

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Aernnova Engineering División, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024-2025 para la empresa Aernnova Engineering División, SA. Código convenio número 01101051012022.

**ANTECEDENTES**

El día 4 de julio de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 20 de junio de 2022.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, a 26 de julio de 2022

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**CONVENIO COLECTIVO DE AERNNNOVA ENGINEERING DIVISIÓN, SA  
CENTRO DE TRABAJO DE MIÑANO (ÁLAVA) AÑOS 2022-2025**

## Capítulo 1º. Condiciones generales

**Artículo 1. Determinación de las partes**

El presente convenio colectivo del centro del Parque Tecnológico de Álava (calle Leonardo Da Vinci, 13) se concierta al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, por la representación legal de Aernnova Engineering División SA y la representación legal de la plantilla.

**Artículo 2. Ámbito personal**

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la entidad Aernnova Engineering División, SA correspondiente a su centro de trabajo de Miñano a que se refiere el artículo precedente. También será de aplicación al personal de nuevo ingreso.

No obstante, lo anteriormente expresado, será competencia exclusiva de la Dirección de la empresa la política retributiva y salarial, la promoción económica y de ascensos, así como la VPT (valoración de puestos de trabajo), actual o futura de todo el personal en activo en la compañía.

Se garantiza un salario mínimo intergrupual con arreglo a las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente convenio.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio colectivo se concierta para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 y entrará en vigor a partir de su firma, con independencia de la fecha de registro por la autoridad laboral, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2022 salvo aquellos artículos que tengan establecido un periodo de vigencia distinto.

A partir del 31 de octubre de 2025 el presente convenio colectivo se entenderá automáticamente denunciado, debiendo las partes iniciar las deliberaciones del próximo convenio antes de la caducidad del mismo. Una vez vencida la vigencia pactada se iniciará la situación de prórroga durante la cual se acuerda una primera fase de negociación que tendrá una duración de 12 meses. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado acuerdo por las partes se abrirá una segunda fase de 2 meses durante la que las partes deberán acudir a alguno de los procedimientos establecidos en el PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales) para la resolución de conflictos. Si transcurrido este plazo tampoco se hubiera alcanzado acuerdo se reiniciará una tercera y última fase de negociación en la empresa por un plazo máximo de 4 meses.

Transcurrido el anterior plazo sin alcanzarse acuerdo de un nuevo convenio se producirán los efectos establecidos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4. Garantía personal**

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que en su conjunto, y en cómputo anual, tuviera reconocidas cualquier empleado a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

**Artículo 5. Absorción**

Los conceptos económicos y sociales establecidos en el presente convenio colectivo, absorberán cualquier mejora que se produzca en el sector (convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos) o por la normativa de general aplicación, desde el momento de su entrada en vigor, y cualquiera que sea la denominación, origen o naturaleza de los mismos.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión expresa de las tablas salariales y resto de conceptos económicos, por lo que en el caso que se anulase alguno de sus contenidos por la autoridad laboral, quedará sin eficacia su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

No podrá pretenderse la aplicación de una o varias de las normas contenidas en el presente convenio colectivo con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

**Artículo 7. Garantía general**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en el centro de trabajo de Miñano, por lo que se aplicará con preferencia a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

**Artículo 8. Composición de la comisión paritaria**

La comisión paritaria estará constituida, en representación del comité de empresa, por el Presidente y el secretario de dicho órgano, más un miembro de cada uno de los sindicatos con representación en el comité de empresa; y en representación de la empresa, por un número de representantes designados por la misma hasta un límite no superior al de representantes del comité de empresa en la comisión paritaria.

Ambas partes podrán designar asesores, con voz, pero sin voto, con el límite de uno por cada sindicato representado en el comité de empresa, e igual número de asesores de la empresa que el total de asesores designados por el comité de empresa.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán la mayoría en cada una de ambas representaciones, debiendo ser suscritos finalmente por el comité de empresa y la Dirección de la empresa.

**Artículo 9. Funciones de la comisión paritaria**

En tanto que es un órgano de interpretación, tutela y garantía de aplicación del presente convenio colectivo, la comisión paritaria tiene atribuidas las funciones siguientes:

1. Interpretación del presente convenio colectivo por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones conferidas legalmente a organismos y autoridades competentes.
3. Intervenir en las mediaciones que las partes puedan someterle, e interpretar las normas del presente convenio colectivo.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 10. Procedimiento para la resolución de conflictos**

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar en el seno de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional, de que pudieran valerse.

Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán acudir a los mecanismos previstos en el PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales) o bien a cualquier otro tipo de instancias conciliadoras.

**Artículo 11. Derechos supletorios**

En las materias no previstas en el presente convenio colectivo, y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el sector (convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos) y demás disposiciones legales que resulten de general aplicación.

## Capítulo 2º. Empleo y contratación

**Artículo 12. Contratación**

La incorporación de empleados se llevará a cabo en la empresa en todo momento, conforme a las modalidades de contratación laboral vigentes, siendo la contratación indefinida y estable, el referente de la política de contratación de la empresa.

No obstante, se podrán celebrar contratos de duración determinada al amparo de lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normas que reglamentariamente lo regulen.

**Artículo 13. Período de prueba de ingreso**

Los trabajadores y trabajadoras contratados estarán sometidos a un período de prueba que no podrá ser superior a 6 meses para los titulados superiores, medios y homologados, y 2 meses para el resto del personal. En caso de contratos temporales inferiores a un año la duración será de 2 meses para titulados superiores, medios y homologados y de un mes para el resto del personal.

No se computará a efectos del periodo de prueba, los cursos impartidos por la empresa para la formación inicial al puesto.

Durante todo el período de prueba, el personal trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del personal trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Artículo 14. Preaviso del personal trabajador**

Como norma general, se establece un preaviso de 30 días en caso de baja voluntaria de titulados superiores, medios y asimilados, y de 15 días para el resto de personal.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del empleado una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

## Capítulo 3º. Tiempo de trabajo

**Artículo 15. Jornada**

La jornada anual correspondiente a los años 2022, 2023 y 2024 será de 1.742 horas efectivas de trabajo.

La jornada laboral anual correspondiente a 2025 se reducirá en 16 horas siendo de 1.726 horas efectivas de trabajo, lo que lleva aparejada una reducción del 0,45 por ciento en la referencia al IPC a los efectos del incremento salarial de aplicación en dicho ejercicio 2025.

La jornada diaria en régimen de turnos será de 8 horas y 15 minutos de lunes a jueves y de 6 horas el viernes.

La comunicación del cambio de jornada para pasar a régimen de turnos será realizada con una anticipación mínima de 9 días naturales. De concurrir circunstancias especiales el personal trabajador podrá voluntariamente asumir un cambio a régimen de turnos con preaviso inferior a 9 días. De los cambios que se produzcan se informará al comité de empresa.

Se podrán dedicar 2 horas anuales para la celebración de asambleas, que serán recuperables durante la vigencia del convenio.

#### **Artículo 16. Horarios**

El horario de trabajo será el establecido en cada calendario laboral para los distintos ejercicios del presente convenio colectivo. Dichos calendarios laborales, se elaborarán por la Dirección de la empresa teniendo en cuenta las necesidades de actividad de la propia compañía, de sus compromisos y del sector, recogiendo, en su caso, el régimen de flexibilidad horaria con las horas de entrada y salida, así como el tiempo de comida establecido.

– Normas sobre flexibilidad horaria:

La naturaleza de las actividades de la empresa puede hacer necesario que la distribución de los horarios, tenga la flexibilidad y la movilidad que exige la atención de los proyectos concretos, que son variables y no siempre previsibles.

Se establece la flexibilidad de horarios los viernes en 15 minutos adicionales. En su caso, salida a partir de las 13:45 horas.

Se admite la flexibilidad horaria de 2 horas las vísperas de festivos, previa comunicación con antelación de 9 días naturales. En caso de discrepancia se resolverá por la comisión paritaria, en un máximo de 3 días hábiles desde el conocimiento de la discrepancia.

El intervalo de aplicación de la jornada continuada no variará respecto a los márgenes actuales.

Mediando preaviso de 9 días naturales, los trabajadores y trabajadoras que trabajen en régimen de jornada completa podrán retrasar su entrada al trabajo una hora por la mañana o anticipar una hora su salida al final de la jornada. Esta fórmula de flexibilidad sólo se podrá disfrutar un día a la semana. La hora de trabajo deberá recuperarse dentro de la misma jornada en la que se produce el disfrute o, de no ser posible, dentro de la semana laboral en que se ha disfrutado. No se podrá disfrutar de esta flexibilidad los viernes ni durante los periodos de jornada continuada ni en reducción de jornada.

– Distribución irregular de la jornada:

La empresa dispondrá de 150 horas anuales por persona trabajadora y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo para su aplicación bajo un régimen de distribución irregular de jornada con la finalidad de responder a las necesidades de los proyectos.

#### **Artículo 17. Calendario laboral**

Previamente a su publicación oficial, la Dirección de la empresa presentará al comité de empresa, antes del 15 de diciembre de cada ejercicio, el calendario laboral para el año siguiente, de forma que el comité de empresa disponga de 10 días naturales para emitir informe consultivo al respecto.

El personal destacado en las plantas de montaje, deberá adaptarse a los horarios de las empresas de montaje respetando la jornada anual de Aernnova Engineering División. Siempre que sea factible se podrán planificar las vacaciones independientemente de los periodos vacacionales de las plantas mediante la sustitución dentro del departamento.

Se establecerán guardias los viernes a la tarde en función de las necesidades de los proyectos y/o departamentos acomodándose a las personas afectadas la forma de disfrute del exceso horario.

#### **Artículo 18. Vacaciones**

El número de días de vacaciones, será el indicado en el calendario laboral vigente, tomando como referencia 30 días naturales de forma general.

La gestión de las vacaciones se realizará a través del sistema de partes de trabajo, y la opción de planificación de vacaciones en la que aparecerán los días de vacaciones pendientes y dónde se introducirá la previsión de disfrute de los mismos.

Dicha previsión deberá ser realizada del presente modo:

– De los días de vacaciones de cada persona se recomienda tomar 3 semanas como norma general entre el 15 de julio y el 15 de septiembre, y deberán ser comunicadas antes del 28 de febrero de cada año.

– El resto se podrán ir solicitando 15 días antes del disfrute a través del mismo sistema.

– La Dirección se encargará de ir validando y autorizando dichas solicitudes, así como cualquier modificación que se vaya produciendo. Para la aprobación de las vacaciones se tendrán en cuenta los plazos de los proyectos.

#### **Artículo 19. Horas extraordinarias**

Las partes suscribientes del presente convenio se comprometen al firme intento de evitar las situaciones en que sea necesaria la utilización de horas extras.

En el caso de que sea necesaria la realización de horas extras, éstas se compensarán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

### Capítulo 4º. Modificación de las condiciones de trabajo

#### **Artículo 20. Movilidad funcional y geográfica**

Conforme a la legislación vigente, todas las modificaciones de puesto de trabajo en la compañía, que supongan modificación de funciones y/o modificación geográfica, serán comunicadas por la Dirección de Recursos Humanos a los empleados afectados por dichas modificaciones con la mayor antelación posible, indicándose además de las causas que lo motivan, la incidencia y repercusión respecto de conceptos tales como responsabilidades, objetivos, salario si fuera distinto, responsable directo etc.

#### **Artículo 21. Desplazamientos laborales por realización de servicios**

Durante la vigencia del convenio se abonará una dieta indemnizatoria con arreglo a los siguientes criterios.

a) Desplazamientos de menos de 100 Kms:

a.1) Miñano-Miranda/Beranteviila.

• En condición de desplazados:

– 32,7 euros en concepto de dieta diaria, no pudiendo pasar ningún otro coste de viajes.

• Viajes esporádicos no continuos (siempre que mensualmente no superen los costes de condición de desplazados):

– Kilometraje Aernnova Engineering División a destino y viceversa + ticket de restaurante.

a.2) Otros destinos. Kilometraje Aernnova Engineering División a destino y viceversa + ticket de restaurante.

## b) Desplazamientos de más de 100 Kms.

La dieta indemnizatoria mensual para desplazamientos superiores a 100 Kms. será de 1.266 euros brutos<sup>1</sup>, incluyéndose los gastos de manutención en dicha dieta.

## b.1) Serán por cuenta de la empresa los siguientes conceptos:

- Gastos de viaje a destino y vuelta.
- Alojamiento individual permanente buscando una equivalencia razonable entre la calidad de vida del empleado en su entorno de origen y lugar de destino.
- Desplazamientos en destino para ir y volver al puesto de trabajo en destino.
- Repatriación inmediata en caso de fallecimiento u hospitalización de cónyuge, hijos o padres, bien por causa grave o bien por más de 5 días naturales.
- Gasto médico-sanitario en que incurriese el empleado, hasta un equivalente a la prestación médico-sanitaria derivada del régimen de Seguridad Social, si la comisión de servicio tuviera lugar en el extranjero, comprometiéndose la empresa a estudiar casos excepcionales.
- Adicionalmente, se disfrutará de 1 viaje de ida y vuelta (destino -origen-destino) cada 6 meses de estancia en destino para el empleado y para cada miembro de la unidad familiar que conviva con el empleado o empleada en destino, así como los gastos médico sanitarios en que incurriesen los miembros de la unidad familiar que convivan con el empleado en destino, si la comisión de servicio tuviera lugar en el extranjero.

Estas condiciones son orientativas y están establecidas para elaborar en cada caso el condicionado completo de viaje y estancia de las personas que vayan a ser desplazadas, buscando el equilibrio adecuado entre confort y coste.

## c) Viajes internacionales.

- Gastos de viaje a destino y vuelta.
- Alojamiento individual permanente buscando una equivalencia razonable entre la calidad de vida del empleado en su entorno de origen y lugar de destino.
- Desplazamientos en destino para ir y volver al puesto de trabajo en destino.
- Repatriación personal trabajador por fallecimiento/enfermedad grave: parientes en primer grado y hermanos.
- Tiempo empleado en el desplazamiento: reconocimiento de jornada por jornada. Incorporación al puesto de trabajo después de 8 horas mínimo de llegada a destino.
- Derecho a liquidación de disposiciones en efectivo con el límite de 4 al mes.
- Viajes intermedios, cada 3 meses cuando el empleado se desplace por periodos superiores a 5 meses, salvo voluntad expresa del empleado o acuerdo entre ambas partes. Se podrán utilizar viajes intermedios por quien se quiera.
- 1 viaje de ida y vuelta cada 6 meses para cada miembro de la unidad familiar que conviva con el empleado/a para desplazamientos iguales o superiores a 12 meses.
- Especificación de seguro para empleado y familia.

En los nuevos destinos que pudiesen surgir, se comunicará, con 10 días de antelación, al comité de empresa con carácter consultivo los importes de la dieta que se establezca para cada destino.

Las compensaciones establecidas para este apartado no serán acumulativas a las anteriores previstas en este artículo.

<sup>1</sup> La dieta indemnizatoria será además compensatoria, sustitutiva de los días de descanso establecidos a favor del empleado, según el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo 5º Conceptos retributivos e indemnizatorios

**Artículo 22. Salarios**

## a) Tablas salariales.

En el anexo 1 del presente convenio figuran las tablas salariales donde se establece para la categoría que se cita, la retribución o referencia vigente a partir del 1 de enero de 2022.

Dichas tablas salariales experimentarán un incremento del 4 por ciento con efectos a 2023, salvo para la categoría de técnico titulado semi senior que partiendo del incremento del 2,5 por ciento aplicado ya para el año 2022, con efectos a 2023 será incrementado en un 1,5 por ciento.

## b) Revisión salarial.

Los salarios base de las personas trabajadoras de Aernnova Engineering División (Miñano) se revisarán con carácter general en los siguientes porcentajes:

**Año 2022.** Se aplicará un incremento para cada persona trabajadora por importe de 2.600 euros brutos de los que un total de 1.885 euros (72,5 por ciento del incremento) se consolidará como incremento de la retribución fija mientras que los 715 euros restantes (27,5 por ciento) constituyen una paga extraordinaria anual de carácter no consolidable.

**Año 2023.** El incremento salarial se establece en función del IPC del año anterior sujeto a los siguientes criterios y condiciones:

— Para salario bruto anual inferior a 40.000 euros incluyendo la totalidad de conceptos retributivos fijos y variables:

- Si el IPC del año anterior fuese igual o inferior a un 4 por ciento el incremento se consolidará en el salario base de cada persona trabajadora.

- Si el IPC del año anterior fuese superior al 4 por ciento, el incremento hasta un 4 por ciento se consolidará en el salario base y el IPC restante se abonará como una paga extraordinaria no consolidable, cuyo devengo y pago queda condicionado a que se cumpla la siguiente condición de rentabilidad: que la cifra de EBITDA del año anterior sea positiva y superior al total del incremento salarial pactado para este año en los términos definidos en el anexo 2 del presente convenio donde se especifica la formulación para el cómputo de la condición de rentabilidad.

- A estos efectos la definición de EBITDA es la siguiente:

EBITDA Aernnova Engineering División: magnitud que engloba las siguientes cuentas contables: + importe neto de la cifra de negocio - aprovisionamientos + otros ingresos explotación - gastos de personal - otros gastos de explotación.

— Salario bruto anual entre 40.000 y 50.000 euros incluyendo la totalidad de conceptos retributivos fijos y variables:

- Si el IPC del año anterior fuese igual o inferior a un 2,5 por ciento el incremento se consolidará en el salario base de cada persona trabajadora.

- Si el IPC del año anterior fuese superior al 2,5 por ciento y menor al 4 por ciento el incremento hasta un 2,5 por ciento se consolidará en el salario base y el IPC restante hasta un máximo del 4 por ciento se consolidará en el salario base, cuyo devengo y pago mensual queda condicionado a que se cumpla la siguiente condición de rentabilidad: que la cifra de EBITDA del año anterior sea positiva y superior al total del incremento salarial pactado para este año. En caso de que no se cumpliera esta condición de rentabilidad, la cantidad resultante no se abonaría en este año 2023, pero pasaría a formar parte de la retribución fija del año siguiente (2024) siempre que se cumpliera la misma condición de rentabilidad para ese año y sucesivos en los términos definidos en el anexo 2 del presente convenio donde se especifica la formulación para el cómputo de la condición de rentabilidad.

- Si el IPC del año anterior fuese superior al 4 por ciento el incremento hasta el 4 por ciento se abonará en los términos señalados en el apartado anterior y a partir del 4 por ciento como una paga variable extraordinaria no consolidable cuyo devengo y pago queda condicionado a que se cumpla la siguiente condición de rentabilidad: que la cifra de EBITDA del año anterior sea positiva y superior al total del incremento salarial pactado para este año en los términos definidos en el anexo 2 del presente convenio donde se especifica la formulación para el cómputo de la condición de rentabilidad.

– Salario bruto anual superior a 50.000 euros:

- Si el IPC del año anterior fuese igual o inferior a un 2 por ciento el incremento se consolidará en el salario base de cada persona trabajadora.

- Si el IPC del año anterior fuese superior al 2 por ciento y menor de 4 por ciento el incremento hasta un 2 por ciento se consolidará en el salario base y el IPC restante hasta un máximo del 4 por ciento se consolidará en el salario base, cuyo devengo y pago mensual queda condicionado a que se cumpla la siguiente condición de rentabilidad: que la cifra de EBITDA del año anterior sea positiva y superior al total del incremento salarial pactado para este año en los términos definidos en el anexo 2 del presente convenio se especifica la formulación para el cómputo de la condición de rentabilidad. En caso de que no se cumpliera esta condición de rentabilidad, la cantidad resultante no se abonaría en este año (2023), pero pasaría a formar parte de la retribución fija del año siguiente (2024) siempre que se cumpliera la misma condición de rentabilidad para ese año y sucesivos.

- Si el IPC del año anterior fuese superior al 4 por ciento el incremento hasta el 4 por ciento se abonará en los términos señalados en el apartado anterior y a partir del 4 por ciento como una paga variable extraordinaria y no consolidable cuyo devengo y pago queda condicionado a que se cumpla la siguiente condición de rentabilidad: que la cifra de EBITDA del año anterior sea positiva y superior al total del incremento salarial pactado para este año en los términos definidos en el anexo 2 del presente convenio donde se especifica la formulación para el cómputo de la condición de rentabilidad.

Año 2024. El incremento salarial se establece en función del IPC del año anterior sujeto a los siguientes criterios y condiciones:

- Si el IPC del año anterior fuese igual o inferior a un 2,5 por ciento el incremento se consolidará en el salario base de cada persona trabajadora.

- Si el IPC del año anterior fuese superior al 2,5 por ciento y menor de 3,5 por ciento el incremento hasta un 2,5 por ciento se consolidará en el salario base y el IPC restante hasta un máximo del 3,5 por ciento se consolidará en salario base, cuyo devengo y pago mensual queda condicionado a que se cumpla la siguiente condición de rentabilidad: que la cifra de EBITDA del año anterior sea positiva y superior al total del incremento salarial pactado para este año en los términos definidos en el anexo 2 del presente convenio donde se especifica la formulación para el cómputo de la condición de rentabilidad. En caso de que no se cumpliera esta condición de rentabilidad, la cantidad resultante no se abonaría en este año (2024), pero pasaría a formar parte de la retribución fija del año siguiente (2025) siempre que se cumpliera la misma condición de rentabilidad para ese año y sucesivos.

- Si el IPC del año anterior fuese superior al 3,5 por ciento el incremento hasta el 3,5 por ciento se abonará en los términos señalados en el apartado anterior y a partir del 3,5 por ciento como una paga variable extraordinaria y no consolidable cuyo devengo y pago queda condicionado a que se cumpla la siguiente condición de rentabilidad: que la cifra de EBITDA del año anterior sea positiva y superior al total del incremento salarial pactado para este año en los términos definidos en el anexo 2 del presente convenio donde se especifica la formulación para el cómputo de la condición de rentabilidad.

Año 2025. El incremento salarial se establece en las mismas condiciones que en el año 2024 si bien en función del IPC del año anterior reducido en -0,45 por ciento como consecuencia a su vez de la reducción de jornada anual en -16 horas acordada específicamente para este año 2025. En el anexo 2 del presente convenio se especifica la formulación para el cómputo de la condición de rentabilidad.

c) Las partes acuerdan suprimir en este convenio a todos los efectos los conceptos de ayuda al transporte y ayuda a la comida, así como los conceptos plus convenio y complemento personal, integrando y consolidando el importe (entendido como importe consolidado) que cada empleado hubiera podido venir percibiendo por cualquiera de los citados conceptos en el sueldo base.

Dicha consolidación se llevará a cabo considerando lo percibido por cada empleado en el año 2021 por los citados conceptos procediéndose a su distribución en 14 pagas.

Debido a que el personal sujeto a reducciones de jornada por cuidado de familiares previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, percibía en origen el importe asignado a las ayudas al transporte y a la comida en su integridad, se acuerda que el personal que a la fecha de la firma del convenio colectivo 2022-2025 estuviera sujeto a un régimen de reducción de jornada por cuidado de familiar del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y/o inicie dicha reducción durante la vigencia del presente convenio, seguirá percibiendo en su integridad el importe equivalente al plus de comida y plus de distancia que hubiera venido percibiendo con anterioridad a su firma.

La consolidación se llevará a efecto de la misma forma que para el resto de personal si bien el importe resultante a consolidar será adecuado al porcentaje de jornada que realice en cada supuesto de reducción, de forma que la diferencia entre el importe íntegro consolidado y el que se corresponda según dicho porcentaje, se abonará mediante un complemento salarial de carácter personal denominado compensación reducción de jornada, cuya finalidad será la de garantizar que en las reducciones de jornada del artículo 37.6 Estatuto de los Trabajadores, el proceso de consolidación que hace referencia este apartado, se realice en los mismos términos que para el resto de personal.

En consecuencia, el citado complemento de compensación reducción de jornada quedará reducido o eliminado en su caso, en la misma medida en que se recupere el todo en parte la jornada laboral completa en vigor y consecuentemente se incremente en igual medida el importe consolidado en el sueldo base del empleado.

### **Artículo 23. Plus turnos**

#### **1. Plus doble turno:**

— Durante los 6 primeros meses por cada persona que desarrolle de forma efectiva un régimen de trabajo a dos turnos, se abonará un plus de doble turno de 60 euros brutos mensuales (o la parte proporcional si no se trabajara en dicho régimen el mes completo).

— A partir de los 6 primeros meses hasta completar un periodo de 12 meses por cada persona que desarrolle de forma efectiva un régimen de trabajo a dos turnos, se abonará un plus de doble turno de 70 euros brutos mensuales (o la parte proporcional si no se trabajara en dicho régimen el mes completo)

— A partir de 12 meses, por cada persona que desarrolle de forma efectiva un régimen de trabajo a dos turnos hasta un límite máximo de 18 meses, se abonará un plus de doble turno de 80 euros mensuales (o la parte proporcional si no se trabajara en dicho régimen el mes completo).

La aplicación de un régimen efectivo de dos turnos más allá del límite de 18 meses deberá ser acordada.

## 2. Plus triple turno:

Por cada persona que desarrolle de forma efectiva un régimen de trabajo a tres turnos hasta un máximo de 18 meses, se abonará un plus de triple turno de 110 euros brutos mensuales (o la parte proporcional si no se tratara de mes completo).

La aplicación de un régimen efectivo de tres turnos más allá del límite de 18 meses deberá ser acordada.

3. El régimen de turnos regulado en el presente artículo resulta de aplicación con efectos al 1 de enero de 2022.

4. El plus de doble y triple turno no se abonará en las gratificaciones extraordinarias.

### **Artículo 24. Uso de vehículo particular**

En los casos en que el personal trabajador deba realizar una misión profesional con su vehículo a requerimiento de la empresa, y con el consentimiento del trabajador, se le abonará la cantidad de 0,27 euros por kilómetro recorrido. Esta cantidad se revisará conforme al procedimiento de viajes general de la compañía.

### **Artículo 25. Complemento a cargo de la empresa en situación de incapacidad temporal**

En todas las situaciones de incapacidad temporal, la empresa complementará a los empleados las prestaciones económicas de Seguridad Social hasta el 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria, con exclusión de los pluses de doble turno y triple turno.

La empresa establecerá los mecanismos de control que garanticen el buen fin de dicho complemento, pudiendo darse la posibilidad de exclusiones individuales, si a través del servicio de salud laboral o de los servicios médicos de la mutua de accidentes, se acreditase fraude en su percepción, todo ello sin perjuicio de las posibles medidas individuales disciplinarias a que hubiera lugar.

## Capítulo 6º. Área social

### **Artículo 26. Licencias y permisos**

Las personas trabajadoras de Aernnova Engineering División, previo aviso y justificación, podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a retribución, en los siguientes supuestos:

1. Matrimonio del trabajador/a: 18 días naturales, incluido en ellos el día de la boda.

2. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres: en caso de coincidir la boda con día laborable, el día de la boda.

3. Mudanza de domicilio habitual: 1 día natural justificando dicho día mediante fotocopia del registro en el padrón.

4. Nacimiento: se estará a lo que, en cada momento de vigencia del presente convenio colectivo, disponga el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia. A la firma del documento el actual artículo 48.4 dispone:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. Enfermedad grave o accidente grave: según informe facultativo, con hospitalización superior a un día de:

- Cónyuge: 3 días naturales.
- De padres-madres, hijos/as y hermanas/os consanguíneos: 2 días naturales.
- De padres-madres, hijos/as y hermanas/os políticos: 2 días naturales.

– En caso de hospitalización de un día o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

6. Fallecimiento: (se contabiliza el primer día del cómputo aquel en que ocurre el fallecimiento, siendo el plazo indivisible):

- Cónyuge 5 días naturales.
- Padres-madres, hijos/as y hermanas/os consanguíneos 3 días naturales.
- Padres-madres, hijos/as y hermanas/os políticos 2 días naturales.
- Nietos/as y abuelos/as 2 días naturales.

En los apartados 4, 5 y 6, cuando se produzcan a más de 200 kilómetros de distancia del domicilio del trabajador, el plazo será de 4 días naturales.

7. Carnet de identidad, permiso de conducir y renovaciones de los anteriores: se concederá el tiempo necesario caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de tales documentos públicos durante el período de coincidencia.

8. Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social: El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el empleado, justificante de dicha consulta médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

Asimismo, aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijos discapacitados psíquicos o físicos podrán disponer del tiempo necesario para asistir a consultas médicas para dichos hijos.

9. Exámenes: se concederá el permiso necesario para la realización de exámenes de titulaciones oficiales, siempre que coincidan con el horario laboral y estén relacionados con el cometido contractual.

10. Lactancia: se estará a lo que en cada momento de vigencia del convenio colectivo disponga el Estatuto de los Trabajadores sobre este supuesto. A la firma del documento el actual artículo 37.4 señala:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

11. Permiso no retribuido para acompañamiento a revisión de hijo menor de 12 años al pediatra, con obligación de recuperar las horas de ausencia al trabajo.

12. Permiso de 3 días fraccionables dedicados a la tramitación administrativa necesaria en el caso de adopción de menores siempre con previa justificación de dicha tramitación.

13. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y demás sesiones necesarias para la adopción. Se estará a lo que, en cada momento de vigencia del presente convenio colectivo disponga el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia. A la firma del documento el actual artículo 37.3 f) dispone permiso retribuido.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente tendrán, a los efectos de la aplicación de cualquiera de las licencias recogidas en el presente artículo, la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

En caso de que el inicio del disfrute de los permisos retribuidos regulados coincida con día no laborable o día festivo, dichos permisos podrán disfrutarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante mientras persista y se mantenga el supuesto de hecho objeto de la respectiva licencia.

#### **Artículo 27. Trabajo en remoto**

Las personas trabajadoras tendrán derecho realizar un 1 a la semana de trabajo en remoto, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a. Exista autorización del Jefe/a o responsable del departamento.
- b. Se asegure el pleno cumplimiento de las funciones del puesto.
- c. Se garantice el cumplimiento de los acuerdos alcanzados con los clientes en el desarrollo de los proyectos, especialmente aquellos relativos a la protección de la propiedad industrial y/o intelectual, el uso legal de herramientas informáticas y siempre que el cliente no requiera la presencia de los que integran el proyecto, bien en dependencias de Aernnova Engineering División o en cualquier otra localización que se acordada con el cliente.

En caso de concurrir o sobrevenir una situación de fuerza mayor que posibilite la realización del trabajo en remoto, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar un día de trabajo en remoto, adicional al establecido en el apartado anterior y por cada situación de estas características. En estos casos, la persona trabajadora, deberá informar y justificar esta situación al Jefe/a o responsable del departamento.

A los efectos de esta flexibilidad adicional se considerará fuerza mayor cualquier circunstancia imprevisible e inevitable que impida cumplir con las obligaciones laborales en régimen presencial.

#### **Artículo 28. Seguro de accidentes de trabajo**

La empresa contratará una póliza de seguro, garantizando las siguientes coberturas:

- 65.000 euros en caso de muerte.
- 42.500 euros en caso de invalidez permanente total.
- 65.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Las citadas contingencias han de ser declaradas por la oportuna entidad gestora de la Seguridad Social.

#### **Artículo 29. Fomento del euskera**

La empresa, junto con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, se compromete a desarrollar actividades encaminadas a fomentar el euskera en función de la demanda de los empleados.

Se potenciará y desarrollará el uso del euskera mediante la presencia en los medios de comunicación que se utilicen en la empresa, siempre que sea factible.

### **Artículo 30. Formación**

La formación es una herramienta básica de actuación hacia el activo humano de la compañía y un compromiso de desarrollo de las personas que ha de estar ligado necesariamente, y de forma coherente, a los objetivos de la empresa. Los objetivos genéricos de la formación en Aernnova Engineering División, SA son:

1. El desarrollo de la organización, la capacitación de los recursos humanos y el desarrollo profesional y personal de las personas implicadas.
2. La gestión de la formación sobre la base de detección, diagnóstico y priorización de las necesidades formativas.
3. Potenciar la valía profesional de las personas, de forma que ello amplíe sus posibilidades de evolución profesional a futuro.
4. Estimular la comunicación y participación de las personas en la compañía.
5. En aplicación de lo anterior, a partir de la firma del convenio colectivo se crea para la actual plantilla de trabajadores y trabajadoras una bolsa de formación con un número de horas anuales equivalente al resultado de aplicar un promedio de 15 horas al total de trabajadores y trabajadoras del año precedente. En todo caso, la garantía mínima anual será de 1.200 horas.

Anualmente, antes del 31 de marzo de cada año, se entregará a la representación de los trabajadores y trabajadoras el plan de formación, estableciéndose un plazo de 10 días para que puedan formular las observaciones y propuestas que consideren oportunas. Se celebrarán al menos tres reuniones anuales entre la representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras para el seguimiento del plan de formación.

### **Capítulo 7º Prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 31. Política general de prevención de riesgos laborales**

La empresa y los empleados asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, Aernnova Engineering División realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores y trabajadoras, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención en lo que se refiera al uso de dichos medios.

#### **Artículo 32. Delegados/as de prevención**

El derecho de participación de los trabajadores y trabajadoras se llevará a efecto a través de los delegados/as de prevención, en la forma y términos señalados en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que establece sus competencias y facultades.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán designar como delegados/as de prevención a cualquier trabajador, aunque no sea miembro del comité de empresa si se cumple la condición de que como máximo representen los así elegidos el 50 por ciento de los previstos legalmente.

Estos delegados/as (no miembros del comité de empresa) tendrán también las competencias, facultades y garantías establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

La empresa proporcionará a todos los delegados/as de prevención los medios materiales y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 33. Comité de seguridad y salud**

El comité de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los servicios de prevención en el artículo 31 de la Ley 31/1995):

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere convenientes antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos de la actividad en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores y trabajadoras afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la actividad.

e) Requerir al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros organismos especializados previo acuerdo con el empresario. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al comité de seguridad y salud laboral.

### **Artículo 34. Reconocimientos médicos**

Los facultativos que atienden los servicios médicos de la empresa, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma, dentro de la jornada laboral.

Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Los problemas que puedan surgir en la práctica con la aplicación de las medidas a que se refiere el presente artículo podrán ser objeto de tratamiento en el seno de la comisión paritaria.

## Capítulo 8º Representación de los trabajadores y trabajadoras

**Artículo 35. Locales y tablón de anuncios**

En la empresa, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras, así como un tablón de anuncios.

**Artículo 36. Acumulación de horas sindicales**

Cada miembro del comité de empresa podrá comunicar a la empresa su decisión de ceder el crédito sindical, con el límite del 50 por ciento que tenga asignado, a otro miembro del comité de empresa, durante el periodo en que se encuentre desplazado fuera de su centro de trabajo.

## Capítulo 9º Compromisos

**Artículo 37. Compromiso de la Dirección y de los trabajadores y trabajadoras**

La Dirección, los representantes de los trabajadores y los empleados de la empresa, conscientes de las exigencias actuales de los mercados y de la competencia, se comprometen en la prestación de sus servicios, a mejorar si cabe, la eficacia de la compañía dentro de un marco social de respeto a las relaciones socio-laborales entre la Dirección y los empleados.

**Artículo 38. Compromisos en materia de Igualdad**

Ambas partes se comprometen a velar tanto por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor como por la igualdad de oportunidades y en general por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

**Artículo 39. Compromisos en materia de clasificación profesional**

Las partes asumen el compromiso de trabajar conjuntamente durante el periodo 2022-2024 en la revisión de las categorías profesionales referenciadas en el convenio colectivo de la extinta Aernnova Engineering Services (2018-2020), todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2 del presente convenio colectivo en el que se establece que será, en todo caso, competencia exclusiva de la Dirección de la empresa la política retributiva y salarial, la promoción económica y de ascensos, así como la VPT (valoración de puestos de trabajo), actual o futura de todo el personal en activo en la compañía.

En prueba de conformidad con lo reflejado en este texto articulado y su anexo, las partes deliberadoras, con acuerdo de la asamblea, suscriben el presente convenio de empresa, en Miñano a 20 de junio de 2022.

**ANEXO 1****Tablas salariales 2022**

Se establece para cada categoría las siguientes tablas de referencia:

Auxiliar administrativo/técnico/a no titulado	17.000 euros
Oficial administrativo/técnico/a no titulado junior	20.859 euros
Técnico/a titulado junior superior	25.848 euros
Técnico/a titulado medio	19.774 euros
Técnico/a titulado junior medio	27.128 euros
Técnico/a no titulado semisenior	28.877 euros
Técnico/a no titulado senior	32.669 euros
Técnico/a titulado semisenior	32.906 euros
Jefe/a de equipo	36.870 euros

**Tablas salariales 2023, 2024 y 2025**

Se establece para cada categoría las siguientes tablas de referencia:

Auxiliar administrativo/técnico/a no titulado	17.680 euros
Oficial administrativo/técnico/a no titulado junior	21.693 euros
Técnico/a titulado junior superior	26.882 euros
Técnico/a titulado medio	20.565 euros
Técnico/a titulado junior medio	28.213 euros
Técnico/a no titulado semisenior	30.032 euros
Técnico/a no titulado senior	33.976 euros
Técnico/a titulado semisenior	33.400 euros
Jefe/a de equipo	38.345 euros

## ANEXO 2

## Formulación condición de rentabilidad

Definiciones y acrónimos:

Gasto de personal = GP

Sueldos, salarios y asimilados = SSA

Cargas sociales = CS

$GP = SSA + CS$

$K1 = \text{Ratio subidas pactadas} = 95 \text{ por ciento}$

$K2 = \text{Ratio afectación de las CS por la subida IPC}$

$IPC \leq 3,5 \text{ por ciento} \Rightarrow K2=75 \text{ por ciento}$

$IPC > 3,5 \text{ por ciento} \Rightarrow K2=50 \text{ por ciento}$

IPC = Índice de Precios al Consumo

Empleado = Número medio de empleados

n = Año finalizado

Incremento gasto personal por subida salarial:

Sueldos, salarios y asimilados (n+1) =  $SSA (n) * K1 * (1+IPC(n)) \rightarrow SSA (n+1)$

Cargas sociales (n+1) =  $CS (n) * (1+IPC(n) * K2) \rightarrow CS (n+1)$

Ratios por empleado:

$E/E (n) = EBITDA (n) / Empleado (n)$

$SSA/E (n) = SSA (n) / Empleado (n)$

$CS/E (n) = CS (n) / Empleado (n)$

$GP / Empleado (n) = SSA/E (n) * K1 + CS/E (n) \rightarrow GP/E(n)$

$SSA/E (n+1) = SSA (n+1) / Empleado (n)$

$CS/E (n+1) = CS (n+1) / Empleado (n)$

$GP / Empleado (n+1) = SSA/E (n+1) + CS/E (n+1) \rightarrow GP/E(n+1)$

Condición de rentabilidad:

$E/E (n) > (GP/E(n+1)) - (GP/E(n)) > 0$