

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24320 *Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.*

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de modificación de los artículos 8, 12, 17, 30, 31, 60, 63, 64 y los anexos II y III del XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, que fue publicado en el BOE de 2 de febrero de 2010 (código de convenio número 90002052011987), acta que ha sido suscrita con fecha 28 de octubre de 2024 por la Comisión Negociadora del citado convenio, formada de una parte por la representante de la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y a la que se acompaña el informe favorable emitido por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (Ministerio de Hacienda) en virtud de lo previsto en el artículo 34 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

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

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL XI CONVENIO COLECTIVO PARA LA FNMT-RCM

En relación con el presente acuerdo, de conformidad con el artículo 67 del convenio, «Ambas representaciones convienen en considerar lo pactado como un todo orgánico indivisible, por lo que se considerará el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedaría desvirtuado el contenido del convenio».

Se acuerda dar nueva redacción a los artículos 8, 12, 17, 30, 31, 60, 63, 64 y anexos II y III del XI Convenio Colectivo para la FNMT-RCM. También se introduce una disposición transitoria segunda:

«Artículo 8. *Clasificación profesional.*

El personal de la FNMT-RCM se encuadrará, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realice, en los siguientes grupos profesionales:

1. Personal con mando.
2. Personal técnico.
3. Personal administrativo.
4. Personal operario.
5. Personal subalterno.

Las subclases que integran cada grupo y la definición de las categorías profesionales, así como su nivel salarial correspondiente, quedan reflejadas en el anexo I del presente convenio.

Las relaciones de categorías profesionales son meramente indicativas y, en ningún caso, la FNMT-RCM quedará obligada a tener cubiertas todas si las necesidades de su actividad no lo requieren.

Ambas partes reconocen la necesidad de actualizar la vigente clasificación profesional, ordenando la actividad mediante Grupos Profesionales, que abarquen a todos los colectivos del ámbito personal del convenio, adaptando las funciones actuales y los entornos operacionales, estableciendo criterios objetivos, coherentes y equitativos de retribución entre los distintos grupos profesionales y áreas funcionales, conforme a la nueva realidad organizativa de la entidad.

A tal fin, se constituirá antes de 30 de septiembre de 2024, una Comisión Mixta encargada de desarrollar el proyecto de Clasificación Profesional, con un calendario de trabajo específico y predeterminado, mediante las reuniones técnicas necesarias de carácter quincenal, que permitan abordar con continuidad estos trabajos. El modelo de ordenación se soportará en Grupos Profesionales y áreas funcionales, favoreciendo una mayor adaptación de la plantilla. Este nuevo sistema de clasificación profesional deberá acordarse antes del 31 de diciembre de 2025.

Una vez acordada la nueva clasificación profesional, en el plazo de un año desde la implantación de la misma, se negociarán las siguientes adaptaciones del presente convenio colectivo:

- Sistemas de selección del personal laboral al servicio de la FNMT-RCM.
- Adaptación de los conceptos retributivos a la nueva clasificación.
- Establecimiento de itinerarios profesionales para el personal de la FNMT-RCM.»

«Artículo 12. *Provisión de plazas vacantes y con reserva de puesto.*

1. La provisión de las vacantes fijas que se produzcan en la FNMT-RCM se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose al sistema siguiente:

a) Tendrán preferencia para ocupar las vacantes fijas los trabajadores fijos que en el momento de la convocatoria (comunicación a la representación de los trabajadores de la necesidad de cubrir las plazas solicitando vocales para el tribunal correspondiente) ostenten igual categoría en el centro de trabajo respectivo o, en su defecto, aquéllos que, ostentando igual categoría, pertenezcan a distinto centro de trabajo y, en ambos casos, hayan solicitado reglamentariamente el traslado.

b) Concurso-oposición restringido o selección si el puesto es de libre designación entre el personal laboral de la FNMT-RCM; mediante la realización de las pruebas oportunas.

c) Concurso-oposición o selección libre para las vacantes que hayan resultado desiertas tras el proceso del apartado anterior, mediante la realización del mismo tipo de pruebas que para el concurso-oposición restringido o selección interna.

2. Previa consulta al Comité de Empresa, se podrá aplicar un sistema excepcional de provisión de puestos de trabajo, consistente en un concurso de méritos para la cobertura interna y un sistema de oferta de empleo público, mediante oposición o concurso oposición para la cobertura de las vacantes externas, cuando los efectivos en plantilla desciendan por debajo del 10 por ciento del número de puestos del catálogo del artículo 10, o por debajo del 20 por ciento de los puestos de catálogo de un determinado Departamento. El contenido del concurso se acordará con la representación de los trabajadores.

3. La cobertura de puestos que se necesiten con carácter temporal, se ajustará al sistema siguiente:

a) Se cubrirá, siempre que sea posible, con superior o inferior categoría entre el personal del propio Departamento, designado por la Dirección del mismo.

b) En el caso de no poderse cubrir de la forma establecida en el apartado anterior, se procederá a recurrir al personal que haya resultado aprobado sin plaza en el último concurso-oposición de la categoría en la que genera la necesidad temporal.

c) Proceso de selección libre, al cual también se podrá presentar el personal fijo, para los puestos que hayan quedado sin cubrir tras el proceso del apartado anterior, a cuyos efectos se podrá aplicar lo recogido en el anexo VI del convenio colectivo sobre bolsas de trabajo y lo referente al artículo 16 sobre superior e inferior categoría.

d) En ausencia de bolsa, o cuando esté agotada, y por razones de urgencia no sea posible convocar un proceso selectivo para formar una bolsa específica en los términos del anexo VI, previo informe del Departamento del que dependan los puestos de trabajo a cubrir, se podrán solicitar, con carácter excepcional, candidatos al Servicio Público de Empleo Estatal. La selección se realizará mediante un procedimiento basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad. El seguimiento de estos procesos selectivos se realizará por la Comisión de Bolsas, recogida en el anexo VI.»

«Artículo 17. *Calendario laboral y jornadas.*

1. Calendario laboral.

a) La jornada máxima anual será de 1.547 horas.

b) La FNMT-RCM, previa audiencia e informe del Comité de Empresa, aprobará anualmente un calendario laboral en el que se fijarán las fiestas de carácter nacional y local establecidas en la normativa vigente. Así mismo, se fijarán los posibles días de exceso de jornada aplicando el siguiente orden de prioridad:

1. Un día de exceso entre dos días no laborables.
2. El lunes de Pascua (lunes siguiente a Semana Santa).
3. Dos días de exceso entre dos días no laborables.

c) En las Secciones o Departamentos en los que por razones técnicas, organizativas o productivas no pueda aplicarse el calendario general se establecerán calendarios anuales específicos adaptados a sus necesidades.

d) Para determinar el número máximo de días de trabajo al año, se descontará a la jornada máxima anual los días de permiso retribuido del artículo 19, apartados 8 y 9. Para aquellos calendarios en los que por la naturaleza del sistema de trabajo se proponga fijar los días del apartado 8 del artículo 19, el calendario habrá de ser negociado con el Comité de Empresa. Si no se llega a un acuerdo, la Dirección aprobará, previa consulta e informe del Comité de Empresa, el calendario sin fijar los mencionados días, que se disfrutarán, a solicitud de la persona interesada, de conformidad con el artículo 19 apartado 8.

2. Como regla general, la jornada será de siete horas diarias y se prestará en régimen de continuada, de lunes a viernes.

Se concederán 7 minutos de cortesía en los fichajes de entrada, en el reloj que los trabajadores tengan asignado en cada momento, y que como norma general será el del puesto de trabajo.

3. Los horarios de trabajo quedarán fijados de la siguiente forma:

A) Centro de trabajo de Madrid

Con carácter general los turnos de trabajo serán los siguientes:

Noche: De 00:00 a 07:00 horas.

Mañanas: De 07:00 a 14:00 horas.

Tarde: De 14:00 a 21:00 horas.

Horario flexible en los turnos de mañana y tarde. Se establecerá según necesidades del Departamento correspondiente y de acuerdo con el trabajador afectado, siempre que éste tenga un horario fijo establecido en sus condiciones de trabajo. Se deberán realizar, con carácter general, 35 horas semanales. Las horas de exceso de un mes se podrán compensar al mes siguiente al que se hayan producido (siempre fuera del horario establecido como obligatorio en cada turno), salvo autorización expresa del responsable correspondiente en su Departamento.

– Turno de mañana:

Obligatorio, de 09:00 a 13:30 horas.

Flexible, de 07:00 a 09:00 y de 13:30 horas en adelante.

– Turno de tarde:

Obligatorio, de 15:00 a 19:30 horas.

Flexible, de 13:45 a 15:00 y 19:30 horas en adelante.

B) Centro de trabajo de Burgos

– Sistema de trabajo a tres, cuatro o cinco turnos:

Mañana: De 06:00 a 14:00 horas.

Tarde: De 14:00 a 22:00 horas.

Noche: De 22:00 a 06:00 horas.

– Sistema de trabajo a dos turnos:

Mañana:

De 07:00 a 14:00 horas.

De 07:30 a 14:30 horas.

De 08:15 a 15:15 horas.

Tarde:

De 14:00 a 21:00 horas.

De 14:30 a 21:30 horas.

De 15:15 a 22:15 horas.

4. Descansos:

a) Con carácter general y para todos los centros de trabajo, se disfrutará de una pausa de treinta minutos que se considerará como de trabajo efectivo.

b) Entre una jornada y la siguiente, en todo caso, mediará un descanso de doce horas.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

5. Proceso productivo continuo: en los centros de trabajo o departamentos donde tengan lugar actividades de fabricación o transformación de proceso continuo no susceptibles de interrupción por razones técnicas, organizativas o productivas, podrá la Dirección de la Fábrica, de acuerdo o previo informe del Comité de Empresa, fijar el horario de trabajo continuo o partido, a turnos, rígido o flexible, siendo necesario para su puesta en práctica seguir el procedimiento señalado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Averías de máquina y pedidos no previstos:

a) En los casos en que se produzcan averías de máquina y que los operarios de la misma no puedan desarrollar su trabajo en el turno correspondiente, podrá la Dirección de la Fábrica, previa comunicación al Comité de Empresa, destinar al personal de la máquina a otro turno de trabajo en el que pueda realizar funciones propias de su categoría mientras dure la avería.

b) Asimismo, cuando existan pedidos no previstos y sea necesario incrementar el número de trabajadores en alguno de los turnos existentes, dotándole de la plantilla necesaria para su funcionamiento, la Dirección de la FNMT-RCM podrá aplicarlo siempre que lo acuerde con el Comité de Empresa en el plazo de tres días, En el caso de no estar de acuerdo el Comité de Empresa con la implantación, se procederá según la legislación laboral vigente. La implantación se mantendrá mientras dure el pedido correspondiente.

c) Para ambos casos se considerará como necesaria tanto la plantilla del taller que ha de realizar la producción, como la de los servicios auxiliares que sean necesarios en cada caso para que el proceso productivo se desarrolle con normalidad.

7. Rotación:

a) Cuando se realice el trabajo a turnos se establecerá una rotación de los mismos. En ningún caso, salvo adscripción voluntaria, se sobrepasará la estancia de quince días en el turno de noche y de un mes en el de tarde. Cuando la rotación se realice mensualmente, se cambiará el primer lunes de cada mes o, caso de ser festivo, el siguiente día laborable.

b) A los trabajadores que cursen estudios en Centros Oficiales cuyos horarios sean incompatibles con los de su trabajo y previo certificado oficial de estar matriculado, siempre que sea posible, en horario de mañana, se les facilitará su rotación en los turnos compatibles, siguiendo la cadencia establecida, cuando se trate de talleres y unidades sujetas a rotación, o su traslado a otras dependencias con igual categoría, siempre que sea posible según necesidades de plantilla en los casos de turno fijo y acrediten su asistencia a las clases. Esta situación se mantendrá durante el curso lectivo, siendo adscrito a los restantes turnos durante los meses no lectivos.

c) Las trabajadoras en estado gestante, y a petición propia, podrán no realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.

8. Jornadas inferiores:

a) El trabajador que disfrute de una jornada reducida por motivos legalmente establecidos dentro de la normativa vigente tendrá que solicitar la misma cada vez que se produzca una disminución de la jornada por imperativo de la ley o convencionalmente al objeto de repercutir la disminución proporcional al salario.

b) A los trabajadores que disfruten de jornadas inferiores, por contrato tácito o expreso con la Fábrica, no se les aplicará las reducciones de jornada que se establezcan para el resto del personal con jornada ordinaria, siempre que ésta sea igual o superior a la que tiene el trabajador establecido.

9. Modificación de jornada por necesidades excepcionales de producción:

a) La FNMT-RCM podrá modificar por tiempo determinado, con carácter temporal, la distribución diaria y/o semanal de la jornada máxima anual pactada en el presente convenio colectivo, sin superar ésta, cuando la adopción de esta medida resulte imprescindible para responder a circunstancias de producción no alcanzables saturando los medios existentes con la jornada habitual, de acuerdo con el procedimiento establecido en el anexo VII sobre modificación de la jornada habitual.

b) Las modificaciones adoptarán la forma denominada semana industrial para los centros de trabajo de Madrid y 4 o 5 turnos para el centro de trabajo de Burgos.

c) Las modificaciones tendrán, en cualquier caso, la consideración de individuales o colectivas en los términos y condiciones que se regulan en el artículo 41 del TRLET.

La implantación de la jornada ordinaria prevista en este artículo no podrá suponer, en ningún caso, a partir de su establecimiento, un detrimento del beneficio operativo de la empresa, costes adicionales, ni una tasa de reposición adicional a la que se establece en la normativa presupuestaria. De igual forma, la implantación de esta jornada no podrá suponer un incremento de la tasa de temporalidad. Asimismo, la implantación de esta jornada irá acompañada de medidas para el mantenimiento de la producción y potenciación de la eficiencia y la productividad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, así como el resultado de la actividad operativa de la empresa.»

«Artículo 30. *Dietas.*

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual.

En las comisiones que se desempeñen tanto en territorio nacional como en el extranjero, se percibirán las dietas según las cuantías que se establecen en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y sus posteriores actualizaciones.

Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, se abonará dieta entera el día de salida y gastos de manutención el día de regreso.

Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, pero la comisión de servicio durase menos de 24 horas, se abonará únicamente una dieta entera.

En las comisiones que se desempeñen fuera del territorio nacional, las dietas en el extranjero se devengarán desde el día en que se pase la frontera o se salga del último puerto o aeropuerto nacional y durante el recorrido y estancia en el extranjero, dejándose de percibir el mismo día de la llegada a la frontera o primer puerto o aeropuerto español.»

«Artículo 31. *Gastos de viaje.*

Se consideran gastos de viaje la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En la orden de la comisión de servicio se consignará el medio de transporte y clase a utilizar, procurando que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares. La indemnización será de la cuantía del importe del billete y pasaje utilizado.

Si por necesidades del servicio, fuera conveniente la utilización de vehículos particulares, deberá estar prevista esta posibilidad en la orden de la comisión. En este caso, se acreditará la adecuación del recorrido efectuado al itinerario previsto, con detalle del kilometraje, la matrícula, marca y demás características del vehículo utilizado. La indemnización a percibir como gastos de viaje por el uso del vehículo particular será la establecida en las normas de desarrollo del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Si al efectuar el servicio se utiliza vehículo propio y fuera necesario hacer todo o parte del recorrido por autopista de peaje, será indemnizable el gasto de peaje, previa autorización o justificación y presentación de facturas acreditativas de haberlo satisfecho.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas indicadas anteriormente, el exceso será abonado por la FNMT-RCM, previo reconocimiento por parte de la misma y oportuna justificación de los gastos realizados por los trabajadores, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes, que se considera como de trabajo efectivo, dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal, a excepción de los conductores cuando realicen su trabajo habitual.

El personal al que se encomiende una comisión de servicio percibirá, previa petición, por adelantado, el 100 por 100 del importe de las dietas y la totalidad de los gastos de viaje, regularizándose la totalidad del importe una vez finalizada la comisión de servicio.»

«Artículo 60. *Prestaciones sanitarias.*

La FNMT-RCM tiene contratada una póliza sanitaria para todas las personas trabajadoras y beneficiarios, que incluye una póliza odontológica.»

«Artículo 63. *Fomento de empleo-jubilación.*

1. La jubilación será obligatoria para la persona trabajadora cuando:
 - a) Haya cumplido los 68 años de edad, y
 - b) Cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
2. Esta medida estará vinculada al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora conforme a lo establecido en el artículo 12 de este convenio.
3. De conformidad con la legislación vigente en cada momento, la persona trabajadora de la FNMT podrá acceder a la jubilación parcial anticipada, con el correspondiente contrato de relevo, siempre que haya cumplido la edad legalmente exigida para el acceso a la misma y reúna las demás condiciones establecidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, y siempre que se obtengan las preceptivas autorizaciones administrativas.
4. En el último trimestre de cada año, el personal que cumpla en el siguiente ejercicio la edad legalmente exigida para el acceso a la jubilación parcial anticipada o superior y esté interesado en acogerse a la jubilación parcial, deberá realizar la petición oportuna para el siguiente ejercicio. Determinado el número de interesados y las categorías que desempeñen y, en función de la Oferta de Empleo que se adjudique a la FNMT-RCM, se procederá a acordar entre la

Dirección y la Representación de los Trabajadores, el número de las peticiones de jubilación parcial que se pueden atender.

5. Los relevistas accederán a esta situación a través del sistema de bolsas de trabajo temporal regulado en el anexo VI. Para la cobertura de vacantes se procederá según establece el artículo 12 del convenio, cubriendo la persona relevista las categorías inferiores que queden desiertas.»

«Artículo 64. *Formación interna.*

1. La FNMT tiene establecido un sistema de formación para las personas trabajadoras cuyas acciones formativas serán impartidas tanto por personal externo como interno de la entidad, según las necesidades a las que responda, mediante acciones presenciales, virtuales o digitales.

2. El sistema de formación interno se compondrá de acciones formativas que abarcarán entre otras las necesidades de formación siguientes:

a) Para los procesos de selección se analizará en cada caso, por la Comisión de Formación, la necesidad de realizar cursos prácticos previos a la selección o antes de realizar la prueba práctica para los candidatos/as que hayan superado la prueba teórica.

b) Se establecerá un plan semestral de acciones formativas en relación con las pruebas prácticas de la previsión de vacantes que saldrán a selección, previsión de la que se publicará un listado.

3. Se facilitarán cursos de formación ocupacional en colaboración con el SEPE u otros centros según las necesidades de la FNMT-RCM.

4. Las acciones formativas necesarias para el puesto de trabajo, que se tengan que realizar en un día laborable, fuera de la jornada laboral, será compensado el tiempo del curso con tiempo libre. Si fuera en día no laborable, la compensación se incrementará en una hora.

5. Se establece la Comisión de Formación, integrada por cuatro representantes de la dirección y un representante por sindicato con representación en los comités de empresa de la FNMT-RCM designados por el comité intercentros, en la que se propondrá la política y estrategia formativa de la FNMT-RCM según sus necesidades tecnológicas y cuya tendencia será formar el mayor número posible de la plantilla para la adaptación a los nuevos procesos o cambios tecnológicos, excluyendo criterios discriminatorios de cualquier tipo.

6. La Comisión de Formación, que se reunirá al menos una vez al mes, elaborará y propondrá un sistema de formación que elevará a la aprobación de la persona titular de la Dirección General de la FNMT-RCM.

El presente acuerdo entrará en vigor tras las correspondientes autorizaciones y su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.»

«Disposición transitoria segunda.

Jornada de 35 horas semanales

Una vez aprobada por los organismos competentes, la aplicación de la nueva jornada semanal de 35 horas se realizará del siguiente modo:

– Entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de junio de 2025 se continuarán realizando jornadas semanales de 37,5 horas.

– Se incluirá en el calendario laboral de 2024 un día adicional de exceso de jornada que será decidido y publicado por la Dirección previo informe del Comité de Empresa.

– En el año 2025 se concederán cinco días adicionales a los de libre disposición del artículo 19.8 de convenio y con su mismo régimen jurídico, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de junio de 2025, y que podrán disfrutarse entre 2025 y 2026.

– Desde el 1 de julio de 2025 la jornada semanal será de 35 horas, como establece el artículo 17 del presente convenio.

Con carácter trimestral, la Dirección General y los representantes legales de los trabajadores, celebraran una sesión plenaria para el seguimiento y evaluar la implantación de la nueva jornada.»

«ANEXO II

1. Niveles Salariales y antigüedad.
2. Salario lineal.
3. Cálculo de complemento de productividad.
4. Cálculo de complementos de puesto.
5. Cálculo de superior categoría.
6. Cálculo de horas extraordinarias.
7. Descuentos.

1. Niveles salariales y antigüedad

Valores salariales 2024:

Nivel	Salario Base		Salario Lineal		Total – Euros	Antigüedad 1 U.A.* – Euros	Compl. Producción – Euros
	Anual – Euros	Diario – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros			
1	18.233,80	38,1460	2.007,10	167,26	20.240,90	1,0148	597,11
2	19.087,54	39,9321	2.007,10	167,26	21.094,64	1,0525	622,29
3	20.500,03	42,8871	2.007,10	167,26	22.507,13	1,1149	663,96
4	22.017,01	46,0607	2.007,10	167,26	24.024,11	1,1818	708,71
5	23.646,28	49,4692	2.007,10	167,26	25.653,38	1,2537	756,77
6	25.396,09	53,1299	2.007,10	167,26	27.403,19	1,3310	808,39
7	27.275,42	57,0616	2.007,10	167,26	29.282,52	1,4139	863,83
8	29.293,79	61,2841	2.007,10	167,26	31.300,90	1,5030	923,38
9	31.461,55	65,8191	2.007,10	167,26	33.468,65	1,5987	987,33
10	33.789,71	70,6898	2.007,10	167,26	35.796,81	1,7015	1.056,01
11	36.290,13	75,9208	2.007,10	167,26	38.297,23	1,8119	1.129,77
12	38.975,60	81,5389	2.007,10	167,26	40.982,71	1,9304	1.208,99
13	41.859,81	87,5728	2.007,10	167,26	43.866,91	2,0577	1.294,07
14	44.957,40	94,0531	2.007,10	167,26	46.964,50	2,1945	1.385,45
15	48.284,27	101,0131	2.007,10	167,26	50.291,37	2,3413	1.483,60
16	51.857,31	108,4881	2.007,10	167,26	53.864,41	2,4990	1.589,00

* 1 UA= 2,11 % salario base/día + 5 % salario lineal/día.

Plus de Nocturnidad (25 % de salario base).
 Plus de Turnicidad: 38,66 euros/mes.
 Plus de Movilidad Funcional: 3,86 euros/jornada.
 Retribución variable por consecución de objetivos: 0,8 % de retribuciones fijas.
 Gratificación trabajo sábados, domingos o festivos: 104,62 euros/jornada.
 Complemento Acuerdo de Producción: 3,86 euros/jornada.

2. Salario lineal

2.1 Valores de 2024:

S. Lineal/anual = 2.007,11 euros

$$\text{S. Lineal/mes} = \frac{\text{S. Lineal/anual}}{12} = 167,26 \text{ euros}$$

$$\text{S. Lineal/día} = \frac{\text{S. Lineal/anual}}{\text{días naturales} + \text{días pagas extras}} = 4,21 \text{ euros}$$

(Únicamente para el cálculo de antigüedad)

3. Cálculo de complemento de productividad

Calculo del complemento de productividad:

$$\text{Comp. Productividad/día} = \frac{\text{Comp. productividad/año}}{\text{Días laborables}}$$

4. Complementos de puesto

a) Plus de nocturnidad:

$$1\text{h. nocturna} = \frac{\text{Salario base/día}}{7 \text{ horas}} \times \frac{\text{n}^\circ \text{ días laborables}}{\text{n}^\circ \text{ días trabajo}} \times 0,25$$

b) Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos:

$$1\text{h. tóx., pen., pel.} = \frac{\text{Salario base/día}}{7 \text{ horas}} \times \frac{\text{n}^\circ \text{ días laborables}}{\text{n}^\circ \text{ días trabajo}} \times 0,20$$

5. Cálculo de superior categoría

En los partes complementarios de nómina se anotará exclusivamente el tiempo trabajado, no incluyéndose el período de bocadillo, por lo que aparecerá como máximo 6,5 horas de cada día.

$$1\text{h S.B.} = \frac{\text{S.B. nivel realizado} - \text{S.B. nivel ostentado}}{7 \text{ horas}} \times \frac{\text{Días naturales} + \text{días paga extra}}{\text{N}^\circ \text{ días de trabajo}} \times \frac{7}{6,5}$$

$$1\text{h Ant/UA.} = \frac{\text{UA nivel realizado} - \text{UA nivel ostentado}}{7 \text{ horas}} \times \frac{\text{Días naturales} + \text{días paga extra}}{\text{N}^\circ \text{ días de trabajo}} \times \frac{7}{6,5}$$

$$1\text{h C. prod.} = \frac{\text{C. Prod./día nivel realizado} - \text{C. Prod./día nivel ostentado}}{7 \text{ horas}} \times \frac{\text{Días laborables}}{\text{N}^\circ \text{ días de trabajo}} \times \frac{7}{6,5}$$

6. Cálculo de horas extraordinarias

a) Salario Base y Antigüedad:

$$1 \text{ h extra} = \frac{(S.B./\text{día} + \text{ant.}/\text{día}) \times 6,5 + \frac{(S.B./\text{día} + \text{Ant.}/\text{día}) \times \text{días p.extras}}{52}}{\frac{\text{n}^\circ \text{ días de trabajo/año} \times 7 \text{ horas}}{52}} \times 1,75$$

b) Complemento de puesto en horas extraordinarias:

$$1 \text{ h.e. tox., pen., pel.} = \frac{S. \text{ base/día} \times 5}{\frac{\text{n}^\circ \text{ días de trabajo/año} \times 7 \text{ horas}}{52}} \times 0,20 \times 1,75$$

$$1 \text{ h.e. nocturna} = \frac{S. \text{ base/día} \times 5}{\frac{\text{n}^\circ \text{ días de trabajo/año} \times 7 \text{ horas}}{52}} \times 0,25 \times 1,75$$

7. Descuentos

a) Incidencias sin sueldo inferiores a una jornada.

- Retrasos.
- Salidas particulares.
- Incumplimiento de horario flexible.
- Paro laboral.

– Descuento sobre Salario Base y Antigüedad:

– Tiempo de incidencia = T

$$\text{- Parte proporcional de sábados} = \frac{1}{5} T$$

$$\text{- Parte proporcional de domingos} = \frac{1}{5} T$$

$$\text{- Parte proporcional de festivos} = \frac{\text{n}^\circ \text{ festivos/año}}{\text{n}^\circ \text{ días trabajo/año}} T$$

Sólo para el paro laboral:

– Se descuenta solo el día festivo incluido dentro del periodo de huelga.

$$\text{- Parte proporcional de p. extras} = \frac{\text{n}^\circ \text{ días pagas extra}}{\text{n}^\circ \text{ días laborables trimestre}} T$$

– Descuento sobre complementos de puesto y de productividad:

- Únicamente sobre el tiempo de ausencia.
- Descuento sobre gratificación por trabajo continuado en 4 o 5 turnos:
- No se abona la gratificación cuando la ausencia supera la mitad de la jornada.

b) Incidencias sin sueldo de jornada completa inferior a 30 días.

- Permiso sin retribuir.
- Faltas sin justificar.

- Faltas justificadas.
 - Faltas por sanción.
 - Paro laboral.
- Descuentos sobre salario base y antigüedad.

– Tiempo de incidencia = T

$$\text{- Parte proporcional de sábados} = \frac{1}{5} T$$

$$\text{- Parte proporcional de domingos} = \frac{1}{5} T$$

$$\text{- Parte proporcional de festivos} = \frac{\text{nº festivos/año}}{\text{nº días trabajo/año}} T$$

$$\text{- Parte proporcional de p. extras} = \frac{\text{nº días pagas extra}}{\text{nº días laborables trimestre}} T$$

Para el paro laboral, únicamente los días festivos incluidos dentro del período de huelga.

- Descuento sobre complementos de puesto y de productividad:
- Únicamente sobre el tiempo de ausencia.
- Descuento sobre gratificación por trabajo continuado en 4 o 5 turnos:
- No se abona la gratificación.
- c) Incidencias sin sueldo superiores a 30 días.

Se aplican los mismos descuentos del apartado anterior, más la parte proporcional de vacaciones correspondiente al número de días trabajados según la siguiente fórmula:

$$\text{- Descuento de vacaciones} = \frac{\text{nº días laborables de vacaciones}}{\text{nº días laborables/año}} T$$

d) Permisos retribuidos.

– Descuentos sobre salario base y antigüedad.

No se aplican descuentos.

– Descuentos sobre complementos de puesto.

Se aplicará el tiempo de incidencia con la excepción de que la ausencia se produzca para ejercer el derecho al voto en elecciones sindicales, locales, autonómicas, nacionales o de la Unión Europea.

– Descuentos sobre complemento de productividad.

Se aplicará el tiempo de incidencia en permisos de jornada completa por matrimonio, para concurrir a las convocatorias de exámenes en centros de enseñanza oficial u homologados, traslado de domicilio habitual y asistencia a consultas médicas, así como en las compensaciones.

- Descuentos sobre gratificación por trabajo continuado en 4 o 5 turnos.

Se aplicará el tiempo de incidencia en permisos de jornada completa por matrimonio, para concurrir a las convocatorias de exámenes en centros de enseñanza oficial u homologados, traslado de domicilio habitual y asistencia a consultas médicas, así como en las compensaciones. En ausencias de parte de la jornada se abonará la gratificación siempre que el tiempo trabajado supere la mitad de la jornada.

- e) Enfermedad común.

Para el cálculo del complemento de enfermedad a cargo de la empresa se considerará el 100 % del salario base, salario lineal y antigüedad, no abonándose los conceptos de complementos de puesto, de productividad y gratificación por trabajo continuado en 4 o 5 turnos.»

«ANEXO III

Normas sobre concursos

Normas sobre concursos-oposición

La normativa sobre concursos-oposición corresponde al siguiente detalle:

A. Convocatorias

La Dirección de la FNMT-RCM publicará una vez al año el catálogo de puestos de trabajo y las vacantes existentes en ese momento, y hará públicas las convocatorias de las vacantes a cubrir mediante oposiciones, donde deberán constar necesariamente los siguientes datos:

- Número de vacantes a cubrir.
- Categoría profesional asignada a las vacantes.
- Departamento de destino.
- Composición nominativa del Tribunal calificador.
- Pruebas a realizar y carácter eliminatorio o no de las mismas.
- Los programas de las pruebas.

B. Candidatos

Podrán participar en las oposiciones convocadas por la FNMT-RCM todo el personal a su servicio, con la excepción recogida en el artículo 13.

C. Tribunal calificador

Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos por un Presidente y un Secretario nombrados por la Dirección de la FNMT-RCM y un número variable de vocales, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figurarán un máximo de 4 miembros propuestos por la Dirección de la FNMT-RCM y 3 miembros por los trabajadores, de los cuales dos corresponden a igual o superior categoría del área profesional del puesto a cubrir y un tercero al Comité de Empresa. En el caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reducirían a 2 miembros la participación en el Tribunal, reduciéndose igualmente el número de vocales de la Dirección de la FNMT-RCM.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal calificador deberá estar nombrado para su público conocimiento el día que sea hecha pública la convocatoria. Asimismo, se harán públicas las modificaciones que se produzcan en el mismo a lo largo del concurso-oposición.

Son competencias del Tribunal:

La elaboración de las pruebas.

La calificación de las mismas.

La resolución de las impugnaciones.

La resolución sobre admisión de candidatos.

La certificación de cuántos datos sean requeridos sobre la marcha del concurso oposición.

El Tribunal calificador decidirá el tipo de pruebas a realizar, el orden de las mismas y su consiguiente ponderación, dependiendo del contenido de los trabajos a efectuar, cuya información deberá constar necesariamente en el momento de hacerse pública la convocatoria. Para la determinación del orden de las pruebas se tendrán en cuenta las necesidades del proceso productivo.

D. Plazos

Todos los plazos comenzarán su cómputo a partir del día siguiente de la publicación del aviso a que hagan referencia.

Una vez acordada y comunicada la necesidad de cubrir una vacante conforme a las reglas previstas en los artículos 8.º y 10.º de este convenio, se designará y nombrará a los miembros del Tribunal en representación de la Dirección de la FNMT-RCM y de los trabajadores en el plazo máximo de siete días naturales; una vez nombrado el Tribunal, se celebrará la primera reunión y se hará pública la convocatoria del concurso-oposición. Se abrirá un período de dos semanas de presentación de reclamaciones a la convocatoria, que serán resueltas por el tribunal antes de la celebración de la primera prueba.

El plazo de presentación de instancias será de siete días naturales a contar desde la publicación de la convocatoria, tras lo cual se publicará relación de candidatos admitidos y excluidos al concurso-oposición.

Si antes del inicio de las mismas se produjesen nuevas vacantes de la misma categoría, se abrirá un nuevo plazo de admisión de instancias en siete días naturales más.

Salvo motivos productivos justificados, la primera prueba se iniciará dentro de los 14 días naturales siguientes a la finalización del plazo de presentación de instancias y la duración máxima del concurso-oposición será de tres meses desde la publicación de la convocatoria.

El llamamiento para cada prueba se anunciará como mínimo con 3 días laborables de antelación a la celebración de ésta.

Publicados los resultados de cada prueba, los candidatos dispondrán de un plazo de 3 días laborables para solicitar la revisión de su ejercicio, debiendo el tribunal proceder a la misma en los 3 días laborables siguientes.

Asimismo, dispondrán de 7 días laborables desde la publicación de los resultados finales para presentar impugnación a las pruebas, quedando resuelto el concurso-oposición de no mediar impugnaciones. En caso contrario, se interrumpirán los plazos hasta su resolución, disponiendo el Tribunal de un máximo de diez días laborables para resolver las impugnaciones presentadas, recogiendo en un acta definitiva los acuerdos tomados al respecto, que dará por finalizado el concurso-oposición en vía previa en el orden laboral.

La firma del acta final de resultados se efectuará como máximo 7 días naturales después de finalizado el último ejercicio o de la fecha en que el tribunal resuelva las impugnaciones presentadas.

Los aspectos económicos surtirán efectos en el plazo de 7 días naturales desde la firma del acta final. En el plazo máximo de 1 mes a contar desde los efectos económicos el trabajador deberá incorporarse a su nuevo puesto.

La publicación y recepción de instancias en turnos de vacaciones anuales reglamentadas se hará con un plazo de catorce días naturales (siete en un periodo vacacional y siete en el siguiente), para que toda la plantilla de la FNMT-RCM pueda informarse y presentar instancias.

E. Aprobados

Tras cada prueba se publicará la relación nominal de los candidatos que hayan alcanzado el mínimo establecido para superarla, con indicación de la puntuación obtenida. Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos a las personas que hayan obtenido mayor puntuación y, en el caso de igualdad a las del género menos representado en la categoría profesional a cubrir y de continuar el empate, por antigüedad del candidato en la FNMT-RCM. Se puntuará cada prueba de 0 a 10, considerándose a partir de 5 puntos como aprobado.

F. Revisiones de examen e impugnaciones

Las revisiones de exámenes o impugnaciones podrán efectuarse en los plazos establecidos; respecto a las revisiones de exámenes, todo candidato que lo solicite en plazo tendrá derecho a comprobar de forma personal su ejercicio y las puntuaciones asignadas al mismo.

Las peticiones de revisión o impugnaciones irán dirigidas al Secretario del Tribunal calificador y se presentarán de la misma forma y lugar que la presentación de instancias.

G. Actas

Se confeccionarán las correspondientes actas de cada reunión por el Secretario del Tribunal, figurando en ellas todas las incidencias que se produzcan durante el transcurso del concurso-oposición, incluyéndose las puntuaciones parciales y totales de los candidatos obtenidas en las diferentes pruebas. Durante el concurso-oposición se remitirá copia de las actas a la representación de los trabajadores.

H. Pruebas

Las pruebas del examen deben ser seleccionadas lo más próximo posible al inicio del mismo.

Se utilizará cualquier sistema de letras, números, etc. válido para poder impedir conocer el nombre de los candidatos en el momento de la corrección.

Siempre que el candidato deba ser ayudado por un equipo, éste podrá ser elegido por él si las necesidades productivas lo permiten, correspondiendo las categorías del mismo a la dotación ordinaria de la máquina.

Los concursos-oposición constarán de pruebas teórico-prácticas. Las pruebas teóricas serán fundamentalmente de tecnología o del desarrollo del trabajo del puesto a cubrir.

Cuando las características del puesto lo requieran se realizarán pruebas psicotécnicas, como complemento de las teórico-prácticas.

La no comparecencia a alguna de las pruebas implicará el desistimiento al proceso por parte del candidato.

La elección del destino, cuando éstos sean varios, se realizará por orden de puntuación obtenida en el concurso-oposición.

Durante la selección, las vacantes se cubrirán provisionalmente por profesionales idóneos, preferentemente de la categoría inmediata inferior al menos del taller o dependencia donde se produzca la vacante; por orden de antigüedad y de forma rotatoria, abonándosele la superior categoría.

Los plazos del concurso-oposición quedarán suspendidos durante los periodos vacacionales pactados, siempre que coincidan dichos plazos con las vacaciones reglamentarias de alguno de los opositores.

I. Bonificación por antigüedad

En aquellas oposiciones que, por decisión del Tribunal calificador, contemplen una prueba teórica y ésta tenga carácter eliminatorio, la calificación obtenida en ella se bonificará en función de los años de servicio activo en la FNMT-RCM con arreglo al siguiente baremo:

- Antigüedad efectiva hasta 10 años: 0 puntos.
- Antigüedad efectiva entre 10 y 20 años: 1 punto.
- Antigüedad efectiva entre 20 y 30 años: 1,5 puntos.
- Antigüedad efectiva más de 30 años: 2 puntos.

Estas bonificaciones tendrán efectos únicamente para el acceso a las siguientes pruebas del concurso-oposición, pero no serán tomadas en consideración en la ponderación de las calificaciones y consecuentemente en la propia determinación final de los aprobados.»