puntos en los que expresamente se convenga otra cosa.

Se entiende, no obstante, que este Convenio será de aplicación hasta la firma del siguiente Convenio colectivo.

Este convenio será prorrogable por sucesivas anualidades, salvo denuncia escrita en el transcurso de los últimos tres meses de vigencia, debiéndose iniciar las deliberaciones, como máximo, un mes antes de su finalización.

Artículo 4.- Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose las mismas a título personal.

Artículo 5.- Absorción y compensación

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio podrán absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal. Igualmente, podrán ser absorbidas por futuras mejoras las situaciones más beneficiosas que se garantizan "ad personam" en el Artículo 4, en el supuesto de promociones.

Artículo 6.- Acuerdos complementarios al Convenio

Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al presente Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad laboral.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo único e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.



Artículo 8.- Causas de revisión

Se consideran causas de revisión del presente Convenio, además de las legales, el hecho de que por disposición legal se establezcan mejoras que, al ser absorbidas por la empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados.

Artículo 9.- Vigilancia del Convenio

Se constituye una comisión mixta de seis miembros, de carácter paritario, como órgano de vigilancia e interpretación de este Convenio. Dicha comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan, dentro del plazo de 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe dicha reclamación.

Corresponde a esta comisión paritaria someter las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el artículo 83 y aplicar los procedimientos establecidos para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Procedimientos éstos que, conforme a lo dispuesto en los artículos 85.3c y 85.3e, estarán adaptados a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico como el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) suscrito el 9 de diciembre de 2013 y publicado en el Diario Oficial de Castilla La Mancha de 20 de marzo de 2014.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada laboral

La jornada laboral anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio será de 1.720 horas, de prestación real y efectiva de trabajo, sin que se incluya en la misma ningún tiempo de descanso o pausa para bocadillo. El personal de jornada continuada tendrá un descanso de 15 minutos.

Artículo 11.- Calendario laboral y horarios

El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo se establecerán en el transcurso del primer trimestre del año por acuerdo entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, tomándose como base las horas de prestación de servicios en cómputo anua

Artículo 12.- Flexibilidad en el trabajo

La flexibilidad que un mercado competitivo exige a las empresas, obliga a disponer de una flexibilidad laboral en materia de turnos de trabajo, vacaciones rotatorias y móviles (de disfrute preferentemente en período estival), turnos alargados, etc. En este sentido, la representación de las personas trabajadoras colaborará y acordará con la Dirección de la Empresa la implantación de esos turnos de trabajo cuando las necesidades del mercado así lo exijan.



Artículo 13.- Vacaciones

Las vacaciones que figuran en el Calendario Laboral se disfrutarán preferentemente en los meses de verano (julio, agosto y septiembre). En el caso de que existan incompatibilidades entre el personal, en cuanto a las fechas de disfrute, éstas se fijarán de año en año, de forma rotativa. Los citados días de vacaciones no supondrán en ningún caso menos de 30 días naturales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 artículo 48, 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 a la persona 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.

En lo no previsto en los párrafos anteriores, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Ingresos

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

Durante el período de prueba, el personal en tal situación percibirá los emolumentos pactados en este Convenio para la puntuación/categoría que se opta ingresar en la Empresa y el nivel salarial correspondiente a dicha situación.

Se informará al Comité de los nuevos ingresos mediante relación y fotocopia del modelo de contrato efectuado.

Artículo 15.- Contratación

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Las diversas modalidades de contratación temporal deben corresponderse con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

15.1.- Contratos de duración determinada



Los contratos temporales por circunstancias de la producción motivados por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y sus oscilaciones podrán tener la duración máxima que establezca el Convenio Colectivo del Metal de Guadalajara y su provincia. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un período inferior al máximo establecido podrán ser prorrogados por las partes.

15.2.- Conversión de contratos temporales en indefinidos

Durante la vigencia del convenio, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en contratos indefinidos, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16.- Licencias

Con carácter general, el personal podrá disfrutar de las licencias retribuidas que a continuación se detallan, mediante la justificación correspondiente en los casos en los que se considere necesario:

- A. 18 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, independientemente de las vacaciones.
- B. 4 días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge o de pareja de hecho.
- C. 3 días laborables en caso de fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijos o hijas, padres o madres, abuelos o abuelas, nietos o nietas, hermanos o hermanas, tanto naturales como políticos).
- D. 5 días laborables 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 a 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 caso de hospitalización o reposo domiciliario y solo mientras esta perdure en el tiempo, se podrá disfrutar del permiso en días alternos.
- E. La persona trabajadora tendrá 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 a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año. Todo aquel tiempo que exceda de los cuatro días, tendrá carácter de no retribuido.
- F. 1 día laborable por matrimonio de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.
- G. 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.
- H. Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y hasta media jornada para tramitar el D.N.I. ó N.I.E.
- I. Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la Seguridad Social, y hasta un total de 16 horas anuales para acudir a consultas sanitarias de carácter privado, incluido el acompañamiento de familiares de primer grado



de consanguinidad o afinidad.

- J. Tiempo necesario para acudir a exámenes oficiales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros oficiales reconocidos por el Ministerio correspondiente.
- K. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral de trabajo.
- L. Las personas trabajadoras, por cuidado de lactante menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de reducción de jornada laboral retribuida. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

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

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

Artículo 17.- Reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o hija o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos



establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 18.- Excedencias

18.1.- Por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Finalizado el período de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho al reingreso inmediato, siempre que lo preavise con un mes de antelación a su vencimiento. Durante el primer año tendrá derecho al reingreso en su puesto de trabajo. Transcurrido el plazo de un año el ingreso seguirá siendo inmediato, con preferencia a un puesto de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho



individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

18.2.- Voluntaria

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora que solicite una excedencia voluntaria de un año a tres años, tendrá derecho al reingreso inmediato una vez finalizado dicho período, siempre que lo preavise con un mes de antelación a su vencimiento. Cuando la excedencia fuera superior a tres años, la persona trabajadora solo tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 19.- Promociones

La política de promociones se ajustará al contenido de las Normas de Ascensos que se adjunta como anexo, complementándose en lo no previsto con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO III - GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 20.- Definición de los Grupos profesionales

20.1. Técnicos Especialistas.

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico de alto nivel, actuando en general con mucha autonomía y pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por otras personas colaboradoras.

- a. Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
 - Organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo estos complejos y específicos en objetivo y contenido.
 - Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales.
 - Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la



realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.

- Deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras.
 - Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.
- b. Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado superior o experiencia equivalente.

20.2. Técnicos.

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando con autonomía y pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por personas colaboradoras.

- a. Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.
 - Se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados.
 - Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
 - Deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras.
 - Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolarando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.
- c. Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado superior o medio o experiencia equivalente.

20.3. Técnicos de Soporte.

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando bajo control de su superior jerárquico, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por personas colaboradoras, con un menor nivel de autonomía.

- a. Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Programan y organizan sus propias tareas, las cuales son específicas en cuanto a objetivo y contenido.
 - Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia.
 - Para los puestos técnicos, se requiere únicamente habilidades de



interacción humana normales para el trato con los otros. Aquellos que desarrollan labores de soporte a la creación de negocio, deben poseer habilidades de comprensión, influencia y negociación.

- Están sujetos a planes y programas establecidos, debiendo ellos conseguir sus objetivos parciales, sometidos a supervisión de un superior.
 - Se enfrentan a problemas complejos aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.
- c. Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado medio o formación profesional de grado superior, o experiencia equivalente.

20.4. Mano de Obra Indirecta - AW.

Son puestos que desarrollan actividades específicas técnicas y/o administrativas muy procedimentadas. Realizan actividades de contenido muy similar, con capacidad para decidir el orden de ejecución y el modo de actuación en la resolución de problemas.

- a. Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Habilidades técnicas básicas. Se requieren competencias básicas de interrelación y trato con otras personas.
 - A partir de procedimientos y precedentes similares, deben ser capaces de solventar los problemas que les plantea la función, eligiendo la opción más adecuada.
 - Se enfrentan a problemas en situaciones semejantes que, para su resolución, requieren de un análisis y elección entre un conjunto de cosas aprendidas.
 - Son puestos a los que se les establecen prácticas y procedimientos estandarizados, que requieren supervisión sobre el progreso del trabajo y sus resultados.
- c. Formación básica orientativa: Formación profesional de grado medio, enseñanza básica o experiencia equivalente.

CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 21.- Incrementos salariales

Incrementos fijos:

- Año 2023: 3,5%
- Año 2024: 3%
- Año 2025: 2,5%
- Año 2026: 2%
- Año 2027: 2%

Finalizado cada uno de los años indicados anteriormente, si el IPC interanual de diciembre fuera superior al incremento pactado para ese año, la empresa abonará 1% adicional en la nómina de mes de febrero. Estos importes adicionales tendrán el



carácter de no consolidables.

Bono colectivo: según tabla que figura en el Anexo I

Artículo 22.- Estructura salarial

El presente Convenio incluye dos tipos de tablas salariales, unas para el personal Obrero y otras para el personal Empleado.

22.1. Del personal obrero

Las curvas salariales asignan a cada puntuación unos valores mensuales para los siguientes conceptos:

- Sueldo Mensual
- Pagas extraordinarias (dos al año).

En el Anexo 2 figuran las tablas salariales del grupo profesional de obreros, que incluyen los conceptos antes citados, en función de cada nivel/puntuación.

Dentro de esos valores están incluidos todos los pluses que provienen del desarrollo del puesto de trabajo, tales como: tóxico, penoso y peligroso, plus de obligatoriedad y/o responsabilidad, plus de jefe de equipos, plus de mando, etc. Así mismo, se incluyen los pluses “ad personam” que pudieran existir.

No se han incluido en la curva salarial los denominados “plus personal” y “compensación por tiempo de desplazamiento”, de carácter extrasalarial, que perciben algunas personas trabajadoras del centro como consecuencia de su pasado traslado desde Madrid o Barajas, y que por su origen no han sido absorbidos por las tablas salariales de la Valoración de Puestos de Trabajo.

22.2. Del personal empleado

La estructura salarial diferencia los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

- Técnico de Soporte. 7 niveles (TP01-TP07) - 2 primeros niveles de promoción por tiempo.
- Técnico. 6 niveles (TN01-TN06) - 1 primer nivel de promoción por tiempo.
- Técnico Especialista. 9 niveles (TE01-TE09) - 1 primer nivel de promoción por tiempo.

La asignación del empleado o empleada a cada uno de los niveles se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Los niveles TP07, TP06, TN06 y TE09 son niveles de promoción automática por tiempo al nivel inmediatamente superior dentro de cada uno de los tres Grupos Profesionales. El tiempo que el empleado o empleada permanecerá en estos niveles es el indicado en la columna “Promoción” de las tablas salariales.
- Los niveles TP05, TN05 y TE08 son los niveles estables ordinarios de los Grupos Profesionales Técnico de Soporte, Técnico y Técnico Especialista



respectivamente.

- Al resto de niveles se podrá acceder por libre designación de la empresa.

Las tablas salariales correspondientes a los diferentes años de vigencia del convenio se incluyen en el Anexo III.

22.3. Promociones de nivel salarial

Para el personal de almacén, ambas partes acuerdan un incremento que afecta al 6% de la plantilla para cada año de convenio. Se incrementará la categoría de los niveles de AW21 a AW23 y de AW25 a AW27 incrementándose a aquellas personas cuya fecha de último ascenso sea la más antigua en el nivel.

Para el personal de oficinas, en el año 2024 las cinco personas que ocupan el nivel TP02 promocionarán a TN06 con efectos económicos retroactivos desde el uno de enero de 2024. A partir del año 2025 y durante toda la vigencia del convenio se incrementará en un nivel la categoría del 6% de la plantilla anualmente, aplicable únicamente al grupo profesional Técnico (TN). Se incrementará el nivel a aquellas personas cuya fecha de último ascenso sea la más antigua en el nivel.

Artículo 23.- Descuentos salariales por incidencias, paros y huelgas

Se efectuarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

Importe hora descuento=Salario Bruto Anual/Jornada de Trabajo Anual

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal de plantilla tendrá derecho a dos pagas extras, que la empresa abonará en los meses de junio y diciembre, junto con el pago de la nómina mensual y cuyos importes figuran en las tablas salariales anexas.

Las citadas pagas se devengarán por semestres naturales. La de junio, de enero a junio, y la de diciembre, de julio a diciembre, proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

Artículo 25.- Abono de haberes

Todas las retribuciones que la persona trabajadora devengue tendrán la consideración de brutas y serán abonadas mediante transferencia a la cuenta que ella misma señale.

Artículo 26.- Gastos de viajes y Hospedajes

Los viajes se realizarán bajo el sistema de "Gastos a justificar" de igual forma que sucede con el personal extraconvenio.

El hospedaje se efectuará en los hoteles que correspondan, de acuerdo con la Directriz sobre Normas de Viaje existente al respecto.

Artículo 27.- Kilometraje



Se abonará este concepto cuando el vehículo propiedad de la persona trabajadora sea utilizado por el mismo para efectuar gestiones o viajes por cuenta de la empresa.

Durante la vigencia del convenio, la empresa abonará un importe de 0,27 euros/kilómetro.

Artículo 28.- Horas extraordinarias

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera de los topes máximos de los horarios y será necesaria para su realización la expresa autorización del responsable del sector.

La compensación por horas extraordinarias tendrá dos alternativas:

- A. Económica: Mediante su abono y con los valores que figuran en las tablas anexas.
- B. Con disfrute de tiempo libre: Las personas trabajadoras que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar con sus mandos su compensación mediante el disfrute de tiempo libre en la proporción de 1 hora y 27 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

Ambas alternativas serán incompatibles entre sí.

Mensualmente, la Dirección y el Comité de Empresa informarán a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Castilla-La Mancha del número de horas extras realizadas de fuerza mayor.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas o aquellas derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o las de mantenimiento.

Se constituirá una Comisión Paritaria para el seguimiento y control de las horas extraordinarias colectivas y de pago.

CAPÍTULO V - FONDOS Y ATENCIONES SOCIALES

Artículo 29.- Fondo Comité de Empresa

Se establece para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 del presente Convenio una dotación de 600 €/año.

Artículo 30.- Fondo de ayuda a la vivienda

El personal podrá obtener ayudas por este concepto en las condiciones que figuran en el anexo 5. A tal fin la empresa dotará a este Fondo con 35.000 euros en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

La amortización de los préstamos concedidos por este Fondo (capital e intereses) es recuperable por la Empresa.

**Artículo 31.- Comedor de empresa**

Existe un comedor en el centro de trabajo, cuyo coste será asumido por la Empresa.

Artículo 32.- Complemento de la prestación por Incapacidad Temporal

En caso de I.T. por enfermedad común, maternidad, accidente no laboral y de trabajo y mientras dure la misma, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua hasta el 100 por ciento del salario fijo.

Artículo 33.- Seguro de vida

Los supuestos de muerte o invalidez permanente absoluta estarán cubiertos por los capitales que se indican a continuación:

Años	Seguro de vida
2023 - 2027	18.000 €

Artículo 34.- Seguro de accidentes

La Empresa suscribirá con una Compañía aseguradora una póliza de accidentes, con resultado de muerte o invalidez permanente.

Estará acogido a dicha póliza el personal perteneciente a Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica, S.L.U y los riesgos asegurados por la misma serán exclusivamente los de muerte e invalidez permanente como consecuencia de accidentes, tanto en la vida privada como en el desempeño de su actividad laboral (las 24 horas del día). Se excluyen expresamente los accidentes que se produzcan como consecuencia de la práctica de deportes considerados de alto riesgo (pruebas de automovilismo o motorismo, alpinismo, submarinismo, etc.)

Con efectos de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, para la cobertura de muerte o invalidez permanente y en las condiciones estipuladas en el Convenio anterior, los capitales asegurados para todo el personal incluido en Convenio, sin distinción de categorías, será de:

Años	Seguro de accidentes
2023 - 2027	70.000 €

En caso de invalidez permanente total o parcial la indemnización a percibir se fijará con arreglo a los baremos establecidos en las condiciones generales de la póliza. Una copia de dichas condiciones generales se entregará al Comité de Empresa.

Artículo 35.- Premios de antigüedad

Quienes durante los años de vigencia del presente convenio cumplieran 25 ó 35 años de servicios a la empresa, percibirán durante el primer semestre del año, un premio con los siguientes importes brutos:



Años	25 años	35 años
2023-2027	2.250 € brutos	2.375 € brutos

Disfrute adicional de vacaciones el año que se cumplan los 25 y 35 años:

Premio 25 años	Premio 35 años
1 día	3 días

CAPITULO VI - RELACIONES LABORALES

Artículo 36.- Comité de Empresa. Horas sindicales y distribución

El crédito de horas, que de conformidad con el apartado e) del art. 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, corresponda a cada miembro del Comité de Empresa, de forma excepcional y temporal, podrá acumularse entre los mismos, en los siguientes supuestos:

1. Durante la negociación del Convenio Colectivo que sea de aplicación en su centro de trabajo. En este supuesto, la acumulación no podrá recaer en más de 2 miembros del Comité de Empresa y el número de horas acumuladas en cada uno de ellos no podrá exceder del resultado de multiplicar su crédito de horas individual por 1,5 veces.
2. Para asistencia a cursos de formación sindical, convocados por sus respectivas organizaciones sindicales. Para la aplicación de este supuesto, será necesaria la propuesta del Comité de Empresa y la autorización de la Dirección de Recursos Humanos.

Cuando el Comité de Empresa haya decidido efectuar acumulación del crédito horario, deberá comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos los siguientes aspectos:

1. Nombre de los miembros del Comité de Empresa en los que recaerá la acumulación de horas y el de los miembros a los que haya que detraer las mismas.
2. Motivo de dicha acumulación.
3. El período de tiempo y horario al que afectará dicha situación.

En ningún caso, la acumulación del crédito de horas podrá suponer que algún miembro del Comité de Empresa quede relevado de prestar las funciones de su puesto de trabajo.

Artículo 37. - Régimen disciplinario

Será de aplicación lo dispuesto en el régimen disciplinario previsto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Artículo 38. - Notificación de Sanciones



Con carácter previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, la Dirección de la Empresa comunicará a la persona trabajadora los cargos que contra ella existan, informando de ello al Comité de Empresa y al Delegado o Delegada de la Sección Sindical correspondiente, si la hubiere.

Recibidos los cargos, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de tres días para hacer por escrito los descargos y alegaciones que estime oportunos. De igual plazo dispondrá el Comité de Empresa y, en su caso, el Delegado o Delegada sindical.

A la vista de las alegaciones de la persona trabajadora y de las demás pruebas que se hayan recabado, la Dirección adoptará la postura que estime oportuna, comunicándosela a la persona interesada, al Comité de empresa y a al Delegado o Delegada Sindical si lo hubiere.

En caso de disconformidad con dicha decisión, la persona trabajadora afectada podrá formular la oportuna reclamación judicial.

Artículo 39.- Solución de problemas individuales

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

1. Como primera instancia la persona interesada presentará la queja por escrito a su responsable inmediato, quien deberá contestar en un plazo máximo de 5 días laborables.
2. De no recibir contestación de su responsable inmediato, o no considerándola satisfactoria, se cursará escrito al Departamento de Recursos Humanos, quien concretará la naturaleza de la queja, contestando dentro de los 10 días laborables siguientes a la fecha de la recepción del escrito en dicho Departamento.
3. En el caso de que la persona interesada considere insatisfactoria la resolución adoptada por el Departamento de Recursos Humanos, se dará audiencia a la misma, conjuntamente con la RLPT y el Delegado o Delegada Sindical correspondiente, si lo hubiera y la persona interesada lo considera oportuno. En todo caso, la resolución final se adoptará por el Departamento de Recursos Humanos en el plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha de la citada reunión, informando de ello a la RLPT y al Delegado o Delegada Sindical que corresponda.
4. En aquellas reclamaciones que por su contenido o materia tengan que dirigirse directamente a Recursos Humanos, se contestarán en un plazo máximo de diez días hábiles.

Artículo 40.- Seguridad y salud laboral

Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la Seguridad y salud laboral de la Empresa, a través del Comité correspondiente.

Artículo 41.- Cómputo horas de formación

El tiempo efectivo empleado en cursos de formación, programados a instancias de



la Empresa dentro de la estructura de la jornada laboral, se computará como de trabajo.

Artículo 42.- Plan de Igualdad

Ambas partes manifiestan su voluntad de seguir avanzando en el desarrollo del Plan de Igualdad existente en la Empresa cuyo texto se anexa al contenido de este Convenio y que contempla, entre otras, medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y prevenir el acoso sexual por razón de sexo en el trabajo.

Existe una Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, integrada de forma paritaria por representantes legales de las personas trabajadoras y representantes de la empresa. En este futuro Plan de Igualdad, se configurarán las actuaciones y medidas a implantar en beneficio de la igualdad de oportunidades, a través de las conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación previamente realizado y acordado por la Comisión.

Disposición final

Derogada la Ordenanza Laboral para la Industria de Siderometalúrgica que venía regulando aspectos no recogidos en el Convenio, las partes negociadoras acuerdan que su contenido, pese a que esté oficialmente derogado, continuará siendo de aplicación en aquellos aspectos que no se contemplen en el Convenio.



ANEXOS

ANEXO 1 -BONUS COLECTIVO ANUAL

Se acuerda un Bonus Colectivo anual no consolidable que se calculará anualmente según el grado de consecución de tres indicadores establecidos en la empresa: productividad, error rate de líneas y error rate financiero. La retribución será de mayor o menor importe, dependiendo del número de objetivos logrados:

- 3 objetivos conseguidos = 0,8% del salario bruto anual
- 2 objetivos conseguidos = 0,6% del salario bruto anual
- 1 objetivo conseguido = 0,4 % del salario bruto anual

A los efectos del cálculo bonus descrito en este anexo, cabe mencionar los siguientes criterios de aplicación:

- El salario bruto anual se calcula con los periodos de actividad durante el año natural y teniendo en cuenta solo las personas trabajadoras activas a 31 de diciembre del año que corresponda.
- Sobre el salario bruto anual se aplica el porcentaje de consecución alcanzado, lo cual nos da el importe bruto total del bonus.
- El importe del salario bruto anual total del bonus se reparte equitativamente entre las personas activas a 31 de diciembre de manera proporcional a sus periodos de actividad durante el año. Los periodos de IT computarán como tiempo de actividad.
- Si el periodo trabajado es el mismo, el bonus será el mismo para todas las personas trabajadoras, independientemente de su salario y/o duración de la jornada.

El Bonus colectivo correspondiente al año 2023 se ha abonado considerando un cuarto indicador más, el índice de absentismo, de conformidad con lo pactado entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el Preacuerdo para la Renovación del Convenio Colectivo de MBPLI, suscrito en fecha de 22 de marzo de 2024. De conformidad con lo estipulado en dicho preacuerdo, el bonus colectivo correspondiente al año 2023 se ha abonado considerando los cuatro objetivos como cumplidos; lo cual supone, de forma efectiva, percibir el 1% del salario bruto anual sobre el salario medio de la plantilla.

Los importes que corresponda percibir por este concepto de "Bonus Colectivo" no serán consolidables bajo ningún concepto dado que su retribución está vinculada a la consecución de unos objetivos marcados.

A continuación, se concreta el detalle de cada uno de los 3 objetivos a tener en cuenta para los años de convenio 2024 a 2027:

AÑO	Objetivo-1 Productividad	Objetivo-2 Ratio de error líneas	Objetivo-3 Ratio de error financiero
2024	48.000	<0,25%	<0,25%
2025	A determinar el 01/01/25*	A determinar el 01/01/25*	A determinar el 01/01/25*



2026	A determinar el 01/01/25*	A determinar el 01/01/26*	A determinar el 01/01/26*
2027	A determinar el 01/01/25*	A determinar el 01/01/27*	A determinar el 01/01/27*
2027	A determinar el 01/01/25*	A determinar el 01/01/27*	A determinar el 01/01/27*

Consecución de 1 de los tres objetivos de 2024 a 2027: 0,4%. Consecución de dos de los objetivos: 0,6%. Consecución de todos los objetivos:0,8%.

*los objetivos serán los marcados por GCSP/OG paraa el almacén de Miralcampo, dentro del proceso de fijación de objetivos para todos los almacenes europeos



ANEXO 2 - TABLAS SALARIALES

Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.					
MIRALCAMPO					
TABLAS SALARIALES 2023 (3,5%)					
OBREROS					
Nivel salarial	Importe en Euros				
	Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora nocturnidad
Mozo Alm A	23.565,26	1.683,23	1.683,23	16,95	3,25
Mozo Alm B	26.511,13	1.893,66	1.893,66	19,01	3,25
AW07	28.761,04	2.054,36	2.054,36	20,65	3,29
AW08	29.067,54	2.076,25	2.076,25	20,88	3,34
AW09	29.368,29	2.097,74	2.097,74	21,10	3,36
AW10	29.670,90	2.119,35	2.119,35	21,30	3,39
AW11	29.974,19	2.141,01	2.141,01	21,56	3,42
AW12	30.278,49	2.162,75	2.162,75	21,80	3,48
AW13	30.580,27	2.184,31	2.184,31	21,96	3,51
AW14	30.889,46	2.206,39	2.206,39	22,28	3,55
AW15	31.184,48	2.227,46	2.227,46	22,47	3,61
AW16	31.489,45	2.249,25	2.249,25	22,68	3,65
AW17	31.790,20	2.270,73	2.270,73	22,95	3,69
AW18	32.095,69	2.292,55	2.292,55	23,12	3,74
AW19	32.398,64	2.314,19	2.314,19	23,34	3,79
AW20	32.698,04	2.335,57	2.335,57	23,58	3,80
AW21	33.003,02	2.357,36	2.357,36	23,84	3,86
AW22	33.304,62	2.378,91	2.378,91	24,03	3,90
AW23	33.607,40	2.400,53	2.400,53	24,29	3,93
AW24	33.911,70	2.422,26	2.422,26	24,51	3,95
AW25	34.213,64	2.443,83	2.443,83	24,68	3,98
AW26	34.517,27	2.465,51	2.465,51	24,94	4,08
AW27	34.819,71	2.487,13	2.487,13	25,20	4,10
AW28	35.120,47	2.508,60	2.508,60	25,37	4,15
AW29	35.424,93	2.530,36	2.530,36	25,63	4,20
AW30	35.727,89	2.551,99	2.551,99	25,85	4,24
AW31	36.029,65	2.573,55	2.573,55	26,06	4,26
AW32	36.331,93	2.595,14	2.595,14	26,33	4,32



AW33	36.635,22	2.616,80	2.616,80	26,53	4,36
AW34	36.935,97	2.638,29	2.638,29	26,75	4,39
AW35	37.238,59	2.659,90	2.659,90	26,99	4,46
AW36	37.544,57	2.681,76	2.681,76	27,20	4,48
AW37	37.846,35	2.703,31	2.703,31	27,46	4,51
AW38	38.148,95	2.724,93	2.724,93	27,69	4,55
AW39	38.450,89	2.746,50	2.746,50	27,88	4,60
AW40	38.756,04	2.768,28	2.768,28	28,13	4,65

Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.

MIRALCAMPO

TABLAS SALARIALES 2024 (3,0%)

OBREROS

Nivel salarial	Importe en Euros				
	Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora nocturnidad
Mozo Alm A	24.272,22	1.733,73	1.733,73	17,46	3,35
Mozo Alm B	27.306,47	1.950,47	1.950,47	19,58	3,35
AW07	29.623,87	2.115,99	2.115,99	21,27	3,39
AW08	29.939,57	2.138,54	2.138,54	21,50	3,44
AW09	30.249,34	2.160,67	2.160,67	21,74	3,46
AW10	30.561,03	2.182,93	2.182,93	21,94	3,50
AW11	30.873,42	2.205,24	2.205,24	22,21	3,52
AW12	31.186,85	2.227,63	2.227,63	22,45	3,58
AW13	31.497,67	2.249,83	2.249,83	22,62	3,61
AW14	31.816,14	2.272,58	2.272,58	22,95	3,66
AW15	32.120,01	2.294,29	2.294,29	23,14	3,72
AW16	32.434,13	2.316,73	2.316,73	23,36	3,76
AW17	32.743,91	2.338,85	2.338,85	23,63	3,81
AW18	33.058,56	2.361,32	2.361,32	23,82	3,85
AW19	33.370,60	2.383,61	2.383,61	24,04	3,90
AW20	33.678,98	2.405,64	2.405,64	24,28	3,91
AW21	33.993,12	2.428,08	2.428,08	24,55	3,98
AW22	34.303,76	2.450,27	2.450,27	24,75	4,02
AW23	34.615,62	2.472,54	2.472,54	25,02	4,05
AW24	34.929,05	2.494,93	2.494,93	25,24	4,07
AW25	35.240,05	2.517,15	2.517,15	25,43	4,10
AW26	35.552,79	2.539,48	2.539,48	25,69	4,20



AW27	35.864,30	2.561,74	2.561,74	25,96	4,22
AW28	36.174,08	2.583,86	2.583,86	26,13	4,27
AW29	36.487,68	2.606,27	2.606,27	26,40	4,33
AW30	36.799,73	2.628,55	2.628,55	26,63	4,37
AW31	37.110,54	2.650,75	2.650,75	26,84	4,39
AW32	37.421,88	2.672,99	2.672,99	27,12	4,45
AW33	37.734,28	2.695,30	2.695,30	27,32	4,49
AW34	38.044,05	2.717,44	2.717,44	27,56	4,52
AW35	38.355,74	2.739,70	2.739,70	27,80	4,59
AW36	38.670,91	2.762,21	2.762,21	28,02	4,62
AW37	38.981,74	2.784,41	2.784,41	28,28	4,65
AW38	39.293,42	2.806,68	2.806,68	28,52	4,69
AW39	39.604,42	2.828,89	2.828,89	28,72	4,73
AW40	39.918,72	2.851,33	2.851,33	28,98	4,79

Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.

MIRALCAMPO

TABLAS SALARIALES 2025 (2,5%)

OBREROS

Nivel salarial	Importe en Euros				
	Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora nocturnidad
Mozo Alm A	24.879,03	1.777,07	1.777,07	17,90	3,43
Mozo Alm B	27.989,13	1.999,23	1.999,23	20,07	3,43
AW07	30.364,46	2.168,89	2.168,89	21,80	3,47
AW08	30.688,06	2.192,00	2.192,00	22,04	3,53
AW09	31.005,57	2.214,69	2.214,69	22,28	3,55
AW10	31.325,06	2.237,50	2.237,50	22,49	3,58
AW11	31.645,25	2.260,37	2.260,37	22,76	3,61
AW12	31.966,52	2.283,32	2.283,32	23,01	3,67
AW13	32.285,12	2.306,08	2.306,08	23,19	3,70
AW14	32.611,55	2.329,40	2.329,40	23,53	3,75
AW15	32.923,01	2.351,65	2.351,65	23,72	3,81
AW16	33.244,99	2.374,65	2.374,65	23,94	3,86
AW17	33.562,50	2.397,32	2.397,32	24,23	3,90
AW18	33.885,03	2.420,36	2.420,36	24,41	3,94
AW19	34.204,86	2.443,20	2.443,20	24,64	4,00
AW20	34.520,96	2.465,78	2.465,78	24,89	4,01



AW21	34.842,94	2.488,78	2.488,78	25,16	4,08
AW22	35.161,36	2.511,53	2.511,53	25,37	4,12
AW23	35.481,01	2.534,36	2.534,36	25,65	4,15
AW24	35.802,28	2.557,30	2.557,30	25,88	4,17
AW25	36.121,05	2.580,08	2.580,08	26,06	4,21
AW26	36.441,61	2.602,97	2.602,97	26,33	4,31
AW27	36.760,91	2.625,78	2.625,78	26,61	4,33
AW28	37.078,43	2.648,46	2.648,46	26,78	4,38
AW29	37.399,87	2.671,43	2.671,43	27,06	4,44
AW30	37.719,72	2.694,26	2.694,26	27,30	4,48
AW31	38.038,31	2.717,02	2.717,02	27,51	4,50
AW32	38.357,43	2.739,82	2.739,82	27,80	4,56
AW33	38.677,64	2.762,69	2.762,69	28,01	4,60
AW34	38.995,15	2.785,37	2.785,37	28,25	4,63
AW35	39.314,64	2.808,19	2.808,19	28,50	4,71
AW36	39.637,68	2.831,27	2.831,27	28,72	4,73
AW37	39.956,28	2.854,02	2.854,02	28,99	4,76
AW38	40.275,76	2.876,84	2.876,84	29,23	4,81
AW39	40.594,53	2.899,61	2.899,61	29,44	4,85
AW40	40.916,69	2.922,62	2.922,62	29,70	4,91

Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.

MIRALCAMPO

TABLAS SALARIALES 2026 (2,0%)

OBREROS

Nivel salarial	Importe en Euros				
	Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora nocturnidad
Mozo Alm A	25.376,61	1.812,61	1.812,61	18,26	3,50
Mozo Alm B	28.548,91	2.039,21	2.039,21	20,47	3,50
AW07	30.971,75	2.212,27	2.212,27	22,24	3,54
AW08	31.301,82	2.235,84	2.235,84	22,48	3,60
AW09	31.625,68	2.258,98	2.258,98	22,73	3,62
AW10	31.951,56	2.282,25	2.282,25	22,94	3,66
AW11	32.278,16	2.305,58	2.305,58	23,22	3,68
AW12	32.605,85	2.328,99	2.328,99	23,47	3,74
AW13	32.930,82	2.352,20	2.352,20	23,65	3,78
AW14	33.263,78	2.375,99	2.375,99	24,00	3,82



AW15	33.581,47	2.398,68	2.398,68	24,20	3,89
AW16	33.909,89	2.422,14	2.422,14	24,42	3,93
AW17	34.233,75	2.445,27	2.445,27	24,71	3,98
AW18	34.562,73	2.468,76	2.468,76	24,90	4,02
AW19	34.888,96	2.492,07	2.492,07	25,13	4,08
AW20	35.211,38	2.515,09	2.515,09	25,39	4,09
AW21	35.539,80	2.538,56	2.538,56	25,67	4,16
AW22	35.864,58	2.561,76	2.561,76	25,88	4,20
AW23	36.190,64	2.585,04	2.585,04	26,16	4,24
AW24	36.518,33	2.608,45	2.608,45	26,39	4,26
AW25	36.843,47	2.631,68	2.631,68	26,58	4,29
AW26	37.170,44	2.655,03	2.655,03	26,86	4,39
AW27	37.496,12	2.678,30	2.678,30	27,14	4,41
AW28	37.820,00	2.701,43	2.701,43	27,32	4,47
AW29	38.147,87	2.724,85	2.724,85	27,60	4,53
AW30	38.474,11	2.748,15	2.748,15	27,84	4,57
AW31	38.799,07	2.771,36	2.771,36	28,06	4,59
AW32	39.124,58	2.794,61	2.794,61	28,35	4,65
AW33	39.451,19	2.817,94	2.817,94	28,57	4,69
AW34	39.775,06	2.841,08	2.841,08	28,81	4,73
AW35	40.100,93	2.864,35	2.864,35	29,07	4,80
AW36	40.430,44	2.887,89	2.887,89	29,29	4,83
AW37	40.755,41	2.911,10	2.911,10	29,57	4,86
AW38	41.081,27	2.934,38	2.934,38	29,81	4,90
AW39	41.406,42	2.957,61	2.957,61	30,03	4,95
AW40	41.735,02	2.981,07	2.981,07	30,29	5,00
Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.					
MIRALCAMPO					
TABLAS SALARIALES 2027 (2,0%)					
OBREROS					
Nivel salarial	Importe en Euros				
	Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra	Hora nocturnidad
Mozo Alm A	25.884,14	1.848,86	1.848,86	18,62	3,57
Mozo Alm B	29.119,89	2.080,00	2.080,00	20,88	3,57
AW07	31.591,19	2.256,52	2.256,52	22,68	3,62
AW08	31.927,85	2.280,56	2.280,56	22,93	3,67



AW09	32.258,20	2.304,16	2.304,16	23,18	3,69
AW10	32.590,59	2.327,90	2.327,90	23,40	3,73
AW11	32.923,72	2.351,69	2.351,69	23,68	3,75
AW12	33.257,96	2.375,57	2.375,57	23,94	3,82
AW13	33.589,43	2.399,25	2.399,25	24,12	3,85
AW14	33.929,06	2.423,51	2.423,51	24,48	3,90
AW15	34.253,10	2.446,65	2.446,65	24,68	3,97
AW16	34.588,09	2.470,58	2.470,58	24,91	4,01
AW17	34.918,43	2.494,17	2.494,17	25,20	4,06
AW18	35.253,98	2.518,14	2.518,14	25,40	4,10
AW19	35.586,74	2.541,91	2.541,91	25,64	4,16
AW20	35.915,60	2.565,40	2.565,40	25,90	4,17
AW21	36.250,60	2.589,33	2.589,33	26,18	4,24
AW22	36.581,87	2.613,00	2.613,00	26,40	4,29
AW23	36.914,45	2.636,74	2.636,74	26,68	4,32
AW24	37.248,69	2.660,62	2.660,62	26,92	4,34
AW25	37.580,34	2.684,31	2.684,31	27,11	4,38
AW26	37.913,85	2.708,13	2.708,13	27,40	4,48
AW27	38.246,05	2.731,86	2.731,86	27,68	4,50
AW28	38.576,40	2.755,45	2.755,45	27,86	4,56
AW29	38.910,83	2.779,35	2.779,35	28,15	4,62
AW30	39.243,60	2.803,11	2.803,11	28,40	4,66
AW31	39.575,05	2.826,79	2.826,79	28,63	4,68
AW32	39.907,07	2.850,51	2.850,51	28,92	4,74
AW33	40.240,21	2.874,30	2.874,30	29,14	4,79
AW34	40.570,56	2.897,90	2.897,90	29,39	4,82
AW35	40.902,95	2.921,64	2.921,64	29,65	4,90
AW36	41.239,05	2.945,65	2.945,65	29,88	4,92
AW37	41.570,52	2.969,32	2.969,32	30,16	4,96
AW38	41.902,90	2.993,07	2.993,07	30,41	5,00
AW39	42.234,55	3.016,76	3.016,76	30,63	5,05
AW40	42.569,72	3.040,69	3.040,69	30,90	5,10
Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.					
MIRALCAMPO					
TABLAS SALARIALES 2023 (3,5%)					
Importe en Euros					



Grupo Profesional	Nivel	Promoción	Sueldo Anual	Sueldo Mensual (x 12)	Paga Extra (x 2)
EMPLEADOS					
Técnico Especialista	TE01	LD	60.026,49	4.287,61	4.287,61
	TE02	LD	56.922,40	4.065,88	4.065,88
	TE03	LD	54.363,82	3.883,13	3.883,13
	TE04	LD	52.125,06	3.723,22	3.723,22
	TE05	LD	49.728,20	3.552,02	3.552,02
	TE06	LD	47.490,65	3.392,19	3.392,19
	TE07	LD	45.145,69	3.224,69	3.224,69
	TE08		42.801,93	3.057,28	3.057,28
	TE09	3 AÑOS	39.699,05	2.835,64	2.835,64
Técnico	TN01	LD	45.257,92	3.232,71	3.232,71
	TN02	LD	43.447,61	3.103,40	3.103,40
	TN03	LD	41.371,78	2.955,13	2.955,13
	TN04	LD	39.822,14	2.844,44	2.844,44
	TN05		38.016,66	2.715,48	2.715,48
	TN06	3 AÑOS	36.454,96	2.603,93	2.603,93
Técnico Soporte	TP01	LD	36.454,96	2.603,93	2.603,93
	TP02	LD	35.869,62	2.562,11	2.562,11
	TP03	LD	34.809,98	2.486,43	2.486,43
	TP04	LD	32.951,39	2.353,67	2.353,67
	TP05		31.094,01	2.221,00	2.221,00
	TP06	2 AÑOS	29.568,51	2.112,04	2.112,04
	TP07	1 AÑOS	27.758,19	1.982,73	1.982,73
Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.					
MIRALCAMPO					
TABLAS SALARIALES 2024 (3,0%)					
			Importe en Euros		
Grupo Profesional	Nivel	Promoción	Sueldo Anual	Sueldo Mensual (x 12)	Paga Extra (x 2)
EMPLEADOS					



Técnico Especialista	TE01	LD	61.827,29	4.416,24	4.416,24
	TE02	LD	58.630,07	4.187,86	4.187,86
	TE03	LD	55.994,73	3.999,63	3.999,63
	TE04	LD	53.688,82	3.834,91	3.834,91
	TE05	LD	51.220,05	3.658,58	3.658,58
	TE06	LD	48.915,37	3.493,96	3.493,96
	TE07	LD	46.500,06	3.321,43	3.321,43
	TE08		44.085,99	3.148,99	3.148,99
	TE09	3 AÑOS	40.890,02	2.920,71	2.920,71
Técnico	TN01	LD	46.615,66	3.329,69	3.329,69
	TN02	LD	44.751,04	3.196,50	3.196,50
	TN03	LD	42.612,93	3.043,79	3.043,79
	TN04	LD	41.016,81	2.929,77	2.929,77
	TN05		39.157,16	2.796,94	2.796,94
	TN06	3 AÑOS	37.548,60	2.682,04	2.682,04
Técnico Soporte	TP01	LD	37.548,60	2.682,04	2.682,04
	TP02	LD	36.945,71	2.638,97	2.638,97
	TP03	LD	35.854,28	2.561,03	2.561,03
	TP04	LD	33.939,93	2.424,28	2.424,28
	TP05		32.026,83	2.287,63	2.287,63
	TP06	2 AÑOS	30.455,57	2.175,40	2.175,40
	TP07	1 AÑOS	28.590,94	2.042,21	2.042,21
Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.					
MIRALCAMPO					
TABLAS SALARIALES 2025 (2,5%)					
			Importe en Euros		
Grupo Profesional	Nivel	Promoción	Sueldo Anual	Sueldo Mensual (x 12)	Paga Extra (x 2)
EMPLEADOS					
Técnico Especialista	TE01	LD	63.372,97	4.526,65	4.526,65
	TE02	LD	60.095,83	4.292,56	4.292,56
	TE03	LD	57.394,60	4.099,62	4.099,62
	TE04	LD	55.031,04	3.930,79	3.930,79
	TE05	LD	52.500,55	3.750,04	3.750,04
	TE06	LD	50.138,26	3.581,31	3.581,31
	TE07	LD	47.662,56	3.404,46	3.404,46
	TE08		45.188,14	3.227,72	3.227,72
	TE09	3 AÑOS	41.912,27	2.993,73	2.993,73



Técnico	TN01	LD	47.781,05	3.412,93	3.412,93
	TN02	LD	45.869,82	3.276,41	3.276,41
	TN03	LD	43.678,25	3.119,88	3.119,88
	TN04	LD	42.042,23	3.003,02	3.003,02
	TN05		40.136,09	2.866,87	2.866,87
	TN06	3 AÑOS	38.487,32	2.749,09	2.749,09
Técnico Soporte	TP01	LD	38.487,32	2.749,09	2.749,09
	TP02	LD	37.869,35	2.704,95	2.704,95
	TP03	LD	36.750,64	2.625,05	2.625,05
	TP04	LD	34.788,43	2.484,89	2.484,89
	TP05		32.827,50	2.344,82	2.344,82
	TP06	2 AÑOS	31.216,96	2.229,79	2.229,79
	TP07	1 AÑOS	29.305,71	2.093,27	2.093,27
Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.					
MIRALCAMPO					
TABLAS SALARIALES 2026 (2,0%)					
			Importe en Euros		
Grupo Profesional	Nivel	Promoción	Sueldo Anual	Sueldo Mensual (x 12)	Paga Extra (x 2)
EMPLEADOS					
Técnico Especialista	TE01	LD	64.640,43	4.617,18	4.617,18
	TE02	LD	61.297,74	4.378,41	4.378,41
	TE03	LD	58.542,50	4.181,61	4.181,61
	TE04	LD	56.131,66	4.009,40	4.009,40
	TE05	LD	53.550,56	3.825,04	3.825,04
	TE06	LD	51.141,02	3.652,93	3.652,93
	TE07	LD	48.615,81	3.472,55	3.472,55
	TE08		46.091,90	3.292,27	3.292,27
	TE09	3 AÑOS	42.750,52	3.053,60	3.053,60
Técnico	TN01	LD	48.736,67	3.481,19	3.481,19
	TN02	LD	46.787,21	3.341,94	3.341,94
	TN03	LD	44.551,82	3.182,28	3.182,28
	TN04	LD	42.883,07	3.063,08	3.063,08
	TN05		40.938,81	2.924,20	2.924,20
	TN06	3 AÑOS	39.257,07	2.804,08	2.804,08



Técnico Soporte	TP01	LD	39.257,07	2.804,08	2.804,08
	TP02	LD	38.626,74	2.759,05	2.759,05
	TP03	LD	37.485,65	2.677,55	2.677,55
	TP04	LD	35.484,20	2.534,59	2.534,59
	TP05		33.484,05	2.391,71	2.391,71
	TP06	2 AÑOS	31.841,29	2.274,38	2.274,38
	TP07	1 AÑOS	29.891,83	2.135,13	2.135,13
Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U.					
MIRALCAMPO					
TABLAS SALARIALES 2027 (2,0%)					
			Importe en Euros		
Grupo Profesional	Nivel	Promoción	Sueldo Anual	Sueldo Mensual (x 12)	Paga Extra (x 2)
EMPLEADOS					
Técnico Especialista	TE01	LD	65.933,24	4.709,52	4.709,52
	TE02	LD	62.523,70	4.465,98	4.465,98
	TE03	LD	59.713,34	4.265,24	4.265,24
	TE04	LD	57.254,29	4.089,59	4.089,59
	TE05	LD	54.621,57	3.901,54	3.901,54
	TE06	LD	52.163,84	3.725,99	3.725,99
	TE07	LD	49.588,13	3.542,00	3.542,00
	TE08		47.013,74	3.358,12	3.358,12
	TE09	3 AÑOS	43.605,53	3.114,67	3.114,67
Técnico	TN01	LD	49.711,40	3.550,81	3.550,81
	TN02	LD	47.722,96	3.408,78	3.408,78
	TN03	LD	45.442,85	3.245,92	3.245,92
	TN04	LD	43.740,73	3.124,34	3.124,34
	TN05		41.757,58	2.982,69	2.982,69
	TN06	3 AÑOS	40.042,21	2.860,16	2.860,16
Técnico Soporte	TP01	LD	40.042,21	2.860,16	2.860,16
	TP02	LD	39.399,28	2.814,23	2.814,23
	TP03	LD	38.235,36	2.731,10	2.731,10
	TP04	LD	36.193,88	2.585,28	2.585,28
	TP05		34.153,73	2.439,55	2.439,55
	TP06	2 AÑOS	32.478,12	2.319,87	2.319,87
	TP07	1 AÑOS	30.489,66	2.177,83	2.177,83



ANEXO 3 - REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO

La valoración del personal obrero es una valoración analítica, que tiene en cuenta 20 factores, por medio de la valoración de los cuales se llega a una puntuación global del puesto de trabajo.

Correspondencia entre puntuación y percepciones salariales

Las curvas salariales asignan a cada puntuación unos valores mensuales, que consta de los siguientes conceptos:

- A. Tarifa Sueldo Mensual
- B. Pagas extraordinarias (dos al año).

Dentro de estos valores están incluidos ya todos los pluses que provengan del desarrollo del puesto de trabajo, tales como: tóxico, penoso y peligroso, plus de obligatoriedad y/o responsabilidad, plus de Jefe de Equipo, plus de mando, etc. Asimismo, se incluyen los pluses ad personam que existan.

Se mantiene únicamente el concepto de nocturnidad.

Mantenimiento de la valoración

Con objeto de mantener al día la valoración de puestos de trabajo, se creará una Comisión Paritaria, formada por representantes del sector de Recursos Humanos y del Comité de Empresa.

En el caso de que el número de miembros de ambas representaciones no sea el mismo, se entenderá que los que están presentes representan al resto.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- A. Valoración de puestos de nueva creación.
- B. Revisión de los puestos de trabajo en los que se haya producido modificaciones que afecten cualitativamente al contenido de los mismos.
- C. Ser oída previamente en los cambios definitivos a puestos de puntuación inferior o superior, e informada en los cambios provisionales.

En los casos A) y B) se le dará al ocupante la hoja de descripción del puesto de trabajo. La solicitud de revisión de un puesto ya valorado, en el que concurra lo indicado en el punto B) anterior, podrá presentarse por los siguientes cauces:

1. A petición de la Jefatura del Departamento.
2. A petición del ocupante del puesto.
3. Por propia iniciativa de cualquiera de las dos partes de la Comisión paritaria.

Las decisiones de la Comisión paritaria se tomarán por mayoría y representarán el final del trámite dentro de la Empresa.

Si de la revisión se dedujera un aumento de la puntuación, los efectos económicos



derivados de la misma, se retrotraerán a la fecha de la solicitud, o a la fecha desde la que se demuestre que realiza dichas tareas, hasta el máximo previsto por las leyes vigentes.

Si la revisión supusiera una reducción de la puntuación del puesto se le asignará al mismo la nueva puntuación. Con el ocupante del puesto en el momento de la revisión se procederá en la misma forma que en la movilidad funcional por necesidades de servicio a puestos de puntuación inferior.

Movilidad funcional

La movilidad funcional puede tener origen en una de las causas siguientes:

- A. A petición de la propia persona trabajadora.
- B. Por mutuo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.
- C. Por necesidades de servicio.
- D. Por incapacidad física de la persona trabajadora.

Consecuencias salariales que se derivan de la movilidad funcional:

1. A petición de la persona trabajadora afectada

En el caso de que se acepte por parte de la Empresa, se le asignará la categoría y puntuación del nuevo puesto.

2. Por mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, con las siguientes limitaciones: se fija el límite de un año para definir y regularizar la situación del puesto ocupado provisionalmente en el sentido de sacar vacante a concurso-oposición o eliminar dicha necesidad, salvo circunstancias extraordinarias que se tratarían con el Comité de Empresa. Asimismo, se establece que a los 6 meses se consolida la puntuación a título personal, pero sin consolidar la categoría.

Los casos 1) y 2) no podrán contravenir las normas de promoción interna.

3. Por necesidades de servicio

a. Puestos de puntuación inferior

En los casos en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de las personas trabajadoras, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad de personal a puestos de inferior puntuación, a la persona trabajadora afectada se le respetará la puntuación del puesto anterior.

Para aquellas personas trabajadoras que en el momento de introducir la valoración provisionalmente se les asignó un "plus ad personam" como consecuencia de una diferencia salarial negativa, este plus se le transformará en una puntuación



personal, asimilándole al AW correspondiente manteniendo la posible fracción resultante como “plus ad personam”, revisable anualmente en los porcentajes que fijen los futuros Convenios.

La empresa procurará, en lo posible, acoplarle a un puesto cuya puntuación coincida con la del puesto anterior o difiera de ella lo menos posible, para lo cual organizará, si fuera necesario, cursillos profesionales que permitan la adaptación de la persona trabajadora al nuevo puesto.

El criterio para elegir al personal sobrante será, dentro de la misma puntuación y especialidad, la menor antigüedad en el puesto de trabajo y en el centro de coste para los traslados definitivos y provisionales.

Los traslados provisionales no podrán exceder de 3 meses, pasados los cuales se tendrá que trasladar a otra persona trabajadora, siempre que no haya personas voluntarias.

A efectos de antigüedad, a la persona trabajadora que con anterioridad se le hubiera trasladado de puesto de trabajo con carácter definitivo, aplicando este criterio se le acumulará el tiempo de permanencia en el puesto anterior.

Cuando el traslado provisional o definitivo no sea voluntario, a la persona trabajadora afectada se le mantendrán las mismas condiciones económicas que tenían con anterioridad al cambio.

b. Puestos de puntuación superior

Cuando el cambio se realice a puesto de puntuación superior, se abonará la diferencia de puntuación desde el primer día de ocupación, teniendo en cuenta que se considerará día completo la jornada de 4 o más horas.

Este cambio no podrá ser superior a 3 meses ininterrumpidos o 4 alternos dentro de un año, debiendo la persona trabajadora al cabo de este tiempo volver a su puesto de trabajo y puntuación correspondiente sin que se consolide ninguna diferencia salarial.

En el caso de que superase el período de 3 meses, se consolida a título personal la puntuación del puesto que está ocupando, sin que ello signifique la ocupación definitiva del puesto, que si tiene carácter fijo, deberá hacerse según las normas de promoción.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no es aplicable en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, ocupación de cargos oficiales, incrementos temporales de producción y excedencias, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo haya motivado, sin que se produzca consolidación salarial posterior alguna. En este caso deberá enviarse en el momento del traslado una carta a la persona interesada indicándole la circunstancia de interinidad que tiene su ocupación del puesto.

En cualquier caso, se comunicará a la persona interesada el carácter provisional o



definitivo del traslado.

Mensualmente se comunicará al Comité de Empresa los cambios producidos durante el mes anterior que tengan efectos salariales.

4. Por incapacidad física de la persona trabajadora

Cuando por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común se produzca la incompatibilidad con el puesto de trabajo siempre que la Empresa tenga posibilidades de acoplarle en otro puesto de trabajo, le quedará "ad personam" la diferencia de puntuación, si la hubiere, siempre que la persona trabajadora incapacitada no percibiera una pensión vitalicia de los organismos oficiales competentes por su incapacidad.

En todos los casos de movilidad funcional se les dará a las personas afectadas la hoja de descripción del nuevo puesto de trabajo.

Promociones

Es supuesto indispensable para la promoción del personal la existencia de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación.

Se informará a la Comisión de Valoración de las plazas vacantes amortizables y no amortizables en el momento en que se produzcan. Las vacantes no amortizables que se produzcan deberán salir a concurso en el plazo máximo de un mes a partir de la vacante.

Ámbito de aplicación

La norma que a continuación se indica afectará al personal de Convenio que se rige por el presente Reglamento.

Procedimientos

Tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes las persona que se encuentren percibiendo diferencias salariales, previa superación de las oportunas pruebas de aptitud y período de adaptación.

En el resto de los casos, la norma general será el concurso oposición, siempre que las vacantes o puestos de nueva creación superen los 12 puntos de factores profesionales (factores 1, 2, 4, 6 y 7).

Los puestos cuya puntuación sea inferior a 12 puntos en los factores profesionales, podrán cubrirse con los candidatos o candidatas más idóneos o idóneas siempre que el cambio no suponga más de 2 puntos de diferencia en la puntuación final.

Catálogo de puestos valorados

La Comisión paritaria mantendrá al día un catálogo de puestos valorados, en el que figuren los más representativos y que servirá de base para atender las reclamaciones que se produzcan.



ANEXO 4 - NORMAS DE ASCENSOS

Artículo 1.- Ámbito Personal

Las presentes normas afectarán a todo el personal de plantilla incluido en Convenio.

Artículo 2.- Ascensos

Para el ascenso de categoría se distinguen dos supuestos y procedimientos:

2.1.- Para puestos vacantes no amortizables y puestos de nueva creación

La ocupación de estos puestos, sin distinción de categorías, se efectuará por el procedimiento de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Asimismo, se podrá publicar en los tablones de anuncios la convocatoria de los puestos que se pretendan cubrir y que contendrá como mínimo los siguientes requisitos:

- Número de plazas a cubrir y sectores.
- Categoría y condiciones laborales.
- Nivel académico exigido.
- Contenido genérico del puesto.
- Plazo de presentación de candidaturas.

Para aquellos puestos que por sus características peculiares sea previamente necesario realizar un reconocimiento médico, será preceptivo que los aspirantes sean declarados aptos por los Servicios Médicos de Empresa.

La presentación de candidaturas a la convocatoria de puestos supone la aceptación tácita de sus condiciones.

El departamento de Recursos Humanos recepcionará los escritos de presentación de candidaturas.

El proceso de selección se efectuará conjuntamente entre el sector de Recursos Humanos y el Jefe del sector respectivo.

La Dirección irá informando al Comité de Empresa en las distintas fases del proceso de selección.

La persona trabajadora candidata elegida consolidará las condiciones de su nuevo puesto de trabajo a partir de la fecha de ocupación del mismo. No obstante, si transcurriesen tres meses sin que la ocupación efectiva se hubiera producido, la persona candidata consolidará estas condiciones a partir de ese momento.

2.2.- Reclasificaciones profesionales

Se entiende por reclasificación profesional, la promoción de categoría del ocupante de un puesto de trabajo en el que se hayan producido variación de tareas y/o



responsabilidades sustanciales.

Para las reclasificaciones del personal se seguirán los siguientes procedimientos:

A. Categoría de Técnico Especialista:

La asignación de esta categoría se efectuará por el procedimiento de libre designación por la Dirección de la Empresa.

B. Para la asignación de los grupos profesionales y niveles en Convenio:

Las solicitudes de reclasificación podrán presentarse en el Sector de Recursos Humanos, por el Gerente respectivo o bien por el propio interesado o interesada a las que se adjuntará la descripción actualizada de tareas. El Departamento de Recursos Humanos dará traslado de las mismas al Comité de Empresa, al objeto de que éste pueda analizarlas antes de la reunión que se mantenga al efecto.

Analizada la solicitud por el Departamento de Recursos Humanos, éste planteará el caso al Comité de Empresa, pudiéndose dar las siguientes situaciones:

- a. Que el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa estén de acuerdo en que la persona trabajadora realiza funciones de grupo profesional superior, en cuyo caso se otorgará el grupo y el nivel salarial correspondiente con efectos de la fecha de solicitud.
- b. Que ambas partes no estén de acuerdo, en cuyo caso no se otorgará nuevo grupo ni salario.

En todo caso el Departamento de Recursos Humanos contestará a las solicitudes en un plazo máximo de un mes, contado a partir de la fecha de recepción de las mismas, pudiendo la persona interesada, de no estar conforme con dicha resolución, reclamar ante la Jurisdicción Laboral.



ANEXO 5 - PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS

Artículo 1.- Finalidad

El objeto de estos préstamos es el de facilitar la Empresa una ayuda económica para quienes careciendo de vivienda adecuada a sus necesidades no dispusieran de los recursos necesarios para alcanzar la propiedad o habitabilidad de la misma.

Artículo 2.- Cuantía

Límite máximo de concesión 10.000 euros para compra y 5.000 euros para reparación de la propia vivienda. En el supuesto de darse excedente al final de año, se podrían conceder ayudas para la formalización de escrituras.

Artículo 3.- Intereses

El 4% anual en los préstamos que se concedan a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 4.- Plazo

8 y 4 años para compra y reparación, respectivamente.

Artículo 5.- Garantía

Fundamentalmente la garantía personal de la persona prestataria.

Artículo 6.- Condiciones para solicitar estos créditos

1. Tener necesidad de vivienda.
2. Ser fijo en plantilla.

Artículo 7.- Solicitudes

Se entregarán en el Departamento de Recursos Humanos quien dirigirá copia de las mismas a los componentes de la Comisión Paritaria.

Artículo 8.- Comprobación de situación

La comprobación de los datos aportados por las personas interesadas con la situación real de necesidad de vivienda será realizada por la Comisión de Vivienda.

Artículo 9.- Comisión de Vivienda

Está compuesta por representantes del Comité de Empresa y representantes de la Dirección. Las reuniones de esta Comisión se realizarán cuando existan solicitudes de préstamos de las personas trabajadoras. La misión de esta Comisión Paritaria será la de conceder el préstamo de acuerdo con las bases preestablecidas. La no concesión del crédito por la Comisión Paritaria llevará consigo automáticamente la imposibilidad de solicitar nuevamente en un plazo de un año contado a partir de la comunicación, salvo que varíen esencialmente las condiciones de vivienda y



familiares de la persona interesada.

Artículo 10.- Cancelación de la deuda

En el supuesto de que la persona prestataria cause baja en Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U., por cualquier motivo o circunstancia, ambas partes convienen expresamente que la empresa retenga de la liquidación o finiquito que al efecto se realice, la suma necesaria para la total cancelación del préstamo y sus intereses.

En el caso de que el importe de liquidación o finiquito no fuese suficiente para cubrir la totalidad del saldo del préstamo y sus intereses la persona prestataria deberá optar en el plazo máximo de QUINCE DÍAS (15) a contar desde la fecha de la baja entre:

- A. Cancelar mediante su pago en metálico el saldo del préstamo o intereses.
- B. Garantizar su pago en los plazos estipulados mediante aval bancario.

Si transcurrido el aludido plazo de quince días (15) la persona prestataria no hubiese procedido a la cancelación del préstamo o a aportar el aval bancario que garantice su reintegro, Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica S.L.U., podrá considerar resuelto de pleno derecho este contrato sin necesidad de requerimiento alguno y reclamar la cantidad que resulte pendiente con sus intereses, siendo en tal caso con cargo a la persona prestataria los gastos que se originen incluso honorarios de Letrado y derechos del Procurador.

El Préstamo concedido por la Empresa será transferido a la persona interesada mediante presentación de documentación de compra. En el supuesto de reparación, la cantidad será directamente entregada a la propia persona interesada previa justificación de ello.

Artículo 11.- Prioridad

La Comisión Paritaria a la hora de conceder los préstamos tendrá principalmente en cuenta el siguiente orden de prioridad:

1. Desahucio.
2. Por compra obligada de la vivienda por carecer de ella en propiedad.
3. Reparación urgente de la vivienda.

Cualquier falseamiento de los datos aportados supondrá la obligación por parte de la persona interesada de reintegrar la totalidad de la cantidad percibida de forma inmediata.



ANEXO 6 - REGLAMENTO DE SECCIONES SINDICALES

La Dirección de la Empresa reconoce 1 Delegado o Delegada por cada Sección Sindical, de los sindicatos a los que la Ley les otorga la condición de más representativos y que estén constituidos en el centro de trabajo de Miralcampo, Azuqueca de Henares (Guadalajara).

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

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

La empresa abonará los gastos correspondientes a los desplazamientos de las personas designadas y dietas de las mismas, que serán de un día completo para cada una de ellas, ampliable, en su caso, a dos por razones de transporte.

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

C). Las horas retribuidas que correspondan a los Delegados o Delegadas de las Secciones sindicales podrán ser utilizadas, a opción de las propias Secciones sindicales, de una de las siguientes maneras:

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

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

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



La utilización de las horas, tanto por los Delegados o Delegadas como por sus posibles sustitutos o sustitutas deberá comunicarse al Departamento de Personal con la suficiente antelación, al objeto de que la empresa pueda planificar la sustitución de dichas ausencias. De coincidir varias peticiones que puedan afectar a un mismo sector productivo, se dará preferencia a la Sección Sindical que antes lo hubiera solicitado.

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

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



ANEXO 7 - PLAN DE IGUALDAD.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN, CONCEPTO Y ANTECEDENTES.
2. CONCILIACIÓN.
3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.
4. FORMACIÓN.
5. ACOSO SEXUAL.
6. PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN.
7. COMUNICACIÓN.
8. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

INTRODUCCIÓN, CONCEPTO Y ANTECEDENTES

CONCEPTO:

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

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

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

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

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



las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

ANTECEDENTES Y LEGISLACIÓN:

En 1.983 la creación del Instituto de la Mujer como un Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales da lugar al proceso de institucionalización de la Igualdad de Oportunidades, que entre 2006 y 2010, y con la creación del Ministerio de Igualdad pasa a adquirir rango de Ley Orgánica la Igualdad entre mujeres y hombres y desarrolla lo que la propia Constitución española de 1978 recoge en su artículo 14: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Asimismo, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE), de 1.997 autoriza la adopción de las medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de diciembre de 2000 establece que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe toda discriminación, en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo.

Sobre la base de ambas normativas, el 29 de junio del 2000 fueron adoptadas dos Directivas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico, y al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (Directiva 2000/43/CE y Directiva 2000/78/CE).

CONTENIDO

El objetivo principal es el de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por motivos de sexo; incrementando la sensibilidad en la Organización para que se consigan las metas marcadas y de forma muy especial a las que hagan referencia a:

- A. Conciliación.
- B. Reclutamiento y Selección.
- C. Formación.
- D. Prevención del acoso.
- E. Promoción y retribución.
- F. Comunicación.

Sin que ello suponga la exclusión de otras áreas y aspectos que se vean necesarias incluir para lograr el objetivo general de una total Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la Empresa; entre las que se incluyen el acceso a todo tipo de certificaciones en la política de Igualdad de Oportunidades.



Este Plan es flexible, de modo que se pueda adaptar a los cambios que se vayan produciendo en el desarrollo del mismo y en la estrategia general de la Compañía.

COMPETENCIAS

Una vez elaborado y analizado los diagnósticos sobre la situación de Igualdad de Oportunidades en Mercedes-Benz Parts Logistics Ibérica SLU y en su centro de trabajo de Miralcampo, y teniendo conocimiento del punto de partida, la Comisión de igualdad establece los siguientes puntos generales:

- Fijar las medidas concretas de actuación para alcanzar los objetivos de igualdad acordados con la Dirección de la Empresa, tanto a corto como a medio y largo plazo. Estos objetivos tienen que ser medibles, accesibles, temporales y específicos.
- Difundir e implantar el Plan de Igualdad en todas las áreas de la Compañía, garantizando el acceso a toda la información contenida en el mismo a toda la plantilla, tanto en definiciones como en los objetivos a alcanzar.
- Seguir y evaluar la ejecución del Plan de Igualdad en los plazos acordados para cada objetivo, corrigiendo las posibles desviaciones que pudieran producirse.

La Dirección de la Empresa reconoce a la Comisión las siguientes competencias:

- a. Revisar y actualizar el diagnóstico de la situación de Igualdad de Oportunidades en MB PLI.
- b. Velar por la aplicación de las medidas reflejadas en el Plan de Igualdad.
- c. Proponer las modificaciones a los planes de trabajo que se consideren oportunas para la consecución de los objetivos marcados.
- d. Asegurar la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de acuerdo al Plan general y a la estrategia de la Empresa.
- e. Disponer y utilizar los espacios físicos y virtuales que la empresa habilite para la difusión de toda la información contenida en el Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las medidas del Plan se elaborarán los planes de acción concretos para cada apartado, que serán supervisados por los miembros de la Comisión de Igualdad.

El Plan estará vigente desde el momento de su publicación y registro.

CONCILIACIÓN

Objetivos generales:

1. Promover que la conciliación laboral sea responsabilidad de todos, hombres y mujeres, y que se beneficien de estas medidas todos los niveles de la organización.
2. Evitar que el acogerse a cualquiera de estas medidas pueda resultar un perjuicio profesional para la persona trabajadora.
3. Favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y la laboral, promoviendo para ello las medidas existentes e implantar nuevas medidas



que permitan la flexibilidad.

4. Mantener y mejorar los acuerdos existentes en los diferentes convenios colectivos.

Medidas generales:

1. Realización de sesiones de sensibilización anuales dirigidas al 100% de la plantilla.
2. Análisis de las medidas de flexibilidad, existentes en Mercedes-Benz AG y en empresas que nos sirvan de modelo en el sector y españolas.
3. Seguimiento anual del grado de satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de conciliación laboral implantadas, mediante la realización de encuestas.
4. Recoger este compromiso en la Declaración de Intenciones del Plan de Igualdad de Oportunidades.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

En el proceso de contratación y selección se establecen los pasos y criterios para las nuevas incorporaciones a la empresa, asegurando en cada momento la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, la privacidad, calidad y tratamiento de la información recogida, la fiabilidad y validez de las pruebas y la transparencia, equidad y ausencia de discriminación de todo el proceso.

Objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, usando como criterios objetivos los descritos en la Descripción del Puesto de Trabajo (DPT), respetando los criterios de méritos y aptitudes que objetiven la adecuación persona - puesto.
2. Asegurar que en todas las convocatorias se presente una relación final de candidaturas paritaria.
3. Favorecer la integración de los colectivos infra-representados en las áreas correspondientes.
4. Colaborar con institutos de formación profesional y universidades, en la captación de mujeres para integrarlas en los colectivos en los que éstas estén subrepresentadas en Mercedes-Benz.
5. Sensibilización y formación en temas de igualdad al personal encargado de seleccionar y a los responsables de las distintas áreas, buscando, con ello, la eliminación de toda discriminación o prejuicios que redunden en una igualdad ficticia dentro de la organización.
6. Elaborar un protocolo de entrevista para los participantes en procesos de selección que establezca los criterios de no discriminación ni intromisión en las áreas personales de los candidatos o candidatas.

Medidas generales:

1. Eliminar de la DPT sesgos que determinen preferencia u orientación de sexo en la petición del puesto, estableciendo el uso de un lenguaje sin sesgos de género.



2. Los responsables de Selección y Formación pondrán a disposición de la Comisión de Igualdad la información sobre los procesos y las candidaturas finales presentadas a los sectores.
3. A igualdad de méritos y capacidades, elegir a la persona candidata al puesto en función del sexo menos representado. Esta medida será contemplada en función de los cambios que se vayan experimentando en la Empresa.
4. Formar y sensibilizar a todos los implicados en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.
5. Transmitir, desde Mercedes-Benz, el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todas las empresas externas que participen en los procesos de selección.

FORMACIÓN

En el proceso de formación se establecen los pasos y criterios para el desarrollo profesional de la plantilla de acuerdo a los objetivos generales de la compañía, asegurando en cada momento la igualdad de oportunidades entre ambos sexos y la ausencia de discriminación.

Objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a la formación, extendiendo la cultura de Igualdad de Oportunidades y el acceso a la formación, usando como criterio objetivo la Descripción del Puesto de Trabajo (DPT) y las competencias en ella establecidas para dicho puesto.
2. Promover la inclusión de mujeres en cursos formativos para incrementar su polivalencia y versatilidad; fomentando, además, su desarrollo profesional para la eliminación de la segregación vertical.
3. Favorecer la integración de los colectivos infra-representados en las áreas formativas correspondientes.
4. Incluir la formación en políticas de Igualdad Oportunidades en el catálogo de acciones formativas de la empresa, como muestra del compromiso de Mercedes-Benz con la IO.

Medidas generales:

1. Los responsables de Selección y Formación pondrán a disposición de la Comisión de Igualdad la información sobre los repartos por sexos de las acciones formativas al finalizar estas.
2. Establecer un capítulo en el Plan de Acogida sobre la política de Igualdad de la compañía.
3. Formación y sensibilización en las políticas de Igualdad de Oportunidades (IO) a toda la plantilla.
4. Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en el catálogo de cursos anual.
5. Asegurar la puesta al día profesional de aquellos y aquellas que hayan tenido una excedencia por el cuidado de menores o familiares hasta segundo grado.
6. Compromiso de la empresa en la facilitación de la formación continua de las personas trabajadoras acogidas a medidas de conciliación de la vida laboral;



persiguiendo, con ello, la no exclusión de su desarrollo profesional.

7. Posibilidad de excedencia formativa de un año para un mejor desarrollo de su actividad laboral, a solicitar por empleados o empleadas con más de un año de antigüedad en el puesto que ocupen y con un mínimo de siete años en la empresa, siempre y cuando no hayan disfrutado de otras excedencias en los cinco años anteriores. Los solicitantes podrán realizar estudios superiores, master o doctorado, reincorporándose tras el período de excedencia al puesto de trabajo que tuvieran con anterioridad.

ACOSO SEXUAL

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de las personas contemplados en la Constitución Española.

Mercedes-Benz AG y MB Parts Logistics Iberica (MB PLI) siempre han velado escrupulosamente en el respeto a los Derechos Humanos y a las convenciones laborales establecidas en las distintas legislaciones, tanto a nivel internacional como nacional. Y en ese sentido firmó en 2001 el Acuerdo del Global Compact, que ha incorporado y ampliado en nuestro Código de Conducta, (1999 y 2003) marcando exigentes pautas y normas de conducta y ética; que se reflejan en los valores corporativos de Pasión, Respeto, Integridad y Disciplina como normas de conducta de la compañía y de las actitudes con las que todas las personas se deben relacionar y trabajar.

En virtud de esos valores, MB PLI asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni por razón de sexo, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral grave y dando lugar a las sanciones establecidas en la legislación vigente en esta materia.

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en concreto, los directivos y directivas tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En consecuencia, la Dirección y la Representación de las Personas Trabajadoras de MB PLI, firmantes de este documento, se comprometen a combatir y erradicar, por medio del Plan de Igualdad -y posteriores protocolos de trabajo-, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas a estos hechos, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Objetivos generales:**

1. Prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
2. Establecer los procedimientos de detección y denuncia en los casos acoso sexual o por razón de sexo.
3. Formar a la plantilla en la detección de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas generales:

1. Informar a toda la plantilla de la política de la Compañía al respecto, animándolos a denunciar cualquier caso que conozcan o de las que hayan sido víctimas.
2. Difundir y poner en la Web corporativa en intranet el protocolo de actuación en caso de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo y las condiciones y procedimientos para hacer efectiva la denuncia en los casos contemplados en el citado protocolo.
3. Incluir en los planes de formación anuales la acción formativa adecuada a la capacitación en la detección de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN

Este plan incluye entre sus principales objetivos la promoción de la mujer en igualdad de condiciones que el hombre y facilitar la formación profesional adecuada para promover la carrera profesional de todos sus empleados, de acuerdo a unas políticas de empresa que en ningún modo deben ser sexistas.

Objetivos generales:

1. Garantizar la eliminación de las desigualdades y desequilibrios laborales entre hombres y mujeres en los procesos de promoción de la compañía, asegurando la transparencia y objetividad y ausencia de cualquier sesgo por razones de sexo.
2. Impulsar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentren subrepresentadas en relación a su participación en la plantilla, promoviendo prácticas tendentes a incrementar su presencia especialmente en puestos de responsabilidad.
3. Fomentar el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras que integran la organización, contribuyendo a hacer crecer el talento y permitiendo una mejor adecuación de las personas trabajadoras a aquellos puestos para los que estén más capacitadas.
4. Establecimiento de un proceso objetivo, técnico, neutro y no discriminatorio de promoción interna. Deben existir criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso, así como una comunicación abierta y pública (Job posting) de los puestos a cubrir con la formación, experiencia y competencias o habilidades requeridas para el puesto.
5. Se impulsará la formación y sensibilización en materia de igualdad entre las personas que puedan intervenir en los procesos de promoción de personal.
6. Presencia o composición equilibrada de las candidaturas finalistas siempre



- que la bolsa de candidatos potenciales tenga como mínimo esa proporción.
7. Acción positiva: Fomento del sexo subrepresentado a igualdad de mérito y capacidad de desempeño del puesto de trabajo.
 8. El responsable de la elección definitiva deberá justificar ante los candidatos los motivos de su elección.
 9. Aplicación de programas de Mentoring, estableciendo un tutor o tutora que asesore en temas concretos como gestión de equipos, negociación de salario, habilidades de comunicación, etc.
 10. Se diseñarán acciones formativas dirigidas a empleadas y empleados para facilitar su promoción hacia aquellos puestos de responsabilidad o funciones en las que su género esté subrepresentado.
 11. No discriminación en los programas de desarrollo por motivos de ausencia por maternidad o paternidad, riesgo en el embarazo y cuidado de lactante.
 12. Ofrecer la posibilidad al empleado o empleada de una entrevista en los casos de rechazo de una promoción por parte del empleado o empleada o salida voluntaria de un puesto o de la compañía, con el fin de detectar el motivo de las mismas y si está asociada a una discriminación de género.

REMUNERACIÓN

Se considerará remuneración toda compensación que reciban las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla por el desempeño de sus funciones, ya sea retribuciones fijas, variables o en especie.

Objetivo:

Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de género, con criterios objetivos para fijar la compensación de los empleados y empleadas.

Medidas generales:

1. Transparencia en clasificación profesional de la plantilla.
2. Disponer de una descripción de puesto de todas las personas que forman la plantilla, de tal forma que sean más detectables posibles casos en los que personas que realicen las mismas tareas tengan categorías laborales muy dispares.
3. Velar porque los sistemas retributivos y procesos de valoración del desempeño sean claros, objetivos y no discriminatorios.
4. La política retributiva fija y variable mantendrá el criterio de no discriminación por motivos de ausencia por baja de maternidad o paternidad, riesgo en el embarazo, cuidado de lactante, etc.

COMUNICACIÓN

La política de comunicación interna y externa de la compañía velará por no transmitir imágenes ni estereotipos de género en su publicidad, revistas internas o cualquier otro medio de difusión de sus acciones comerciales y de marca; velando en todo momento porque la imagen de la compañía y sus proveedores se identifique con la Igualdad de Oportunidades.



Objetivos generales:

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres
2. Garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.
3. Promover el Principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la Empresa.
4. Desarrollar una cultura garantista de Igualdad de Oportunidades y libre de toda discriminación.
5. Desarrollar y Divulgar el Protocolo de actuación frente a situaciones de Acoso de diferente índole, tendentes a superar y erradicar comportamientos y actitudes que contravendrían el respeto obligado que se ha de profesar en las relaciones de trabajo.

Medidas generales:

1. Fomentar la participación del personal, habilitando vías de comunicación para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.
2. Promover el Plan de Igualdad a través de la Intranet en un espacio exclusivo para tal fin.
3. Utilizar los medios internos de comunicación para difundir el Plan de Igualdad o cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades en Mercedes-Benz.
4. Difundir el compromiso y la implantación expresa de la Dirección en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades mediante actos de divulgación, folletos, formación, etc., entre toda la plantilla, así como clientes y proveedores.
5. Difundir una guía de lenguaje no sexista para que sirva de pauta de utilización al conjunto de la Empresa.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Económicas:

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

Soporte Legal:

- La empresa y Representaciones sindicales, a través de sus servicios jurídicos,



facilitarán apoyo para la orientación legal que requieran, así como información sobre los recursos existentes en la zona.

Atención Médica:

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

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 3cc122cd501ac8aac66e0cb28c8263c097ea4983