



RESOLUCIÓ, de 17 de juny de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda) per al període 01.07.2021-31.12.2025 (codi de conveni núm. 08010851011999)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 d'abril de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda) per al període 01.07.2021-31.12.2025 (codi de conveni núm. 08010851011999) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ALSTOM TRANSPORTE, SA  
(CENTRO DE TRABAJO DE SANTA PERPÈTUA DE MOGODA)

## TÍTULO 1 Condiciones Generales

### Artículo 1. *Ámbito Territorial y Funcional*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán al centro de trabajo de Alstom Transporte, SA radicado en el municipio de Santa Perpètua de Mogoda, Barcelona.

### Artículo 2. *Ámbito personal*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras radicadas en el centro de trabajo antes citado, que estén prestando sus servicios en el mismo, en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto: el personal de alta dirección que, pese a estar incluido en el ámbito del Convenio, con posterioridad a la firma de su contrato de trabajo, reciba y acepte la propuesta de la empresa de quedar temporalmente excluido del Convenio de acuerdo con las condiciones que entre ambas partes se establezcan por escrito.

Dada la vocación internacional del grupo Alstom y la voluntad de armonizar a nivel mundial las políticas de gestión de recursos humanos de sus gerentes y profesionales, la empresa podrá establecer, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, acuerdos individuales de mejora como complemento al contrato de trabajo y a las condiciones establecidas en el Convenio. Este tipo de acuerdos individuales podrán ser suscritos típicamente por las personas trabajadoras cuyo nivel de responsabilidad se encuadre en los grupos profesionales del 1 al 3 del Convenio colectivo.

### Artículo 3. *Ámbito temporal*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de julio de 2021, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Si en alguna de las materias se establece una vigencia distinta, se señalará expresamente.

El presente Convenio colectivo se prorrogará por períodos de un año, salvo denuncia expresa notificada fehacientemente a la otra parte y a la Administración, durante los tres últimos meses de vigencia inicial o de sus prórrogas.

#### Artículo 4. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral u Organismo Oficial Superior no aprobase alguno de los Artículos del Convenio, obligará a las partes a negociar y adaptar a la ley el/los Artículo/s que correspondan.

Cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas, será de aplicación inmediata y se tendrá en cuenta en la primera revisión próxima futura para adaptar el texto del Convenio a lo que establezcan las modificaciones señaladas.

#### Artículo 5. *Compensación y Absorción*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo, sean cual sea su origen y naturaleza, serán absorbibles y compensables, con cualquier devengo, crédito, derecho o condición que pudiera ser exigible en virtud de norma legal o pactada, según lo establecido en el Art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y sin detrimento de lo estipulado en el Art.6 de este Convenio.

#### Artículo 6. *Garantía Personal*

A toda persona trabajadora que en el momento de entrada en vigor del Convenio colectivo tuviera condiciones personales de trabajo más beneficiosas que las que aquí se establecen, le serán respetadas a título personal; siempre que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas en cómputo global y anual que las que ahora se establecen.

Las condiciones salariales garantizadas a título personal experimentarán los mismos incrementos que a nivel general se pacten.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia*

La Comisión de Interpretación estará compuesta por diez personas, designadas 5 por cada representación (social y empresarial) y atenderá obligatoriamente y como trámite previo, cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de esta Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Las funciones de la Comisión Paritaria son:

1. Interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.
2. Seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La Comisión Paritaria se reunirá una vez al año, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera. Los acuerdos se alcanzarán por unanimidad entre las dos partes (Representación Social y Representación de la Empresa).

Se redactará un acta de las resoluciones correspondientes de cada uno de los casos objeto de debate, que firmarán todos los asistentes.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del Convenio colectivo se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será: Alstom, 08130 Sta. Perpetua de Mogoda, carretera B-140, Km 7,5

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio colectivo, o de cualquier otro acuerdo firmado entre la Empresa y los Representantes legales de las personas trabajadoras, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en los Acuerdos Interprofesionales de Cataluña vigentes en cada momento. Esta cláusula no supondrá en ningún caso el sometimiento obligatorio a arbitraje.

Artículo 7 bis. *Inaplicación del convenio por las causas previstas en el artículo 82.3 del ET.*

Las partes acuerdan expresamente la remisión expresa a los procedimientos establecidos en el artículo 82.3 del ET para resolver las discrepancias que puedan surgir en la materia y en concreto se remiten al artículo 7 del X Convenio colectivo de Alstom Santa Perpetua de la Mogoda.

Artículo 8. *Derecho Supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Normas Legales o Reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

Respecto al Régimen disciplinario nos remitimos a la regulación contemplada en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona sobre Faltas y Sanciones.

## Título II Organización del Trabajo

Artículo 9. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección, que la llevará a cabo en el ejercicio de sus facultades de organización, planificación, dirección y control de la ejecución del trabajo, mediante la disposición de las instrucciones y normas de funcionamiento necesarias, según la legislación vigente.

Sin merma de dicha autoridad, los representantes del personal participarán en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente.

La introducción de nuevas tecnologías será comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 10. *Clasificación Funcional*

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio colectivo, será encuadrado, dentro de su entorno tecnológico, con el grupo Profesional que en la actualidad ostenta, acorde con sus conocimientos teóricos y prácticos.

1. Las clasificaciones del personal del presente Convenio colectivo no suponen limitación a la creación de entornos tecnológicos nuevos que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, planteándose previamente al Comité de Empresa.

2. Entornos tecnológicos actualmente contemplados son: Electricidad, Mecanizados, Calderería, Montajes Mecánicos, Pintura, Administración, Técnicos y Pruebas.

### Artículo 11. *Grupos Profesionales*

Se regirá por lo estipulado en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

En Anexo I se indica la conversión de categorías a grupos profesionales.

Los puestos de trabajo de Operario/a de Producción, en cada uno de los talleres, tendrán asignado de entrada el GP6, procediéndose a asignar el GP5 cuando la persona trabajadora haya formalizado contrato fijo ordinario. Las partes firmantes del CC convienen que se requieren las condiciones anteriores, para desarrollar con la necesaria eficacia y autonomía las funciones propias del puesto, obteniendo en consecuencia el GP5.

### Artículo 12. *Revisión de Grupos Profesionales*

Cuando una persona trabajadora considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual clasificación profesional, lo pondrá en conocimiento de su Mando Directo y/o del Comité de Empresa, que harán llegar la reclamación debidamente razonada a la Dirección de la Empresa, con carácter previo a cualquier otra actuación.

La Dirección contestará por escrito a la persona interesada en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días. Pasado este plazo se entenderá la reclamación desestimada

### Artículo 13. *Trabajos de Distinto Nivel Profesional*

1. Cuando se trate de asignar funciones correspondientes de un grupo superior al de origen, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses.

2. En las sustituciones motivadas por I.T., Licencias y Excedencias forzosas, la situación se prolongará en tanto dure la causa que la motivó, con un límite de 18 meses, sin que una misma persona trabajadora pueda cubrir más de un puesto de sustitución de larga duración.

3. En tanto se desempeñan trabajos propios de grupo superior (para las tareas indicadas en el Art. 29 - Sistema de Calificación), se percibirá la retribución (salario base + valor de la hora del incentivo por rendimiento), correspondiente al grupo profesional desempeñado,

4. Se reconocerá el GP4 a las personas trabajadoras que acumulen un tiempo de 900h de realización de funciones de distinto nivel profesional, en 24 meses continuados de trabajo, no considerando las circunstancias de cómputo siguientes:

- los datos contemplados en nóminas de Agosto;
- los meses íntegros de ausencia

4.1 El reconocimiento y efecto económico de GP4 se realizará con la fecha de efecto del mes siguiente al cumplimiento de las condiciones acordadas (cómputos a realizar desde fecha 1-ene-2018)

4.2. Las personas interesadas en solicitar el reconocimiento de GP4, al cumplir las condiciones anteriormente apuntadas, deberán presentar en Recursos Humanos el formulario "Solicitud Reconocimiento Grupo 4", HRMS-RS-BCN-FRM-016 A.

5. En relación al Grupo Profesional a asignar a los operarios/as (MOD) del área de Testing

- Las nuevas incorporaciones en Testing tendrán asignado GP5. Al tener 1 año de antigüedad en el puesto, se reconocerá el GP4.

- En el caso de cambios de departamento (hacia Testing), se percibirá un complemento hasta GP4 (salario base + valor de la hora del incentivo por rendimiento) desde el 6º mes de trabajo en

Testing, lo que se consolidará en el mes 13 de trabajo en Testing (reconocimiento y efecto económico de GP4)

6. Cuando por necesidades de la producción se haya de desempeñar un puesto correspondiente a un grupo profesional inferior, se conservará la retribución de origen, excepto que el cambio se produzca a petición de la persona trabajadora, en cuyo caso se percibirá la retribución del nuevo puesto, tramitándose el caso a través del Comité de Empresa.

### Título III **Ingresos y Ascensos**

#### Artículo 14. *Declaración General*

##### Política de Empleo

La buena marcha de las empresas, así como la creación y el mantenimiento del empleo dependen en gran medida de la capacidad competitiva de las organizaciones para hacer frente a las necesidades de los clientes y a los nuevos retos tecnológicos de una manera ágil y flexible.

En este contexto se han introducido en el presente Convenio medidas para conseguir dos hitos fundamentales:

- a) Mejorar el nivel de competitividad de los productos según mercado.
- b) Asegurar los compromisos "Calidad - Coste - Plazo " con los clientes.

Sabiendo que la consecución de estos objetivos es lo que asegura la buena marcha de la empresa, la Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a tener una voluntad positiva y proactiva en el desarrollo del presente Convenio.

#### Artículo 15. *Ingresos y fórmulas de contratación*

El ingreso de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se ajustará, en todo momento, a las normas legales y reglamentarias estatales y autonómicas vigentes en cada supuesto de contratación.

En lo relativo al periodo de prueba se estará a lo establecido en el convenio de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

#### Artículo 16. *Formación*

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de las personas trabajadoras, y para aumentar la competitividad de la Empresa.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la formación en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todas las personas trabajadoras podrán tener acceso y beneficiarse de la formación a lo largo de su vida activa, lo que se articulará anualmente a través del Plan de Formación Estatal anual para Alstom Transporte, SA.

#### Artículo 17. *Promociones*

Se realizarán 10 promociones por año, con el objetivo del reconocimiento del grupo profesional superior (hasta el G4), a todos los efectos desde el 2022 y hasta el 2025, y de acuerdo a la metodología acordada en el año 2021:

1. Se puede presentar a dicha convocatoria todo el personal que lo desee que tenga contrato indefinido.
2. Podrán participar del proceso de promociones las personas que estén integrados en Grupo Profesional 5 al 7;
3. Criterios de valoración:
  - a. EHS. Examen teórico con una ponderación del 50%
  - b. APSYS. Examen teórico con una ponderación del 50%.

Dichos exámenes se prepararán por una entidad externa reconocida en las materias, y se realizará en la sede de Santa Perpetua por personal propio. Dos personas representantes de la RLPT, asistirán a las sesiones de realización de los mismos, por parte de los participantes.

4. Criterios de desempate:
  - a. Antigüedad
  - b. Nivel formativo (formación reglada).

Se pondrá a disposición de los dos miembros escogidos del Comité de Empresa, las valoraciones y puntuaciones de todos los candidatos/as para su verificación. Una vez examinadas, el Comité debe mostrar su conformidad o no con el proceso. En caso positivo, se procederá a la promoción de los candidatos/as elegidos, en caso contrario, se estudiarán los casos concretos sobre los que hay dudas con la presencia de los diferentes evaluadores y los dos representantes del Comité de Empresa y en caso de disconformidad, se procederá a la repetición del proceso.

El número mínimo de promociones se incrementará de acuerdo al crecimiento porcentual en la plantilla estable, respecto al año anterior, calculado a fecha 31-dic. A estos efectos, el dato de plantilla estable a fecha 31-dic-21 es de 770 personas.

#### Título IV **Optimización del Empleo**

##### *Artículo 18. Compromisos de carácter general y Protección del Empleo*

1. La empresa dará información de las cargas firmes en el seno de las reuniones trimestrales que mantiene con el Comité de Empresa. En dichas reuniones informará de las posibles contrataciones para hacer frente a las cargas, entendiendo por tales aquellas cuyo periodo de ejecución desde que se realiza la primera hora de trabajo posterior a la firma del contrato, hasta la entrega del producto contratado, ocupe un periodo superior a trece meses naturales.

La duración de los contratos se establecerá en atención a la duración prevista, en cada caso, del trabajo a realizar.

Para el cómputo de la carga se contabilizará la totalidad de las horas de los proyectos.

##### 2. Intervención del Comité

Los representantes de las personas trabajadoras, intervendrán en el proceso de contratación para:

- a) Recibir la información sobre subcontratas, convenios de colaboración académica y contratos a que se refiere el E.T y la Ley 12/2001 de 9 de Julio.

b) Anualmente el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa realizarán un seguimiento del estado de las cargas de trabajo y las capacidades, así como verificarán el cumplimiento de lo establecido en el punto 1.

3. Se hará comunicación interna de todas las vacantes a cubrir en todos los departamentos.

### Protección del Empleo

En el caso de que la empresa deba afrontar una situación sostenida de carga de trabajo inferior a la capacidad de producción, se adoptarán las medidas más convenientes (entre ellas la puesta en marcha de la Bolsa de Horas), con el objetivo primordial de la protección del empleo indefinido actual.

Ambas Partes se comprometen a iniciar un período de negociación, con una duración máxima de 1 mes, con el fin de acordar la posible resolución de la situación.

Otras medidas posibles a acordar pueden ser medidas de carácter voluntario. Entre las cuales, en una relación no exhaustiva, las siguientes:

- Trabajo a tiempo parcial;
- Excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo;
- Bajas voluntarias.

La adopción de las medidas que se acuerden entre las Partes será previa a iniciar formalmente cualquier tipo de procedimiento colectivo, tales como expedientes de regulación de empleo y/o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. De llegar a esta situación, las Partes estudiarán y negociarán las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración, abogando siempre que sea posible por medidas no traumáticas.

### Artículo 19. *Cargas de Trabajo y Subcontratación*

1. Se crea una Comisión Paritaria de la que formarán parte 5 miembros por el Comité de Empresa para desempeñar las siguientes funciones:

a) Recibir información sobre las cargas de trabajo (firmes y provisionales) correspondientes a la Unidad de Trenes de Pasajeros.

La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

- Productos / proyectos
- Capacidad correspondiente a las cargas
- Personas trabajadoras necesarias por secciones afectadas
- Calendario de desarrollo
- Calendario de entregas

Cuando las circunstancias lo requieran, la Comisión podrá solicitar de la Dirección información complementaria.

2. Desde la entrada en vigor del presente convenio y hasta el 31/12/2025, la empresa se compromete:

- a) En cualquier caso, a informar previamente a cualquier subcontratación, tanto interna como externa, a la Comisión a que se refiere el punto anterior.
- b) A limitar la subcontratación a trabajos auxiliares, entendiéndose por tales, aquellas actividades que no guardan relación con la fabricación de trenes de pasajeros (jardinería, seguridad, telefonía y limpieza).
- c) Ello, no obstante, en trabajos de chorro, trabajos auxiliares de pintura, trabajos de mantenimiento preventivo, correctivo y almacenes, cabrá la subcontratación.

d) En estas actividades sólo cabrá la sustitución de los actuales profesionales de plantilla, si previa petición del interesado u oferta de la Empresa, se acuerda el cambio a otro puesto de trabajo.

e) En las restantes actividades sólo cabrá acudir a la subcontratación en el supuesto en que, agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados pueda poner en riesgo el plan de entregas de la Unidad.

3. La empresa podrá contratar personal de Trabajo Temporal para trabajos auxiliares y sustituciones muy concretas (suplencias) no superando en ningún caso los plazos legalmente establecidos.

Las personas contratadas por ETT para ser cedidas a ALSTOM Transporte, S.A. percibirán la retribución establecida para el puesto de trabajo según CC Alstom Transporte Santa Perpetua.

Con carácter previo a la utilización de este tipo de contratación se informará documentalmente y de común acuerdo se decidirá en la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

#### Artículo 20. *Movilidad Funcional*

La persona trabajadora estará normalmente asignada a un entorno tecnológico, debiendo ser formada adecuadamente en el caso de ser necesaria una movilidad funcional.

### Título V Tiempo de Trabajo

#### Artículo 21. *Jornada*

Para el año natural 2022, la jornada ordinaria básica individual convencional será de 1.742 horas de trabajo efectivo en cómputo anual de enero a diciembre. Las personas trabajadoras realizarán 217 días y 6 horas de trabajo efectivo.

Para el año natural 2023, la jornada ordinaria básica individual convencional será de 1.734 horas de trabajo efectivo en cómputo anual de enero a diciembre. Las personas trabajadoras realizarán 216 días y 6 horas de trabajo efectivo.

Para el año natural 2024, la jornada ordinaria básica individual convencional será de 1.726 horas de trabajo efectivo en cómputo anual de enero a diciembre. Las personas trabajadoras realizarán 215 días y 6 horas de trabajo efectivo.

Para el año natural 2025, la jornada ordinaria básica individual convencional será de 1.718 horas de trabajo efectivo en cómputo anual de enero a diciembre. Las personas trabajadoras realizarán 214 días y 6 horas de trabajo efectivo.

La jornada anual podrá ser de hasta 1.856 horas anuales cuando se apliquen medidas de flexibilidad.

La distribución de la jornada se efectuará de manera que la fábrica permanezca abierta y en activo 232 días al año, sin perjuicio de los ajustes necesarios en función de los acuerdos de flexibilidad recogidos en el Convenio.

La jornada de trabajo planificada se distribuirá en calendario (lunes a viernes) en un régimen de 8 horas diarias.

Se podrá disfrutar de una jornada de libre disposición, que se solicitará en los mismos términos establecidos para los dos días de vacaciones complementarias.

Trabajos a Turnos. Siempre que las necesidades de la producción así lo exijan se podrá establecer trabajo a turnos de acuerdo con lo estipulado en el Art. 23 – Horarios.

#### Artículo 22. *Disponibilidad, Bolsa de Horas y distribución irregular de la jornada anual*

## 22.1 Disponibilidad

Se acuerda un sistema de disponibilidad a corto plazo, para atender las situaciones derivadas de necesidades operativas, con las siguientes características:

1. La adscripción mínima requerida de trabajador/a por taller será establecida por la Dirección, en función de las necesidades operativas. Dicha información se comunicará al Comité de Empresa previo al inicio del proceso de adscripción.

2. Proceso de solicitud de adscripción voluntaria durante el mes de diciembre.

Una vez solicitada de forma voluntaria la participación en este esquema de disponibilidad, la empresa confirmará durante el mes de enero al trabajador/a seleccionado por escrito la adscripción definitiva.

La adscripción supondrá el compromiso en cuanto a disponibilidad del trabajador/a durante el año natural (con las características y límites indicados en este artículo). Se formalizará documentalmente.

3. En el supuesto de no cumplirse el requisito de adscripción mínimo por taller, podrá ponerse en funcionamiento el mecanismo de distribución irregular de jornada, tal y como se establece en el punto 3 de este mismo artículo.

En el supuesto de que se alcance el requisito de adscripción mínimo por taller, serán de aplicación los puntos 4 a 7 siguientes.

4. Compensación económica por adscripción: 154,50 € (evolución según tablas salariales), pagaderos de la siguiente forma:

- a. 50%, "compensación inicial", en el momento en que la empresa confirme al trabajador/a su participación en este esquema de Disponibilidad;
- b. 50%, "compensación de aplicación", a percibir en la nómina que corresponda a la primera disponibilidad realizada (positiva o negativa).

5. En Positivo:

- Hasta un límite de 50hrs en positivo por año natural.
- Sin tiempo mínimo de preaviso (permite prolongación de jornada).
- Notificación: mediante entrega al empleado de impreso elaborado a tal efecto.
- En caso de prolongación de jornada:
  - Prolongación de jornada aplicable hasta 4 días por semana.
  - El tiempo que fije Dirección de Producción para prolongación será de +2 horas de trabajo efectivo, con un máximo de +3,5 hrs diarias de trabajo efectivo en caso necesario y previo acuerdo con la persona trabajadora.
- Aplicable en sábados a jornada completa en horario normal de trabajo, supeditado al acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.
- Compensación: pago de 8,40€ brutos (evolución según tablas) por hora realizada.

6. En Negativo:

- Hasta un límite de 50hrs en negativo por año natural.
- Preaviso mínimo: durante la jornada laboral anterior.
- Notificación: mediante entrega al empleado de impreso elaborado a tal efecto.
- En jornadas completas.
- Días aplicables: lunes a viernes inclusive.

7. Balance anual y compensación adicional: a final del año natural se calculará el balance entre horas positivas y negativas, con las siguientes acciones a realizar:

a. Balance negativo: se dispondrá de un plazo de 2 meses naturales (hasta 28-febrero del año siguiente) para regularizar el déficit de horas con la realización de horas de trabajo adicionales (de acuerdo a lo establecido en el punto 5º). De no producirse tal regularización de tiempos, el saldo quedará a 0 automáticamente en fecha 28-febrero.

b. Balance positivo: cada hora de este saldo tendrá una compensación adicional de 7,35€ brutos (evolución según tablas).

## 22.2 Bolsa de Horas para atender situaciones de baja carga

Con el fin poder hacer frente a las situaciones prolongadas de carga inferior a la capacidad, disponiendo de una herramienta que tiene como objetivo adaptar los recursos disponibles a las cargas de producción efectivas, se dispondrá de una bolsa de horas de -272 hrs durante la vigencia del CC, de obligado cumplimiento.

Existirá un saldo individual, interanual, contando con un período de 4 años, desde la finalización del CC, para la regularización del saldo que no se hubiera compensado durante la vigencia del CC.

- Preaviso de 15 días
- Notificación: mediante entrega al empleado de impreso elaborado a tal efecto. La RLPT será informada de las personas y períodos de afectación.
- En jornadas completas
- Días aplicables: lunes a viernes inclusive

La regularización de las horas (tanto durante la vigencia del CC como en el período hábil de 4 años tras la finalización del CC) se realizará conforme a lo siguiente:

- Preaviso de 15 días
- Notificación: mediante entrega al empleado de impreso elaborado a tal efecto. La RLPT será informada de las personas y períodos de afectación.
- En caso de prolongación de jornada:
  - Prolongación de jornada aplicable hasta 4 días por semana
  - El tiempo que fije Dirección de Producción para prolongación será de +2 horas de trabajo efectivo, con un máximo de +3,5 hrs diarias de trabajo efectivo en caso necesario y previo acuerdo con la persona trabajadora.
  - Aplicable en sábados a jornada completa en horario normal de trabajo, supeditado al acuerdo entre empresa y persona trabajadora.
- Compensación:
  - En prolongación de jornada: pago de 5€ brutos por hora realizada.
  - En sábados: pago de 7€ brutos por hora realizada.

La utilización de esta Bolsa en caso necesario se realizará bajo un principio de aplicación generalizada por taller o línea; la aplicación se realizará de forma que el impacto entre el conjunto de las personas trabajadoras sea similar.

Las Partes podrán acordar una ampliación de dicha bolsa de horas en caso necesario, considerando las previsiones de carga de trabajo.

22.3 Distribución Irregular de la jornada anual (+/- 50h anuales), de aplicación por Taller en el caso de no cubrir el nº requerido de personas para la Disponibilidad

- La distribución irregular de la jornada anual se aplicará de forma colectiva, y tendrá carácter obligatorio.
- Por cada persona trabajadora se llevará una cuenta de horas donde se reflejará en negativo las trabajadas de menos o en positivo las trabajadas de más.
- Cuando la jornada se reduzca, las personas trabajadoras afectadas por esta medida percibirán su retribución fija (salario base y complementos personales) sin merma, dejando de percibir los incentivos, así como aquellos pluses de puesto que vinieren percibiendo. Las horas trabajadas de menos se considerarán adeudadas y deberán recuperarse en los términos pactados en este acuerdo.
- La recuperación de estas horas irá cancelando la cuenta individual. Recuperadas éstas en su totalidad, las horas que se acumulen se considerarán adeudadas por la empresa.
- En los períodos en los que se aplique la distribución irregular de la jornada anual en negativo, el descanso se planificará por jornadas completas.
- El ejercicio de la jornada irregular se efectuará respetando los descansos entre jornadas y semanal fijados en calendario.

Se considerarán las siguientes situaciones:

1. Necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible o si el incumplimiento de plazos pudiese causar penalizaciones o perjuicios importantes.
2. Jornada de Recuperación de horas pendientes en unidades fuera de línea para cumplir hitos de venta y/o facturación.
3. Necesarias para cumplir fechas de entrega previstas en el mes a otro taller (Mecanizados / Calderería / Pintura / UNE / Acabados / Pruebas) y/o cliente (ExWorks).
4. Avería de máquina con reparación no prevista dentro de las 2,5 horas iniciales del turno.

Avería de máquina (de fabricación o control, como cabletest, autofie...) que no se reparará durante el turno siguiente por que la causa aún no se ha identificado (se está analizando) o que lo recambios no estarán.

5. Falta de suministro de vectores energéticos, con reparación no prevista dentro de las 2,5 horas iniciales del turno.

Avería en el Suministro Eléctrico, Aire comprimido y Agua (para Taller de Pintura) que no se reparará durante el turno siguiente.

6. Falta de material para la realización de las tareas/ensayos

- Material impidiendo el montaje.
- Material bloqueante para la realización de ensayos (cabletest, Autofie...), que puedan impedir el movimiento de línea.

En el caso de horas en positivo, la persona trabajadora podrá escoger entre percibir la remuneración establecida para estas horas o descansarlas de común acuerdo con su responsable. En el supuesto de optar por la compensación económica estas serán remuneradas a razón de 1,30. En el supuesto de optar por su descanso, este se realizará a razón de una hora de descanso por hora trabajada y percibirá adicionalmente el valor de 0,3 por hora trabajada.

Recuperación de las horas:

Por extensión de jornada; desde 2 horas con carácter obligatorio, hasta un máximo de 3,5 horas al día, 4 días a la semana según necesidades de producción.

La persona trabajadora será informada por carta del uso de la distribución irregular de jornada anual y su afectación individual con cinco días naturales de antelación, así como será informada de su crédito trimestralmente.

El Comité de Empresa recibirá trimestralmente el listado nominal de las personas afectadas, que permitirá verificar el buen funcionamiento de dicho artículo.

La compensación del 0,3 se hará siempre al mes siguiente de la realización de la flexibilidad.

El cómputo de las 50 horas se hará en positivo y en negativo y no superará las 50 horas en ninguna de las dos opciones. Una vez se llegue a cualquiera de esos límites no se podrá usar la distribución irregular de jornada anual en ese sentido. Al final del año natural se realiza el cómputo de las horas en positivo y se restan las negativas. Si el resultado es positivo para la persona trabajadora, ésta optará por el descanso de una hora por una hora, de común acuerdo con su mando o por el cobro de una hora ordinaria por hora a su favor. Si el resultado es negativo para la persona trabajadora, dichas horas tendrán que ser trabajadas antes del 31 de enero del año siguiente. En caso de no trabajarlas antes de esa fecha, las horas que queden que no se hayan recuperado no debe realizarlas y el cómputo pasa a cero.

Las horas de distribución irregular de jornada anual máxima a realizar por el personal temporal y para las nuevas contrataciones serán prorrateadas proporcionalmente al tiempo de trabajo del año natural.

### Artículo 23. Horarios

Respetando, en todo caso, el total anual de horas de trabajo establecido y salvo modificaciones que puedan pactarse al acordar el calendario anual, se fijan los siguientes horarios:

Mañana: de 06 h 30' a 14h 30'

Tarde: de 14 h 30' a 22 h 30'

Noche: de 22 h 30' a 06 h 30'

Horario Central: de 08.00 a 17.00

Para el Horario Central existe la posibilidad de retrasar la entrada y por tanto la salida del trabajo, hasta en una hora, siendo el horario de entrada entre las 8:00 y las 9:00. Este apartado también será de aplicación para los Técnicos/as y Empleados/as, que tengan alguno de los otros horarios asignados.

Para este mismo horario, el Central, el horario de entrada y por tanto de salida, también podrá ser adelantado en una hora, siendo el horario de entrada entre las 7:00 y las 8:00, siempre y cuando exista la aceptación explícita y previa del mando. El tiempo comida podrá ser de 30 minutos como mínimo y de una hora como máximo, haciendo uso del sistema de fichaje. El horario de salida dependerá del horario de la entrada, y del tiempo consumido en la comida, realizando 8 horas diarias de jornada de trabajo efectiva.

La empresa procurará asignar a las personas a los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, sin perjuicio de la facultad organizativa de la empresa, como única responsable de la misma. El personal será adscrito a un horario fijo según un cuadrante horario orientativo, sin perjuicio de los cambios que pudieran ser necesarios llevar a cabo como consecuencia de la fluctuación de las cargas de trabajo y la distribución irregular de la jornada. El cambio en la adscripción a uno u otro horario, la persona trabajadora deberá ser preavisada con 7 días de antelación. En el supuesto que no sea posible conceder el citado preaviso se entenderá que las horas efectivamente realizadas fuera del horario habitual se corresponden con las de bolsa de horas.

Siempre que sea posible se dará opción a la elección permanente de turno entre los afectados/as. Si el principio de voluntariedad fuera insuficiente, se establecerá la rotatividad cada 4 semanas entre los turnos que se establezcan.

El calendario laboral vigente para cada año se establecerá entre la Dirección y el Comité de Empresa en la primera quincena del mes de diciembre del año anterior.

Se determina para la colocación de jornadas inhábiles con carácter fijo para cada año, dos puentes a elegir y los días 24 y 31 de diciembre siempre que no coincidan en sábado o domingo;

y el resto de jornadas inhábiles con el orden de prioridad en los períodos de Navidad y Semana Santa.

#### Artículo 24. *Control de Presencia*

1. La Empresa se reserva la facultad de implantar el sistema de control de presencia que juzgue más oportuno desde el punto de vista técnico e informático, previa información al Comité de Empresa.

2. En materia de puntualidad, el cómputo tendrá en cuenta la presencia en el puesto de trabajo tanto al comienzo como a la finalización de la jornada.

#### Artículo 25. *Horas Extraordinarias*

1. Las Horas extraordinarias serán voluntarias de acuerdo con la legislación, excepto aquellas cuya no realización pueda producir graves daños a las personas, las instalaciones y en los supuestos de fuerza mayor.

Ambas partes manifiestan su voluntad de establecer soluciones coyunturales cuando estén justificadas.

Si las necesidades de producción exigiesen trabajar más allá de la jornada ordinaria, la Empresa lo pondrá en conocimiento de la Representación de las personas trabajadoras con la suficiente antelación.

2. El precio de las horas extras es el que determina en el Anexo II a), más el incentivo correspondiente.

3. Cuando la persona trabajadora opte por el descanso compensatorio por la realización de horas extraordinarias, se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, de acuerdo con lo establecido en el Art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha establecida de común acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa en función de las necesidades de servicio, y, en cualquier caso, dentro de los tres meses siguientes a la realización de las horas extras.

#### Artículo 26. *Vacaciones*

1. Las vacaciones para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio serán de 30 días naturales y se disfrutarán de la forma siguiente:

- 28 días naturales de forma continuada empezando en lunes no festivo

- 2 días de vacaciones complementarias se podrán disfrutar al principio o al final de los 28 días del periodo de vacaciones a elección de la persona trabajadora previa comunicación a la Dirección, o alternativamente, y también a elección de la persona trabajadora, se podrán disfrutar en cualquier otra fecha del año y se habrán de programar con antelación suficiente para asegurar la no afectación de la producción. En ambos casos, se establece como máximo hasta un 25% de los efectivos del departamento de acuerdo con el mando, en función de las necesidades del servicio.

2. El derecho al disfrute de las vacaciones se genera por años naturales vencidos. En el año de ingreso, por tanto, sólo se genera el devengo de la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a la parte del año trabajado. Ello no obstante si el disfrute de los 28 días continuados se establece para toda la plantilla entre las mismas fechas, las nuevas incorporaciones disfrutarán del mismo período de vacaciones. Por el contrario, si no se condiciona a toda la plantilla a la misma fecha, y al afectado/a se le permite por su conveniencia el período normal, la Dirección se reserva el derecho de pedirle la recuperación de los días de más disfrutados.

3. El período de vacaciones, que se fijará en el calendario laboral, estará comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

4. También podrán pedir las personas trabajadoras la división de las vacaciones anuales en períodos distintos, siempre que sea compatible con la Organización de la Empresa.

5. Cuando coincida en período de baja por IT, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones con posterioridad al período de vacaciones establecido en el calendario laboral, se podrán disfrutar tras su finalización, aunque sea fuera del año natural.

6. Si el periodo de suspensión del contrato por maternidad / paternidad coincide con las vacaciones anuales, se podrán disfrutar tras su finalización, aunque sea fuera del año natural.

#### Artículo 27. *Permisos y Licencias*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se establece el siguiente régimen de Permisos y Licencias.

##### 1. Causas y duración:

- a) 15 días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) 2 días laborales por nacimiento de hijo/hija.
- c) día por traslado de domicilio habitual.
- d) 1 día natural por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padre o madre (línea directa).
- e) 2 días laborales en caso de fallecimiento de hijos/as políticos/as y hermanos/as políticos/as.
- f) 2 días laborables, en caso de fallecimiento de padres, madres, padres políticos, madres políticas, cónyuge, abuelos/as, abuelos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as, y hermanos/as.
- g) 2 días laborales en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes del mismo grado que los tratados en las letras E y F. En caso de desplazamiento mayor a 200 Kilómetros desde el lugar de residencia, se podrá ampliar a 3 días más, hasta un total de 5 días laborables en las letras B, E, F y G.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) 1 hora al día por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses divisible en dos fracciones a su elección.
- j) Por el tiempo máximo de 10 días al año, fraccionables en horas, a conveniencia del interesado/a, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación cuando se cursen estudios para la obtención de un título profesional, en las condiciones previstas de la O. M. de 16-3-1945, que se establece como acuerdo con el Comité de Empresa.
- k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a especialistas de la Seguridad Social (previa prescripción por facultativo/a de familia) debiendo presentar previamente el volante justificativo.
- l) En los casos de asistencia a consulta de medicina general pública o privada, se dispondrá de hasta 16 horas al año, incluyendo el acompañamiento a los hijos/as menores de 16 años.
- m) Con carácter general para las licencias de tipo médico contempladas en el presente convenio, y que no ocupen toda la jornada laboral: se dispondrá de 60 minutos de licencia de antelación al inicio del horario de inicio de la visita médica, y hasta 60 minutos tras la finalización de la visita médica. El dato de inicio y finalización de la visita médica será el indicado en el justificante que deberá aportar la persona trabajadora.
- n) Se establece un permiso de hasta 20 horas al año, para el acompañamiento de familiares de 1º grado aquejados de enfermedades oncológicas. Para su utilización, y con dicha finalidad, la persona trabajadora será la responsable de aportar previamente autorización del familiar para la puesta en conocimiento de la empresa de la enfermedad, así como, la justificación médica del acompañamiento.
- o) Por cada tres meses de desplazamiento por razones técnicas o de producción (montaje), la persona trabajadora tendrá derecho a 4 días laborables de estancia en su domicilio habitual.
- p) Tendrán el tratamiento de permiso retribuido las horas laborables necesarias, previa confirmación del Servicio Médico, que se utilicen para asistir a la visita de un especialista o

médico particular, para el tratamiento especial periódico, de vigilancia, o de observación de enfermedades que requieran un control.

q) Cuando una persona trabajadora, sin que esté en situación de baja, sea sometida a una pequeña intervención, que le obligue a perder unas horas de trabajo que pueden llegar hasta una jornada, este tiempo le será considerado como permiso retribuido, solamente con la justificación correspondiente.

r) Todas las personas trabajadoras que tengan que realizar un desplazamiento que suponga más de 8 horas de viaje al punto de destino (excepto viajes por carretera) en caso de defunción de un familiar de 1er o 2on grado de consanguinidad, podrán solicitar hasta un máximo de 7 días naturales de permiso sin sueldo.

s) Permiso sin sueldo de hasta 3 meses por adopción o acogida internacional. Durante esta contingencia, se mantendrá al trabajador/a la asimilación de alta a la Seguridad Social.

t) Permiso por el tiempo necesario para asistir a consultas y tratamientos sobre reproducción asistida.

2. Se podrán disfrutar de los permisos establecidos, en tanto continúe el hecho causante en días discontinuos, cuando el hecho causante coincida con días laborables de la Empresa.

3. Los permisos que tengan la consideración de retribuidos por la legislación vigente, serán abonados de acuerdo con la cuantía del salario, de conformidad con la documentación pertinente.

Los permisos retribuidos percibirán el incentivo en base al precio hora medio de la persona trabajadora.

4. Mientras que la Mutua de Accidentes lo acepte, la Empresa gestionará el cobro de las horas por visita a la Mutua, no aplicándose en tal caso descuentos por este concepto, siempre que la Empresa pueda resarcirse de la Mutua.

5. Visitas médicas de urgencia

5.1. Con hospitalización

En los casos que se realice el ingreso en el hospital, clínica u otro centro médico, a través de urgencias, situación médica grave u operación, se estará a lo que contempla el Estatuto de los Trabajadores, Art. 37, recogido a su vez en Convenio (Art. 27.g).

5.2. Sin hospitalización

En los casos de asistencia a urgencias, tendrán la consideración de permisos retribuidos, ya sea como paciente o acompañante a cónyuge, padres, madres, hijos/as, y padres políticos y madres políticas (incluyendo también a hijos/as políticos/as que demuestren convivencia) en los supuestos siguientes:

- Cuando habiendo iniciado la jornada deba ausentarse, se abonarán las horas que resten para completarla.
- Cuando la visita se produzca fuera de las horas de jornada de la persona trabajadora, se abonarán las horas que coincidan de dicha jornada dentro de las cuatro horas siguientes a la salida del centro médico citado.

En cada ocasión será necesaria la pertinente justificación a través del documento expedido por el centro visitado.

El resto de casos no contemplados, previa justificación documental, se considerarán permisos no retribuidos.

6. Todos los permisos anteriormente expuestos, serán de aplicación también a las parejas de hecho o relación regular estable demostrable.

7. Las ausencias al trabajo con la posterior recuperación voluntaria, siempre que sea posible, deberán solicitarse con la suficiente antelación al mando correspondiente. Además, y sin necesidad del preceptivo permiso, todo el personal tendrá derecho a una jornada completa de libre disposición al año en la fecha de su elección que comunicará igualmente al mando, sujeta también a recuperación.

La persona trabajadora mantiene la opción por causas de necesidad a ausencias inferiores a una jornada de trabajo y a un máximo no superior a dos jornadas al mes, quedando igualmente obligados a recuperar. Para las personas trabajadoras el día de libre disposición será con cargo de las dos jornadas anteriores, sin necesidad de presentarse en el centro de trabajo.

La recuperación de acuerdo con el mando, se efectuará en los términos siguientes:

- a. Salvo acuerdo expreso en que se efectúe de otra forma, se realizará en días laborables y serán consideradas horas ordinarias a todos los efectos.
  - b. La persona trabajadora deberá recuperar, de acuerdo con el mando siempre que el cómputo lo permita, como mínimo, una hora diaria al término de la jornada antes o después de producirse la ausencia. Cuando la recuperación se acuerde antes de producirse la ausencia se indicará en la comunicación la fecha prevista de ésta.
  - c. La recuperación de cada ausencia deberá producirse en el plazo máximo de los 6 meses siguientes al día que se produzca la misma, entendiéndose que si se supera este plazo la Empresa renuncia a exigir la recuperación.
  - d. Dado el carácter de recuperación, la realización de estas horas, no dará lugar en ningún caso, a compensación económica alguna.
- Las horas de ausencia que sean consecuencia de retrasos muy reiterados y/o no justificados no tendrán la consideración de recuperables.
- e. Se establece cómo límite que el saldo de horas nunca podrá ser superior a + 32 ni inferior a - 32.

8. En el resto de permisos y licencias se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y social de las personas trabajadoras, así como las modificaciones posteriores a dicha Ley.

## Título VI Calificación y Organización del Trabajo

### Artículo 28. *Sistema de Calificación*

1. Para los/as Operarios/as se establece un sistema de calificación de las exigencias necesarias para cubrir el puesto de trabajo para realizar una tarea. Este sistema tendrá en cuenta los siguientes factores:

Formación profesional  
Exigencias físicas  
Responsabilidad  
Condiciones de trabajo

A los trabajos de “ajuste de puertas”, “timbreado”, “rigidez”, “máquina de curvar tubos”, “máquinas especiales de Mecanizados” y “Robot de pintura”, se garantizará el Valor de la hora del incentivo por rendimiento del Grupo 4.

La Comisión de Productividad del Comité de Empresa, en composición paritaria con la Representación de la Dirección, procederá a las valoraciones de los trabajos distintos a la gama de construcción habitual, así como, los casos de reclamaciones utilizando para ello el Manual de Valoración aprobado el 2 de enero de 1995.

2. Para el personal técnico y empleado se considera que su calificación está directamente vinculada a su grupo profesional.

### Artículo 29. *Revisión de Calificaciones de Puesto de Trabajo*

1. Cuando una persona trabajadora no considere adecuada la calificación del puesto de trabajo o tareas que desempeña, lo pondrá en conocimiento del Team Leader que lo transmitirá al EPU Manager.

2. Si después de la intervención del EPU Manager, se mantuviera el desacuerdo, la persona trabajadora lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Productividad que, si lo considera procedente, cursará su revisión cuyo fallo será inapelable.

#### Artículo 30. *Equipos de Trabajo Autónomos*

##### EPU Manager

1. Es el/la encargado/a de analizar, solucionar y canalizar los problemas que el Equipo de Trabajo Autónomo no pueda solventar por sí mismo.

2. Adjudica los trabajos al Equipo de Trabajo Autónomo, distribuye al personal, en función de la cualificación profesional de los componentes del mismo.

##### Soporte Técnico:

Está compuesto por personal de los departamentos de Ingeniería, Métodos, Producción, Logística, EPU Manager y Team Leader.

Sus funciones serán:

Operatividad del proceso productivo.  
Requerimiento de calidad.  
Necesidades de medios y materiales.  
Información técnica.

Se reunirá siempre a petición de cualquiera de sus integrantes.

#### Artículo 31. *Determinación de Tiempos*

Los tiempos para cada operación, o grupo de operaciones, serán establecidos por Ingeniería de Producción mediante la aplicación de cualquiera de los procedimientos vigentes de valoración: Tablas, Hojas de Cálculo, Comparación, Observación, y en caso necesario, Cronometraje, realizándose el mismo en los términos que aconseja la OIT. A este tiempo se le denominará "Tiempo Estándar" y su valor no cambiará en función de la serie, sino que se mantendrá constante a no ser que haya modificaciones sustanciales del proceso.

#### Artículo 32. *Revisión de Tiempos*

1. Podrá procederse a su revisión por las siguientes causas (a iniciativa de la Empresa o a petición de la persona trabajadora).

1.1 Por cambio sustancial en los métodos de fabricación o modificación de las instalaciones.

1.2 Por error de cálculo aritmético o de transcripción.

1.3 Por aumento o reducción del equipo de trabajo existente, o por modificación de las condiciones de trabajo o de abastecimiento de materiales, siempre que esto suponga reducción, aumento o modificación de condiciones, y sea efectuado con posterioridad a la implantación del sistema.

Las modificaciones en los Tiempos Estándar deberán estar, únicamente, en función de los cambios efectuados.

2. Se considerarán Tiempos Estándar con carácter definitivo los que resulten de la medición práctica de los tiempos de taller, por cualquiera de los sistemas de medición internacionalmente admitidos. Todos los tiempos definitivos, estarán avalados por un método o proceso definitivo.

2.1. Cuando una persona trabajadora no considere adecuado el Tiempos Estándar para la realización del trabajo, el Team Leader lo pondrá en conocimiento del Epu Manager, que hará la correspondiente reclamación a la oficina de métodos, si lo cree oportuno.

2.2. Si después de la intervención del Epu Manager, se mantuviera el desacuerdo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Productividad que si lo considera procedente cursará la reclamación para su revisión. Para ello podrá requerirse al Comité la designación de un/a representante como mínimo que, junto con el de la Empresa, presenciara las pruebas. El resultado de la revisión será notificado por escrito con acuse de recibo a la Comisión de Productividad que informará al Team Leader del Equipo de Trabajo Autónomo.

### Artículo 33. *Sistema de Incentivos*

El sistema de incentivo está compuesto de dos incentivos: Incentivo por Rendimiento e Incentivo por Indicadores.

La dirección y el Comité de Empresa se comprometen a elaborar, durante la vigencia del X Convenio, un nuevo Sistema de Incentivos.

### Artículo 34. *Incentivo por Indicadores*

1. La organización del trabajo será a través de Equipos de Trabajo Autónomos con un sistema de desempeño que tendrá en cuenta la contribución personal y de equipo.

2. Sistema de Incentivos basado en la consecución de Objetivos de Equipo y en la contribución individual a dichos objetivos. Se adjunta ejemplo ilustrativo para Personal de Taller.

3. Se elimina la Curva de Experiencia y se establecerá un Tiempo Standard o Normal que será fijo si el Método no se varía. A ese Tiempo Normal se añadirá un Tiempo Concedido como Curva de Aprendizaje de la persona trabajadora durante las primeras unidades u operaciones de la Serie.

4. Todas las cuantías indicadas en este artículo están actualizadas en las tablas salariales correspondientes.

- Incentivo por Objetivos para Operarios/as de Taller:

El sistema está basado en la consecución de los objetivos de tres indicadores colectivos (EHS, Calidad y Entrega) y dos indicadores individuales (Presencia y Trabajos fuera de Ámbito).

La consecución será de forma mensual y su devengo al mes siguiente al de su consecución.

Ámbitos de Control →

Cada persona trabajadora estará adscrita a un ámbito de control. Dicha adscripción se revisará cada inicio de mes. El ámbito de control será la unidad de organización para el cálculo de los incentivos. Los ámbitos de control previstos actualmente son los siguientes:

MECANIZADOS	CALDERERIA	ACABADOS					TALLER ELÉCTRICO	TRABAOS EXTERIORES
D101	C01	F100	F200	F300	F400	AC1	ED1	ET01
D102	C02	F101	F201	F301	F401	AC2	ED2	ET02
D103	C03	F102	F202	F302	F402	AC3	ED3	ET03
	C04	F103	F203	F303	F403	AC4	ED4	ET04
PINTURA	C05	F104	F204	F304	F404	AC5	ED5	ET05
P01	C06	F105	F205	F305	F405	AC6	ED6	ET06
	C07	F106	F206	F306	F406	AC7	ED7	ET07
PRUEBAS	C08	F107	F207	F307	F407	AC8	ED8	ET08
T01	C09	F108	F208	F308	F408	AC9		
	C10	F109	F209	F309	F409			
						<b>FÁBRICA</b>	<b>UTILLAES</b>	
						Y01	Z01	

El número de personas adscritas a un ámbito de control podrá ser variable en función del taller en que esté ubicado dicho ámbito. Los ámbitos de control podrán tener más de un Team Leader.

Sin embargo, dado que no son deseables ámbitos de control con un número de personas elevado de manera permanente, se acuerda que:

- Los ámbitos de control previstos y que tienen un número de personas elevado deberán ser revisados y adaptados en tamaño en el menor periodo de tiempo posible.
- Hasta el momento en que se adapte el tamaño de estos ámbitos de control se controlará que el incentivo colectivo percibido por las personas de dicho ámbito/s no sea incrementado ni disminuido por motivo del tamaño del ámbito.

Descripción y Valoración de los Indicadores Colectivos:

El Incentivo mensual de los Indicadores colectivos está compuesto por la suma de los resultados de los Indicadores colectivos, con la siguiente definición y los siguientes límites superiores e inferiores:

EHS: El objetivo de este indicador es potenciar "0" accidentes y se medirá por el número de accidentes contándose como accidentes los sufridos en el puesto de trabajo y en el global de fábrica que sean derivados a la Mutua sin o con consecuencia de baja. Se medirá mensualmente.

Su valor se establece en un mínimo de 0, un promedio de 24€ y un máximo de 62€ (valores actuales reflejados en tablas), de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Incentivo EHS = X (0 EUR o 24 EUR) + Y (0 EUR o 21 EUR) + Z (0 EUR o 17 EUR)

X = 24 EUR si no hay Accidentes en el Ámbito de Control considerado.

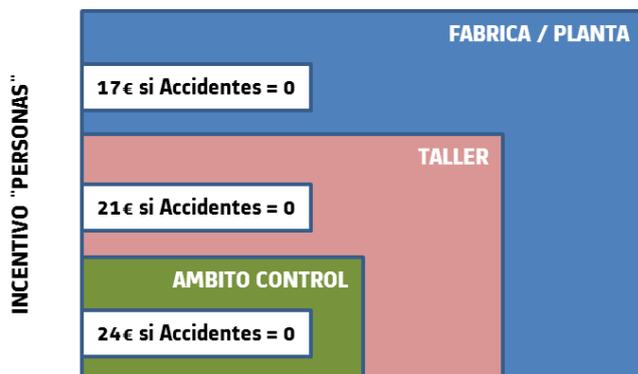
X = 0 EUR si hay algún accidente en el Ámbito de control considerado.

Y = 21 EUR si no hay Accidentes en el Taller del Ámbito de Control considerado.

Y = 0 EUR si hay Accidentes en el Taller del Ámbito de Control considerado.

Z = 17 EUR si no hay Accidentes en la Fábrica.

Z = 0 EUR si hay Accidentes en la Fábrica.



Se añade fuera del cuadro propuesto un extra bonus, pagadero semestralmente, si se consigue el IFR1 objetivo de la Planta. El montante anual indicado en tablas.

Calidad: El objetivo de este indicador es potenciar "0" defectos realizados y detectados por Calidad o por el Cliente y se medirá por el número de defectos. Se medirá mensualmente.

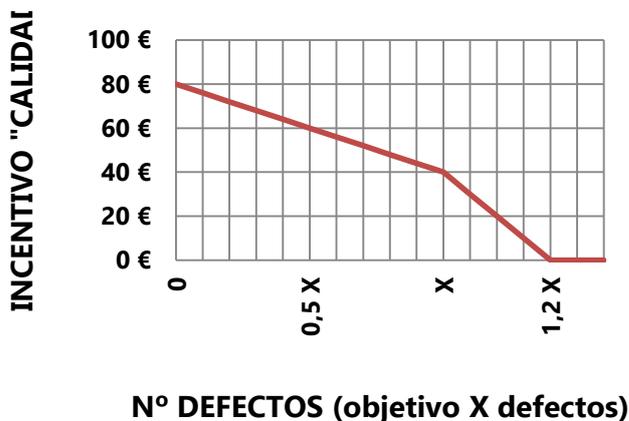
No se contarán como defectos los registrados (escritos de forma clara y concreta en las hojas de calidad) como tal por el Equipo. Sólo se computarán para el cálculo como defectos realizados por el Equipo los que no hayan sido detectados por él. No se tendrán en cuenta los defectos debidos a un mal funcionamiento de equipos o elementos que no sean debidos a un mal conexionado o montaje en el ámbito de control.

La valoración de defectos vendrá determinada por la tabla de defectos de Alstom y los criterios para medirlos son:

- Mecanizados: Suma de los defectos detectados en Mecanización más el promedio de los defectos obtenidos en los ámbitos de calderería.
- Calderería: Suma de los defectos en las inspecciones de calidad en Calderería más los detectados en Taller de Acabados y Pintura.
- Pintura: Suma de los defectos en las inspecciones de calidad en Pintura más los detectados en Taller de Acabados.
- UNE: Suma de los defectos encontrados en Cabletest o ensayos internos del taller más los encontrados en las líneas de Acabados y Pruebas.
- Acabados: Suma de los defectos encontrados en las inspecciones de calidad más Cabletest en Acabados y los detectados en Pruebas. Se realizará un checklist de defectos visuales antes de pasar la unidad a Pruebas para evitar imputaciones erróneas de defectos.
- Pruebas: Suma de los defectos por coche encontrados en el Handover (a la salida de Pruebas y retorno a Calidad) más en la inspección para la Aceptación Provisional.

Su valor se establece en un mínimo de 0, un promedio de 40€ y un máximo de 80€ (valores actuales reflejados en tablas), de acuerdo con el siguiente gráfico:

*(Continúa en la página siguiente)*



Entregas: El objetivo de este indicador es potenciar el cumplimiento de la previsión de avance de producción. Se medirá mensualmente.

El indicador para cada área será el siguiente:

- Mecanizados: Cumplimiento del PDP de Calderería.
- Calderería: Cumplimiento del PDP de Calderería vale un 80% y cumplimiento del PDP de Pintura vale un 20%.
- Pintura: Cumplimiento del PDP de Pintura vale un 80% y Acabados vale un 20%.
- UNE: Cumplimiento del PDP interno (OTIF) vale un 80% y PDP de Acabados vale un 20%.
- Acabados: Cumplimiento del PDP de Acabados y Exworks (Unidad Acabada - Unidad acoplada, probada y aceptada por el cliente final).
- Pruebas: Cumplimiento del PDP de Acabados y Exworks (Unidad Acabada - Unidad acoplada, probada y aceptada por el cliente final).

Su valor se establece en mínimo de 0€ y un máximo de 18€ (valor actualizado en tablas), de acuerdo con el siguiente gráfico:



Descripción y Valoración de los Indicadores Individuales:

El Incentivo mensual de cada persona está compuesto por la suma de los resultados de los Indicadores colectivos multiplicado por el indicador de presencia y por el indicador de Trabajo fuera de Ámbito.

Los rangos de los Indicadores individuales son:

Presencia:

Es un indicador individual, que se medirá mensualmente y el multiplicando será el resultado de la división de las horas reales de presencia en fábrica por las horas teóricas a trabajar, incluyendo las horas extra.

Trabajos en otros Ámbitos:

Este indicador individual, que se medirá mensualmente, mide el número de veces que cambia una persona trabajadora de su ámbito de control original a otros ámbitos de control.

Se multiplica por un ratio especificado a continuación que se calculará en el mes de la siguiente manera:

Entre 1 y 5 cambios de Ámbito de Control:1,10

Entre 6 y 15:1,15

Más de 15:1,20

Se considera cambio de Ámbito de Control cada vez que, en un mismo día, la persona trabajadora cambia de su ámbito de control inicial a otros ámbitos de control realizando operaciones del nuevo ámbito. Ante días consecutivos en un ámbito de control diferente al asignado inicialmente, contará como un cambio por cada día.

Peso Económico de los Indicadores Colectivos:

El mantenimiento de los valores de EHS, Calidad y Entregas que se consiguen actualmente en la Planta nos da un valor de incentivo colectivo situado en los 80 EUR (valor actualizado en tablas).

Adicionalmente el nuevo sistema permite alcanzar un valor mensual (11 meses) de 160 EUR (valor actualizado en tablas), sin tener en cuenta el extra bonus por consecución del IFR1.

La aplicación de los multiplicadores individuales permite que el valor mensual pueda superar los 192 EUR (valor actualizado en tablas).

Incentivo por Objetivos para Team Leaders:

El Team Leader es una persona adscrita al ámbito de control y que colabora con el EPU Manager en mejorar el nivel de seguridad, calidad, coste y plazo de su entorno de trabajo.

La elección del Team Leader recae en el EPU Manager entre los/as candidatos/as del ámbito de control que se presenten voluntariamente. Se favorecerá que los Team Leader sean lo más estables posible y se establece un periodo mínimo de un mes desde su elección debiendo ser confirmados/as de manera mensual.

El tiempo utilizado en tareas propias de la función (intervención en la resolución de incidencias/desvíos, participación en talleres de mejora, formación de nuevas incorporaciones) serán separadas del tiempo para la realización de las tareas que tenga asignadas como integrante del ámbito de control.

El Team Leader podrá multiplicar su incentivo como Operario/a de Taller por dos. La forma será:

- Un 50% más por consecución de ILUO, evaluado por el EPU Manager de acuerdo con el cuadro siguiente
- Un 50% más por consecución del Nivel de 5S en la estación, evaluado por el APSYS leader, de acuerdo con el cuadro siguiente:

<b>COEFICIENTES INDIVIDUALES Team Leader (&gt;=1 y &lt;=2)</b>		<b>K3 = 1+(K3.1+K3.2)</b>				
k3,1 50,0%	5S	<b>Nivel 5S en su ámbito de trabajo (Estación / Equipo / Útil) -</b>				
		NOTA: Ámbito de trabajo (4-8 operarios dentro de una Ámbito de control)				
	Nivel 5S	1S	2S	3S	4S	5S
	Valor de K3,1	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
k3,2 50,0%	Polivalencia del Equipo	<b>% de personas con el nivel "U" u "O" de la matriz I-L-U-O</b>				
	Nivel de Polivalencia	5-10%	10-30%	30-60%	60-80%	>=80%
	Valor de K3,2	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5

Incentivo por Objetivos para resto de Mano de Obra Directa, Mano de Obra Indirecta, Empleados/as y Técnicos/as:

Se establecerá un sistema parecido para el resto de personal con el objetivo de alinear a todo el mundo con los KPI's que se establecen en la iniciativa primera del Plan Industrial. Dicho sistema se estipulará de la misma forma que con el de la MOD.

Mientras tanto, el personal cobrará el promedio de cobro de todos los Talleres.

Aplicación del Sistema:

Este sistema pretende contribuir a mejorar los indicadores globales de la planta, incentivando la aportación individual y colectiva a dicha mejora. Por tanto si se llega a detectar que el nuevo sistema no ayuda a mejorar estos objetivos de planta será revisado con carácter general tras realizar un análisis de las causas y posibles soluciones. Un ejemplo por el que se revisaría el sistema sería si se constatará que para el colectivo de Operarios/as de Taller, el promedio de consecución de los objetivos fuese superior a 120€ al mes y no se consiguieran alcanzar los objetivos globales de la planta; o bien si se consiguieran los objetivos de planta y el promedio de consecución de los objetivos fuese inferior a 60€ al mes.

Comisión de Seguimiento:

La Comisión de seguimiento estará formada por la Dirección de la Empresa y por la correspondiente comisión del Comité de Empresa.

Esta comisión se reunirá con carácter semestral para evaluar el funcionamiento general de este Sistema de Incentivos.

Se reunirá con carácter especial cada vez que cada una de las partes lo solicite.

Ambas partes aportarán a las reuniones la información que consideren necesaria para el buen desarrollo de las mismas. En particular se entregará a la comisión, con carácter trimestral (o semestral en función de la periodicidad de las reuniones) la información correspondiente a la evolución de los indicadores de planta a los que se refiere este acuerdo (accidentes por taller, control de defectos encontrados por taller y PdP por taller) y al promedio de consecución de los objetivos para todo el colectivo. Para las reuniones de carácter especial la parte que solicite la reunión entregará y/o solicitará la información pertinente al objeto de la misma con tiempo suficiente para su análisis y/o preparación y entrega.

Definiciones:

1. IFR1: Índice de frecuencia de accidentes con interrupción (número de accidentes con interrupción x 1 millón de horas trabajadas).
2. Checklist: Lista de verificación.
3. Cabletest: Prueba de cables.
4. PDP, Cumplimiento del: Define la cantidad a producir por tipo de producto y proyecto a lo largo del tiempo para satisfacer la demanda del cliente. Se marcará en la planificación incluida en el presupuesto del año fiscal en curso. Emitido por Planificación (Departamento de Logística) y

validado por Producción, UNE, Testing & Commissioning y Logística. Público en base de datos. Se revisa mensualmente, actualizando la cantidad producida en el mes anterior y confirmando o modificando las cantidades previstas a 12 meses vista.

5. OTIF Taller Eléctrico, Cumplimiento del: Indica la producción a realizar y su avance según las necesidades de cadena para el cumplimiento del PDP en vigor, por Estación de trabajo y tipo de coche. El fichero de seguimiento identifica: Operación y Ámbito de Control; Estación destino a cadena; Tipo de coche; Fechas de Necesidad.

#### Artículo 35. *Incentivo por Rendimiento y Desviación.*

Ambas partes mantienen el acuerdo de cobro del 115%, en los términos acordados en acta de acuerdo de fecha 31-oct-2017.

Todas las cuantías indicadas en este artículo están actualizadas en las tablas salariales correspondientes.

##### 1. Empleados/as, Técnicos/as y MOI

Para el personal de MOI, Técnicos/as y Empleados/as, se pagará el promedio de cobro de lo conseguido por MOD de fábrica.

El valor del incentivo por rendimiento y desviación, será el resultado de multiplicar el Valor asociado al rendimiento de las horas a proyecto y autorizadas (Gastos, Formación y AASS) por un factor de ponderación asociado a los desvíos promedios de taller.

Tanto el valor del rendimiento como el factor de ponderación, se calculará en base semanal, con un pago mensual a mes vencido.

Valor asociado al rendimiento durante la vigencia del convenio:

El valor económico promedio de la plantilla actual fija (que puede ser desarrollado por grupo y precio/hr.) se obtendrá según lo siguiente:

Para cada grupo profesional de la MOD (Grupos 4, 5, 6 y 7) se establece una curva en función del rendimiento que se recogen:

Grupo 4		Grupo 5		Grupo 6		Grupo 7	
Rendimiento	EUR/h	Rendimiento	EUR/h	Rendimiento	EUR/h	Rendimiento	EUR/h
100-102	0,00	100-102	0,00	100-102	0,00	100-102	0,00
133	3,35	133	2,88	133	2,50	133	2,48

Las horas a Gastos, Formación y Asuntos sindicales, se considerarán realizadas al promedio de las imputadas a proyecto.

En el caso de no tener horas imputadas a proyecto en el período de cálculo, se considerarán realizadas al promedio del taller.

Factor de Ponderación:

Se determinará por taller, en base a la compilación de lo obtenido para cada una de las tareas cargadas a proyecto únicamente.

El factor de ponderación se obtendrá según lo siguiente:

Diferencia entre el desvío real y el previsto	Valor del Factor
De 0 a 5%	1,00
De 0 a -5%	1,10
De -5% -10%	1,20

Inferior a -10%	1,30
De 5% a 10%	0,90
Mayor a 10%	0,85

Nota: Si el valor de la diferencia es negativo, el desvío es menor al previsto. Si la diferencia es positiva, el desvío es mayor al previsto.

El 70% del antiguo incentivo básico está integrado en el Complemento Personal 1.

#### Artículo 36. *Control del Trabajo*

Es preceptiva la anotación en los documentos de control de trabajo de las incidencias ocurridas en la jornada, a través del personal responsable.

### Título VII **Retribuciones**

#### Sección 1ª *Conceptos Generales*

#### Artículo 37. *Salario*

Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, como los períodos de descanso computables como trabajo.

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos. A lo largo de esta sección se describen los diferentes conceptos salariales que componen la nómina.

Todos los valores que se indican se refieren a la jornada normal pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

#### Artículo 38. *Sueldo Base*

Se entenderá como Sueldo Base, la parte de la retribución de Convenio, que se fija por unidad de tiempo para cada grupo profesional y grupo salarial.

Dicho Sueldo Base es mínimo mensual y uniforme.

Las cuantías para cada grupo profesional se determinan en las Tablas del Anexo II a).

#### Artículo 39. *Complementos Salariales*

1. Se entenderá por complementos salariales cualquiera de las cantidades que se adicionan al sueldo base, en función de alguna o algunas de las circunstancias que se contemplan en el punto siguiente.

2. Pueden ser de los siguientes tipos:

##### 2.1 Complementos personales

- Complemento Personal 1 (CP1)
- Complemento Personal 2 (CP2): Concepto a extinguir en el presente convenio
- Complemento Personal 3 (CP3)
- Complemento Nueva Vinculación (CNV).
- Plus Experiencia.

## 2.2 Complementos de puesto de trabajo

- Nocturnidad
- Trabajo penoso, tóxico o peligroso
- Plus Soldadura.

## 2.3 Complementos de calidad o cantidad

- Incentivo por rendimiento Personal Obrero (MOD)
- Incentivo por rendimiento Empleado/a, MOI y Técnicos/as
- Incentivo por indicadores Mano de Obra Directa (MOD)
- Complemento Vacaciones

## 2.4 Incentivo por indicadores Empleado, MOI y Técnicos.

## 2.5 Complementos de vencimiento periódico superior al mes

- Gratificaciones extraordinarias

### Artículo 40. *Percepciones Extrasalariales*

Cantidades que, pese a ser recibidas por la persona trabajadora, no tienen carácter de salario por expresa exclusión legal:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por la persona trabajadora, como consecuencia de su actividad laboral:  
Dietas. Las dietas de viaje son una retribución con carácter irregular que compensa a la persona trabajadora por los mayores gastos que, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera de su centro habitual, se ve obligada a realizar al tener que pernoctar o efectuar comidas principales fuera de su domicilio.
- Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y Mutua de Accidentes.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Ayuda por hijo/a con diversidad funcional.
- Ayuda escolar.

## Sección 2ª *Aplicaciones Concretas*

### Artículo 41. *Sueldo Base Aplicable*

1. Cada una de las personas trabajadoras en el ámbito del Convenio percibirá de acuerdo con su grupo profesional, el sueldo base que se determina en el Anexo II a).

2. El sueldo base se abonará en 12 mensualidades iguales.

### Artículo 42. *Complementos Personales*

#### CP1 Complemento Personal 1.

Este complemento será revalorizable, no compensable ni absorbible.

En el caso de los CP1 devengados con anterioridad a la firma del VIII Convenio, se incluyeron los siguientes conceptos, devengados anteriormente:

- Antigüedad consolidada.
- Complemento Personal.
- Complemento ad personam.
- Plus Transporte.
- Plus mayor tiempo invertido.
- Complemento mayor tiempo invertido.

- El importe del incentivo básico de cada trabajador que no sea trasladado al incentivo por rendimiento.
- La diferencia entre las tablas del VIII convenio y las tablas del VII Convenio de Sta. Perpètua.
- Plus Jefe de Equipo.
- Complemento de Puesto.
- Plus Disponibilidad oficina.

Concepto salarial CP2:

Derivación a CP1 de los importes actualmente devengados por este concepto, procediendo posteriormente a la supresión del CP2 de la estructura salarial del CC.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan o puedan tener estipulado un salario bruto fijo total como una cantidad única, se establece la siguiente estructura salarial:

-Salario Base:

De acuerdo con las Tablas Salariales vigentes en cada momento.

-CP3 Complemento Personal 3.

Este complemento es revalorizable e incluye la diferencia entre el salario bruto fijo total estipulado para la persona trabajadora, y la cantidad correspondiente para su grupo profesional según las Tablas Salariales vigentes en cada momento. Los incrementos de tablas pueden ser absorbidos por este complemento para adecuarse a la política meritocrática anual de cada una de las personas de este colectivo.

-Bono Alstom. Según la política corporativa.

CNV Complemento Nueva Vinculación.

Redenominación del concepto salarial CP1 aplicable a las personas que lo perciben desde 2018, y nueva aplicación a todas las incorporaciones posteriores que a tal fecha que no perciban tal concepto. A este nuevo concepto salarial, le serán aplicables los siguientes tramos salariales:

- a) Tramo1: en el momento de pase a contrato permanente, devengo de 70 € bruto/mes, por 14 pagas.
- b) Tramo2: a los 4 años de antigüedad, devengo de 120 € bruto/mes, por 14 pagas.
- c) Tramo3: a los 7 años de antigüedad, devengo de 170 € bruto/mes, por 14 pagas.

Estos tramos se incorporarán en las tablas de CC, con revalorización desde 1-ene-23. Este complemento será revalorizable, no compensable ni absorbible.

Plus Experiencia:

Implantación de este nuevo concepto retributivo, con devengo de 30 € bruto/mes (actualización en tablas), (14 pagas) por trienio desde fecha 1-julio-21, o desde la fecha de contratación si es posterior.

Se mantienen vigentes los pluses siguientes: Plus de Disponibilidad de Pruebas, Plus de Disponibilidad de Mantenimiento, Plus Horario Exterior y Plus de Hora de Viaje.

Artículo 43. *Complemento de Puesto de Trabajo*

1. Plus Nocturno.

En los trabajos que se realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, se percibirá un Plus de Nocturnidad aplicable a las horas trabajadas durante el citado período por el importe que se establece en el Anexo II a).

## 2. Plus por trabajos Tóxicos, Penosos y/o Peligrosos.

Se aplica a los trabajos realizados que sean previamente calificados con alguna o algunas de las circunstancias citadas.

## 3. Plus Soldadura.

Creación del concepto salarial Plus Soldadura, con devengo de 0,5€ brutos/hora, aplicable a todas las tareas técnicas de Soldadura.

### Artículo 44. *Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes. Gratificaciones Extraordinarias*

1. A todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de este Convenio se abonarán dos pagas extraordinarias al año.

El importe de cada una de estas pagas será el resultante de aplicar al sueldo base mes, más los complementos personales correspondientes.

2. La paga de julio se devenga de 1 de enero a 30 de junio, y se abonará durante la 1ª quincena de julio. La paga de Navidad se devengará de 1 de julio a 31 de diciembre y se abonará antes del 20 de diciembre.

La liquidación de la parte proporcional de estas gratificaciones extraordinarias por baja en la Empresa, cualquiera que sea su causa, del personal que estuviera de alta en M.T.M. o en MEINFESA Barcelona el 01 de enero de 1993, se regulará de acuerdo con los períodos de devengo de las gratificaciones vigentes el día de su contratación.

3. Para el personal de nuevo ingreso en la Empresa, las presente pagas extraordinarias, serán abonadas en proporción al tiempo de trabajo en la misma.

4. Se mantiene la percepción de estas pagas completas a las personas trabajadoras que, figurando en plantilla, se hallan en situación de IT

### Artículo 45. *Incentivo por Rendimiento del Personal Empleado/a, MOI y Técnicos/as*

El Incentivo por rendimiento para este personal se abonará dependiendo de las horas de presencia y en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, atendiendo a la media del cobro de la MOD de fábrica.

### Artículo 46. *Incentivo por Indicadores del Personal MOD*

El incentivo por indicadores para personal de MOD, se aplicará en función de las horas de presencia y de lo especificado en el Art.34 de este convenio.

### Artículo 47. *Incentivo por Indicadores del Personal Empleado/a, MOI y Técnicos/as*

El Incentivo por indicadores para personal de Empleado/a, MOI y Técnicos/as, se aplicará en función de las horas de presencia y de lo especificado en el Art.34 de este convenio.

### Artículo 48. *Incentivo por Rendimiento del Personal MOD*

El incentivo por rendimiento para el personal MOD, se aplicará en función de las horas de presencia y de lo especificado en el Art. 35 de este convenio.

### Artículo 49. *Definición contenido Complemento Vacaciones: (Acuerdo 10 de marzo de 2017)*

Dicho promedio se abonará en un único pago en el mes de agosto bajo el concepto en nómina de "complemento de vacaciones", y se calculará considerando el promedio de los conceptos siguientes (TPP, Incentivo por rendimiento, incentivo por indicadores, Horas de nocturnidad, Plus

horario exterior, Tiempo de viaje y Plus de Soldadura), así como la cuantía percibida en el del año anterior como complemento vacaciones.

Para realizar dicho promedio, se tendrán que haber cobrado los conceptos indicados (con la excepción del complemento vacaciones) un mínimo de 4 meses del año, empezando a contar desde 1 de agosto hasta 31 de julio del siguiente año.

Para los empleados/as con menos de 12 meses de antigüedad el mínimo de los 4 meses será proporcional al tiempo trabajado.

Las personas trabajadoras que causaran baja por cualquier causa antes de las fechas de abono, percibirán las cantidades pendientes de pago en el finiquito junto al resto de la liquidación que les pueda corresponder.

#### Artículo 50. *Forma de Pago y Descuento*

1. El pago de los devengos mensuales, se liquidará al término del mes en sus fechas habituales. Los incentivos y demás conceptos variables se devengarán a mes vencido.

2. Todas las percepciones que la persona trabajadora devengue le serán abonadas no más tarde del penúltimo día laborable mediante transferencia bancaria a la cuenta de la entidad de crédito correspondiente, de acuerdo con la legalidad vigente.

3. La aplicación de los descuentos de los conceptos de cuantía mensual, se efectuarán en base a la siguiente fórmula:

(Salario Fijo Mensual+CP1+CP3+CNV) / (Horas año/11)

4. En el caso de liquidaciones por finiquito, el cálculo de las percepciones que corresponden por días de vacaciones anuales no disfrutados, se efectuará según la fórmula que se indica:

$$\text{Importe} = \frac{\text{Salario Anual}}{12 \times 30} \times \text{N}^{\circ} \text{ días vacaciones}$$

La aplicación de esta fórmula tendrá como limite el importe de un mes completo de vacaciones.

### Título VIII **Beneficios Sociales**

#### Artículo 51. *Complementos en Caso de IT.*

1. En caso de baja por accidente o enfermedad profesional, la Empresa garantiza la percepción del 100% del salario real según tablas vigentes con el incentivo al valor promedio de los tres últimos meses trabajados.

2. En los casos de IT por enfermedad común, la empresa garantiza:

- Durante los 15 primeros días de la baja el 70% de las bases de cotización por contingencias comunes del mes anterior.
- Del día 16 en adelante el 100% del salario real, según Tablas, con el valor incentivo promedio de los tres últimos meses trabajados.

En todos los casos quedan excluidas las horas extraordinarias.

#### Artículo 52. *Seguro de Vida y Accidente*

La empresa suscribirá las correspondientes pólizas con la compañía de seguros que seleccione, de manera que dichas pólizas entren en vigor el 1/05/1993 con la siguiente cobertura:

a) Muerte por Enfermedad	67.000,00 EUR
b) Muerte por Accidente	67.000,00 EUR
c) Invalidez Absoluta o Gran Invalidez	67.000,00 EUR

1. Para tener derecho a este seguro será condición indispensable pertenecer a la plantilla de la Empresa, causándole baja del seguro al cesar en plantilla.

2. Esta Póliza de seguro se revalorizará anualmente en base al IPC real.

La Empresa tratará de mantener las condiciones económicas de la Póliza, a cargo de los interesados/as, en los supuestos de jubilación, invalidez y con carácter voluntario para éstos.

#### Artículo 53. *Aplicación de la Jubilación Parcial y del Contrato de Relevo*

Normativa aplicable:

El presente acuerdo se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, y demás disposiciones concordantes.

Ámbito de Aplicación y Método:

Alstom Transporte, SA en Santa Perpetua de Mogoda.

Personal que haya cumplido, al menos, la edad a la que se refiere la normativa aplicable en cada momento a tales efectos, y que libremente acepte las condiciones establecidas en este acuerdo, según la legislación vigente en ese momento.

La propuesta de jubilación parcial para la posterior aplicación del contrato relevo, podrá plantearse de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora (siempre y cuando reúna las condiciones establecidas en la Ley para acceder a la jubilación parcial).

Condiciones cuando la Jubilación Parcial requiera la Celebración de un Contrato de Relevo:

La persona trabajadora que releva:

1. Trabajar, desde el primer momento el 100% de la jornada que establezca el Convenio.
2. Percibir, igualmente, el 100% de las retribuciones que fije el Convenio para su Grupo Profesional.
3. Si la persona relevista, en el momento del contrato de relevo, es ya trabajador/a al servicio de la Empresa con cualquier modalidad de contrato temporal, o lo hubiera sido en los 2 años anteriores, será contratado indefinidamente

- Aplicación de contrato de relevo, según regulación RD-LEY 20/2018 (Industria Manufacturera) o

1. Se pacta con carácter general que durante la vigencia del X CC se tramitarán todos los contratos de relevo, que se soliciten por escrito por parte de la persona trabajadora que voluntariamente decida acogerse, de acuerdo a lo previsto en Real Decreto-Ley 20/2018.

2. Lo previsto en este artículo queda supeditado a que RD-Ley 20/2018 se mantenga en vigor o normativa equivalente, y la Autoridad Laboral o Administración que corresponda resuelva favorablemente las jubilaciones parciales realizadas.

3. Se relaciona en Anexo III la relación total de personas, nacidas antes de 31 de diciembre de 1961.

4. Ambas partes se comprometen a que, una vez solicitada la jubilación parcial a la Seguridad Social, si ésta fuese denegada por cualquier causa, la Empresa una vez conozca por cualquier medio la negativa, se verá obligada a retornar a la persona trabajadora a la situación contractual inmediata anterior, así como de todas las condiciones que disfrutaba con anterioridad a la solicitud de Jubilación Parcial, de manera inmediata.

5. Para la contratación de trabajadores/as relevistas se tendrán en cuenta a los trabajadores/as activos/as de la Empresa a los que se pueda plantear esta modalidad contractual, así como a las personas que hayan prestado servicios con anterioridad en Alstom Santa Perpètua. En todos los casos, el contrato será realizado en su modalidad como indefinido a tiempo completo.

6. Se constituirá una Comisión de Seguimiento, a los efectos de velar por el correcto cumplimiento de lo acordado.

#### Artículo 54. *Ayuda Escolar*

Se concede a todas las personas trabajadoras, padres, madres o tutores legalmente designados, con hijos/as en edad escolar comprendida entre los tres (3) y los dieciocho (18) años, y durante los diez meses lectivos del año.

Su aplicación y cese se efectúa al mes siguiente de cumplir los 3 años y los 18 años.

#### Artículo 55. *Ayuda para Hijos/as con Diversidad Funcional*

Se concede a todas las personas trabajadoras, padres, madres o tutores legalmente designados, que tengan a su cargo hijos/as declarados/as legalmente como discapacitados/as, sin limitación de edad.

La valoración de la diversidad funcional se regulará por la Ley en vigor.

Su valor por mes e hijo/a se establece en el Anexo II a), que se abonará por doce mensualidades más dos pagas extras, aportando la empresa el doble de su valor en las pagas extras de verano y Navidad.

#### Artículo 56. *Consejo Social*

El Consejo Social tiene por finalidad la ayuda a las personas trabajadoras, en aquellas dificultades económicas imprevistas que no puedan considerarse dentro de una situación de normalidad, así como la concesión de préstamos y becas, a través del Reglamento 24 de mayo 2012 establecido al efecto.

Este fondo se nutre a través de:

- Las aportaciones anuales de la Empresa.
- Las aportaciones voluntarias de las personas trabajadoras.
- Además, la empresa aportará 4.000 €uros anuales, de acuerdo a los acuerdos previos alcanzados con el Comité de Empresa.
- De los fondos procedentes de las Empresas antes de la fusión.

El Comité de Empresa será informado y consultado en la elección por parte de Compras de la empresa concesionaria del suministro de las máquinas expendedoras.

Este fondo será gestionado por el Comité de la Empresa con la participación de la Dirección.

#### Artículo 57. *Incapacidad Laboral*

A instancias del Servicio Médico de Empresa, se da opción a la persona trabajadora a plantear con coste a cargo de la Empresa, una solicitud de incapacidad permanente, y cuando ésta sea resuelta favorablemente, se procederá como sigue:

Incapacidad Absoluta:

Causaría baja en la empresa con una Indemnización de 26.000 euros desde 1-07-2021 hasta el 31-12-2025.

Incapacidad Permanente Total:

La Empresa determinará entre:

a) Al pago de la indemnización citada en el apartado (b) o bien en la renovación del contrato de trabajo, ofreciéndole un puesto de trabajo en la Empresa con la asignación del Grupo y salario del nuevo puesto a desempeñar. No conservará la antigüedad.

b) Indemnización de:

Período 1.07.2021–31.12.2025

- 42.642,14 EUR para los mayores de 55 años

- 54.803,88 EUR para los comprendidos entre 50 y los 55 años

- 67.001,88 EUR para menores de 50 años

Ante la pérdida de la pensión por revisión de la invalidez, sería ingresado de nuevo en la Empresa, previo retorno de la indemnización percibida, en su puesto de trabajo o similar, con el Grupo que ostentaba anteriormente. Esta actuación se llevaría a efecto una vez agotada la vía administrativa y jurisdiccional.

La edad de la persona trabajadora para determinar la cantidad aplicable será la que tenga el día en que la Empresa admita su inclusión en el procedimiento de baja.

Artículo 58. *Grupo de Empresa*

1. La comisión Gestora estará compuesta por Representantes de la Empresa, Comité de Empresa y Sindicatos reconocidos. Su funcionamiento se regirá por el Reglamento establecido al efecto.

Artículo 59. *Cesta de Navidad*

Entrega a todas las personas de plantilla, con un presupuesto anual (2022) de 20.000 EUR. El proveedor será escogido por la representación de los trabajadores. Con esta medida, se suprimen las aportaciones a los Grupos de Empresa. Tal importe se revisará proporcionalmente al alza en caso de incremento de plantilla respecto al año anterior (cómo referencia, 770 personas a fecha 31.12.2021).

Artículo 60. *Premio a la Experiencia*

Por una sola vez, las personas trabajadoras que lleven 10 años en el mismo grupo profesional y hayan cumplido 35 o más años de edad, consolidarán el grupo profesional superior con tope en GP4 a todos los efectos.

Artículo 61. *Comedor*

La empresa correrá con los gastos de mantenimiento del Comedor y Cafetería.

Se generaliza la subvención del comedor para todos los trabajadores/as.

Para el personal en activo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, la empresa correrá con los gastos del comedor de los/las voluntarios/as para formación fuera de horas de trabajo y los/las que deban prolongar su jornada por aplicación de flexibilidad.

Artículo 62. *Ropa de Trabajo*

La Empresa facilitará ropa de trabajo según lo especificado en la Normativa de Salud Laboral.

## TÍTULO IX Acción Sindical

Artículo 63. *Competencias y Garantías del Comité de Empresa*

1. La composición, competencias y garantía de Comité de Empresa, se regulará en cada momento por lo establecido en la legislación vigente.

En cuanto a la utilización del crédito de horas sindicales, se estará a lo dispuesto en un protocolo para el seguimiento del uso de las horas que sea efectivo y rápido.

En el cómputo de horas citadas en la Norma Primera de este Artículo no se contabilizarán:

a) Por negociación de Convenio

1. Todas las horas correspondientes a los Miembros de la Comisión Negociadora que correspondan a sesiones de negociación con la presencia de Representantes de la Empresa.

2. Las correspondientes a los Plenos del Comité de Empresa para el Vº Bº de la plataforma inicial y para la aprobación o rechazo del texto negociado, con una duración máxima de una jornada ordinaria.

3. Las correspondientes a la preparación de cada tanda semanal de reuniones por un total de dos horas semanales por cada miembro de la Comisión Negociadora.

b) Por Comisión Paritaria

Las correspondientes a la duración de cada reunión de la Comisión Paritaria convocada con arreglo a lo establecido en este Convenio, por lo que se refiere a los representantes sindicales en la citada Comisión.

c) Las convocadas por la Empresa, por toda su duración y para los convocados por la Empresa.

Primera. Cada Central Sindical con presencia en el Comité y con Sección Sindical de las reguladas en el Convenio, podrá acumular y redistribuir el crédito horario de que disponen los/las Delegado/as del Comité de Empresa afiliado/as a su Sindicato y los/las Delegado/as Sindicales con una periodicidad trimestral, notificándolo previamente a la Dirección de RR.HH.

Segunda. Sin rebasar el citado máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas integrantes del Comité, a fin de prever la asistencia a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Tercera. El Comité de Empresa mantendrá de entre sus integrantes a un/a representante que dispondrá de crédito horario total, que desempeñará, entre otras, las funciones de coordinación entre el Comité de Empresa, y el Comité de Salud Laboral.

2. Medio Ambiente. Se acuerda la intervención del Comité de Empresa en la Comisión de Medio Ambiente, sin incrementar el nº de horas sindicales.

3. El Comité de Empresa dispondrá de una conexión a la red de comunicación interna de la Empresa. De entre sus miembros nombrarán a una persona como representante de ésta y se responsabilizarán de su correcta aplicación e información de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos (L.O.P.D.).

4. El cálculo del crédito sindical se calculará de la siguiente manera:

- 21 delegado/as electo/as más 2 delegado/as sindicales por 40 horas/mes. De los que se descontarán tres que disponen de crédito horario total (Presidente CE + 1 persona por cada Sección Sindical) de acuerdo con el Convenio = 800 horas
- 2 delegado/as sindicales por derecho por 40 horas/mes = 80 horas
- 40 horas por Sección Sindical = 80 horas

Esto supone un total de 960 horas/mes.

Artículo 64. *Seguridad, Salud y Medio Ambiente*

1. El Comité de Seguridad y Salud, colaborará con el Servicio de Prevención existente en la Empresa a tal efecto, participando en la redacción y aprobación de las normas técnicas de prevención de riesgos profesionales.

Los vocales en representación de la plantilla en el Comité de Seguridad y Salud serán propuestos por el Comité de Empresa.

Se establece en 5 el número de vocales del Comité de Seguridad y Salud nombrados por el Comité de Empresa, de los que dos serán miembros del Comité de Empresa. La dedicación de estas personas será, de acuerdo con la legislación vigente, la necesaria para el ejercicio de su actividad sin que acumule ni consuma crédito horario alguno.

El Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, así como la cumplimentación de las Normas de Seguridad y Salud, se contempla en el Manual de Procedimiento y en las Normas Internas de Seguridad.

El reglamento podrá ser modificado de mutuo acuerdo entre los representantes de la Empresa y los trabajadores/as, en el propio Comité de Seguridad y Salud.

## 1. Servicio de Prevención

La aplicación del R.D. 39/1997 del 17 de enero, desarrollado por la Orden de 27 de junio de 1997 sobre los Servicios de Prevención, se concreta para Alstom Transporte, S.A. en esta Unidad de la siguiente manera:

- a) El Servicio de Prevención será propio, contando con las instalaciones, medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas.
- b) La Dirección, designará como mínimo una persona trabajadora de ALSTOM Sta. Perpètua cuya dedicación será exclusiva y que tenga la certificación acreditativa de formación de nivel superior, según lo que establece el Anexo VI del Reglamento, siendo complementado dicho servicio con dos trabajadores/as, cuya dedicación será la necesaria para realizar las tareas preventivas, cumpliendo los requisitos de tener la certificación acreditativa de la formación a nivel medio, según establece el Anexo V del mismo Reglamento.
- c) La Dirección concertará previa comunicación a los Delegados/as de Prevención, con un Servicio de Prevención ajeno para las actividades preventivas necesarias para cumplir con las especialidades, que establece la aplicación del citado Reglamento, para el correcto funcionamiento del Servicio de Prevención.
- d) El personal de los Servicios de Prevención deberá colaborar con los Delegados/as de Prevención, siendo consultados los mismos sobre las decisiones referentes a objetivos, obligaciones cualificaciones, medios, etc. de los Servicios de Prevención.
- e) La creación del Servicio de Prevención no eximirá a la Dirección de sus responsabilidades en el ámbito de la seguridad y protección de la salud de los/as trabajadores/as de ALSTOM Transporte, S.A. en Santa Perpètua de Mogoda.
- f) El Servicio de Prevención realizará las funciones de Coordinador de prevención entre la Empresa y las Subcontratas internas.
- g) Se elaborará un Plan de Coordinación con las empresas, que ha de ser presentado y evaluado con la participación de los Comités de Seguridad, Salud y/o con los/as Delegados/as de prevención del conjunto de las empresas que realicen sus funciones en el mismo recinto, desarrollando el Art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## 2. Evaluación de Riesgos

Se establece que las características que han de tener la Evaluación de Riesgos, se acordarán con el asesoramiento de los Servicios de Prevención, en el Comité de Seguridad y Salud en base a los siguientes criterios:

- a) Asignación de los recursos materiales y humanos necesarios.
- b) Definición de los criterios de evaluación: aspectos parciales, prioritarios, evaluación inicial, global, etc.

- c) Forma en que se organiza la participación operativa de los/as trabajadores/as en la Evaluación (encuentros, actividades formativas, etc.).
- d) Acuerdo de tipo de metodología escogida para enfocar la evaluación, selección de los problemas.
- e) Valoración de los resultados, informando y consultando a los/as Delegados/as de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, las actividades preventivas que realizará la Dirección del Plan de Prevención resultantes de la misma.
- f) Los/as Delegados/as de Prevención, participarán en la asignación de los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de Plan anual de Prevención y en el establecimiento de prioridades.

### 3. Mutua de A.T. y E.P. de la Seguridad Social

Previa a la afiliación a una Mutua, se presentará por parte de la Dirección en el marco del Comité de Empresa, la metodología de actuación de más de una entidad, con la finalidad de potenciar la elección de consenso entre ambas partes.

### 4. Comité Seguridad y Salud Laboral

Al inicio del ejercicio presupuestario se presentarán en Pleno del Comité de Seguridad y Salud, las inversiones previstas relativas a mejoras de instalaciones y adquisiciones de equipos de trabajo. El Comité de Seguridad y Salud estudiará y priorizará las inversiones a realizar, en esta materia.

Previo a la celebración del Pleno del Comité de Seguridad y Salud se informará a los Delegados de Prevención de las inversiones previstas para su estudio.

### 5. Revisiones Médicas

- 5.1. Las revisiones médicas se realizarán según los protocolos vigentes de reconocimientos pactados en cada momento y deberán acordarse en el seno del Comité de Seguridad y Salud.
- 5.2. Se pagarán aquellos desplazamientos que determine el Servicio Médico, cuando la persona trabajadora sea requerida por Mutua o por éste para el seguimiento de la IT.

5.3. Cada persona trabajadora afectada por una disminución de su capacidad para el desarrollo de su trabajo habitual de acuerdo con los resultados de los reconocimientos de vigilancia de la Salud, se le propondrá un cambio de puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades.

La Comisión de movilidad interna realizará el seguimiento de todos los casos que se presenten.

5.4. Alstom Transporte, S.A. a través de los reconocimientos de vigilancia de la salud, aplicará los protocolos específicos recogidos en cada momento en la legislación vigente tanto estatal como autonómica, a todos/as aquellos/as trabajadores/as que hayan manipulado amianto en sus empresas de procedencia.

### 6. Comité Intercontratas

De acuerdo con el RD/171/2004 de 30 de Enero, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales en un mismo centro de trabajo, y en el desarrollo del artículo 16, referente a las funciones del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa Principal ALSTOM Transporte, S.A. Sta. Perpètua, donde se establecerán reuniones conjuntas entre los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes y/o en su defecto con las personas trabajadoras designadas por las empresas que operen en el centro de trabajo constituyéndose un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas (C.S.S.I.).

1. Los objetivos del C.S.S.I, además de los establecidos en el R.D., se concretan en:

- Intercambio de información y comunicación entre la empresa principal y el resto de empresas concurrentes.

- Establecer conjuntamente medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los/as trabajadores/as.

2. El C.S.S.I. se reunirá de forma ordinaria cada seis meses siendo convocado por el coordinador a estancias de la Dirección (Art.80.2 f.). Las reuniones extraordinarias se tendrán que plantear al coordinador por cada una de las partes que forman el comité.

3. Las personas trabajadoras y las personas delegadas de personal y/o prevención del C.S.S.I. deberán estar presentes en el centro de trabajo y contar con la formación preventiva correspondiente.

4. La composición del C.S.S.I. está formado por el Comité de Seguridad y Salud de cada una de las empresas junto con el de ALSTOM Transporte, el/la coordinador/a y un/a delegado/a de prevención y/o personal o trabajador/a designado/a por parte de las empresas correspondientes.

5. Para su funcionamiento interno, el C.S.S.I., se dotará de un reglamento acordado por las partes que lo integran. Cada una de las partes, podrá delegar con una representación en las reuniones del C.S.S.I. que no podrá ser menor de:

CSS de ALSTOM Transporte

- Representante de la Dirección.
- Tres delegados/as de prevención.
- Secretario/a de actas.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención.

C.S.S. Empresas concurrentes:

- Representante de la Dirección.
- Un/a delegado/a de prevención o de personal y/o trabajador/a designado/a.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención.

6. Las competencias que establece el Art. 15 del Capítulo VI de la Ley de PRL se aplicará para el mejor funcionamiento del C.S.S.I a todas las personas delegadas de prevención de personal y/o personas trabajadoras designadas por las empresas concurrentes y la empresa matriz, así como las normas de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de ALSTOM Transporte, SA.

#### Artículo 65. *Secciones Sindicales*

1. Las Secciones de las Centrales Sindicales constituidas por los Sindicatos legalmente inscritos con presencia en el Comité de Empresa, ostentarán las siguientes competencias y derechos:

Primera. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados/as los/a Delegados/as Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias que legalmente proceda.

Segunda. Asistir a reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia laboral y de Seguridad y Salud e Higiene con voz, pero sin voto.

Tercera. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos/as últimos/as.

Cuarta. Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

Quinta. Recibir información que le remite su sindicato.

Sexta. Disponer de un tablón de anuncios que garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

2. Las Secciones Sindicales que reúnen las condiciones expresadas en el primer párrafo de este Artículo, dispondrán de las siguientes garantías:

Primera. La Empresa les facilitará un local adecuado, con el fin de que el Delegado ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden y para realizar las reuniones de la Sección Sindical.

Segunda. Podrán designar los/as Delegados/as Sindicales, que ostentarán ante la Empresa la representación de su Sindicato o Central Sindical.

Estos/as Delegados/as, gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, incluido el crédito de las horas retribuidas, para el ejercicio de sus competencias.

Tercera. Crédito de 40 horas retribuidas para la Sección Sindical.

Cuarta. Los componentes de las Secciones Sindicales reconocidas tendrán libre acceso al recinto y dependencias de la Empresa también fuera de las horas de trabajo que el cuadro horario establezca para ese/a trabajador/a, en tanto se mantenga actividad laboral en la Empresa.

En el supuesto de dirigentes de los Sindicatos que no sean trabajadores/as de la Empresa, deberá comunicarse con la debida antelación especificando el motivo de la visita. La Empresa se reserva el derecho de impedir la entrada de los dirigentes, si el motivo de la visita no guardara relación con la actividad de la Sección Sindical.

Quinta. Las Secciones Sindicales que acrediten una afiliación no inferior al 15 % de la plantilla activa y que dispongan de un mínimo del 15 % de los miembros del Comité de Empresa, podrán designar un representante que dispondrá de crédito horario total. Dicho representante deberá ostentar la condición de Delegado/a Sindical o miembro del Comité de Empresa. Su crédito horario se excluirá del cómputo acumulado.

Sexta. Las Secciones Sindicales dispondrán de una conexión a la red de comunicación interna de la Empresa. De entre sus miembros nombrarán a una persona como representante de ésta y se responsabilizará de su correcta aplicación e información de acuerdo con la Ley Orgánica de protección de Datos (L.O.P.D.).

#### Artículo 66. *Excedencias de los Cargos Sindicales*

Las personas trabajadoras en activo que desempeñen cargos electivos a nivel provincial, estatal o autonómico, podrán solicitar la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

#### Artículo 67. *Asambleas*

1. Las Asambleas convocadas por el Comité de Empresa, previa autorización de la Dirección, sólo tendrán especial consideración cuando se convoquen para la aprobación de las plataformas de negociación y la información o pronunciamiento a propósitos de medidas de regulación de empleo o que afecten a condiciones esenciales de trabajo, en cuyos supuestos no sufrirán descuento salarial alguno.

Tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales podrán convocar Asambleas en los locales de trabajo y fuera de la jornada ordinaria, siempre que se lleven a cabo inmediatamente antes o después del comienzo o fin de la jornada.

#### Artículo 68. *Foro Europeo*

Se estará a lo dispuesto en el Acta de acuerdo alcanzado en el año 2001, entre la Dirección de ALSTOM en España, la Federación FM /CCOO y la Federación de MCA /UGT.

#### Artículo 69. *Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar*

Las partes establecen los criterios para la aplicación de medidas de Conciliación de la vida laboral con la familia y personal y las acciones que se tienen que emprender para la implantación de medidas que garanticen la plena igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres que configuran la plantilla de ALSTOM Transporte Santa Perpetua de Mogoda.

#### Exposición de Motivos:

I. Ambas partes coinciden en señalar que ALSTOM Transporte Santa Perpetua de Mogoda es una organización creciente y compleja dónde se busca que el conjunto de la plantilla trabaje en condiciones de satisfacción y buen clima laboral. Estas condiciones asimismo tendrán efectos positivos y directos sobre los resultados de la entidad, puesto que los/as trabajadores/as valoran, cada vez más, que el trabajo les permita equilibrar la vida familiar y personal con la profesional.

II. En este sentido, interesa a las partes que los/as trabajadores/as de ALSTOM Transporte Santa Perpetua de Mogoda puedan realizar un equilibrado balance entre la vida personal y familiar y la profesional, beneficiándose de medidas de flexibilidad laboral que, además, contribuirán a retener el talento de los/as trabajadores/as en la empresa. Esto significa incardinar la Responsabilidad Social Empresarial, en la gestión estratégica de los recursos humanos de ALSTOM Transporte Santa Perpetua de Mogoda y considerar como reto no sólo el aumento de los beneficios económicos de la Entidad, sino la satisfacción de todos los grupos de interés, en este caso los/as trabajadores/as, mediante una gestión responsable de los recursos.

III. Los otorgantes también quieren revelar en el carácter integral y transversal, de la igualdad de oportunidades, con el desarrollo de acciones en todos los ámbitos de la organización.

IV. De igual manera, los otorgantes se comprometen a reforzar las actuaciones contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, así como a facilitar las condiciones de conciliación de quienes puedan ser víctimas de violencia de género.

V. Que con la voluntad de determinar y precisar las reglas consensuadas para la aplicación de medidas de Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, la flexibilización de la jornada y las acciones que se deriven de la aplicación del Plan de Igualdad de Alstom Transporte, las partes firmantes han llegado al presente acuerdo, que se rige por los siguientes:

#### Principios

##### Ámbito Territorial y Personal:

El presente acuerdo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de ALSTOM Transporte Santa Perpètua de Mogoda, independientemente de su cargo, nivel profesional o puesto de trabajo. No obstante, algunos artículos sólo serán de aplicación a aquellos/as trabajadores/as que tengan a su cargo personas dependientes. A este efecto, se entenderá como "hijos/as": a todos los hijos/as del/la trabajador/a (lo sea por nacimiento, adopción o acogimiento) menores de 18 años, o a aquellos/as que superen esta edad pero tengan un grado de discapacidad superior al 33%; y se entenderá como "familiares dependientes": a aquellos que lo sean hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos/as, padres/madres, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, suegros/as, cuñados/as, yernos, nueras, abuelos/as políticos/as), y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse solos/as y no desarrollen actividad retribuida.

##### Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:

Alstom Transporte Santa Perpetua de Mogoda velará para que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea el marco de referencia en el que se desarrollen las relaciones laborales. Este principio regirá en el acceso a todos los puestos de trabajo garantizando que mujeres y hombres puedan acceder a la promoción profesional y a los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones en igualdad de condiciones.

Se creará un Comisión Paritaria de Igualdad local de Alstom Transporte Santa Perpetua y se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Alstom Transporte S.A., negociado y acordado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras (plan registrado en fecha 15-dic-2021, con código KV22EA48).

**Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo y Acoso Moral:**

La salvaguarda de la dignidad personal y profesional, el derecho a la integridad moral y a la no-discriminación están garantizados en la Constitución, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo de ALSTOM Transporte Santa Perpetua de Mogoda.

En virtud del respeto debido a estos derechos, ALSTOM Transporte Santa Perpetua de Mogoda entiende que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y los trabajadores que no será permitido ni tolerado en el ambiente de trabajo. Cualquier acción o conducta de esta naturaleza queda expresamente prohibida en el seno de las relaciones laborales, siendo considerada como falta laboral grave y comprometiéndose la empresa a hacer uso de sus poderes Directivos y disciplinarios para proteger de situaciones de acoso a las personas trabajadoras.

Por este motivo, la Dirección y la Representación de las personas trabajadoras de ALSTOM Transporte Santa Perpetua de Mogoda se comprometen a regular mediante los correspondientes protocolos, la problemática de acoso en el trabajo, estableciendo tanto métodos de prevención (a través de la información, la formación y la responsabilidad de los trabajadores/as), como vías de solución de las reclamaciones que puedan existir relativas a acoso, todo ello con las debidas garantías y tomando en consideración los principios constitucionales, las normas laborales y los principios y derechos fundamentales del trabajo.

**Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:**

- Formación

Con el fin de permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, ALSTOM Transporte Santa Perpetua de Mogoda potenciará que las reuniones y los cursos de formación se realicen dentro del horario laboral, y en el caso de que esto no fuera posible que finalicen antes de las 18:30 horas.

- Flexibilidad horaria para el cuidado de hijos menores o familiares dependientes.

Los/as trabajadores/as que tengan hijos/as menores o familiares dependientes podrán disfrutar de flexibilidad en la hora de entrada y salida, manteniendo la jornada continuada, siempre que se respeten las necesidades organizativas y de servicio de la Empresa. A los efectos de la organización de los equipos de trabajo, para la realización de este horario flexible tendrán prioridad de elección los/as trabajadores/as que reúnan las condiciones antes mencionadas.

La posibilidad de flexibilidad se concretará en aquella que sea necesaria para las necesidades coyunturales previamente acreditadas previa concertación con el mando, así como la posibilidad de acumular horas para disfrutarlas con posterioridad, acordando también con la empresa el periodo de acumulación. El periodo de acumulación de horas y posterior descanso tendrá los límites establecidos en el Art. 35.1 del ET. Además, tendrá prioridad en la elección de turno de trabajo.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar flexibilidad para trabajar desde fuera del centro de trabajo habitual en los casos que sea necesario atender situaciones de cuidado de hijos/as menores o familiares dependientes.

La Dirección, según las circunstancias de cada centro/departamento, podrá facilitar el cambio de turno o flexibilización de horas a aquellos/as trabajadores/as que tengan que acompañar a hijos/as menores o familiares dependientes a consultas médicas.

- Reducción de jornada para el cuidado de hijos/as menores o familiares dependientes.

Los/as trabajadores/as que tengan a su cuidado hijos/as menores de 18 años o familiares dependientes hasta 2º grado consanguinidad o afinidad que tengan un grado de discapacidad reconocida superior al 33% y no desempeñen actividad retribuida, podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo entre un octavo (1/8) y la mitad (1/2), con disminución proporcional de su salario.

El porcentaje de reducción de la jornada, así como la fecha de inicio y finalización de la misma corresponde al/la trabajador/a, mientras que la concreción del momento de la jornada en que se ejercita la reducción deberá concertarse con la empresa, de manera que no entorpezca las necesidades productivas de la entidad, y coincidiendo preferentemente con el inicio o finalización de la jornada diaria de trabajo.

- Cálculo de indemnizaciones en supuestos de jornada reducida:

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4, 5 y 8, del Estatuto de los Trabajadores (este último para el caso de víctimas de violencia de género) el salario a tener en cuenta, será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada.

- Excedencias

Además de lo contemplados en el ET y en el Convenio colectivo, se amplían los derechos en los siguientes supuestos:

Excedencia voluntaria:

El plazo de disfrute no será inferior de cuatro meses ni mayor de cinco años.

Excedencia por cuidado de hijo/a o familiar:

Se amplía a los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque sean provisionales.

En el supuesto de excedencia por cuidado de familiar será de 2 años.

El periodo de duración de esta excedencia (hijo/a o familiar) podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrán garantizado el reingreso en la Empresa aquellos/as trabajadores/as que soliciten una excedencia voluntaria de hasta dos años de duración por fines de carácter solidario o para finalizar estudios superiores, maestrías y doctorados.

Maternidad / Paternidad:

- Suspensión de contrato por Maternidad

Alstom Transporte Santa Perpetua de Mogoda, se compromete a facilitar a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten, el disfrute de su descanso por maternidad/paternidad a tiempo parcial en los términos establecidos legalmente, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto, la concreción de los tiempos de disfrute podrá concertarse con la empresa, de manera que no entorpezca las necesidades productivas de la entidad, y coincidiendo preferentemente con el inicio o finalización de la jornada diaria de trabajo.

Cumpliendo lo legalmente previsto, se amplía el permiso hasta dos semanas más, en caso de hijo/a con diversidad funcional, pudiendo hacer uso de esta posibilidad indistintamente ambos progenitores.

En los casos de parto prematuro en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto durante más de siete días, el descanso de maternidad se prolongará tantos días como los transcurridos desde el nacimiento hasta el alta hospitalaria del bebe.

El Art. 45.1 d) ET permite la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y

adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis cuando se trate de menores discapacitados o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas a los servicios sociales.

El derecho reconocido en el Art. 48 para el caso de suspensión del contrato en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. (excluyéndose las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre). Asimismo, también se prevé la ampliación de la suspensión en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato lo precise.

Si el periodo de maternidad coincide con las vacaciones anuales, se podrán disfrutar tras su finalización, aunque sea fuera del año natural.

#### - Suspensión de contrato por Paternidad

1. El presente permiso se regirá por lo dispuesto en el marco normativo de referencia, añadiendo al periodo de suspensión que se determine en cada caso, los dos días ya existentes por nacimiento de hijos/as. Esos dos días de permiso se disfrutarán a elección del padre, y cómo muy tarde, inmediatamente después de la finalización del permiso de paternidad

2. La suspensión de contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100.

3. Se aplica en caso de nacimiento, adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, también provisionales.

4. Se disfrutará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo como si estuviera trabajando.

5. Si se produce un despido en el periodo a tiempo parcial, se calculará la indemnización al 100%.

#### - Lactancia

Los/as trabajadores/as, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo/a menor de nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. A opción del/la trabajador o trabajadora, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas a razón de 3 semanas continuadas por hijo. Este permiso se disfrutará a continuación del descanso de maternidad/paternidad.

ALSTOM Transporte, S.A. Santa Perpètua reconoce el derecho a la lactancia diferida de las madres trabajadoras, por tanto y en coherencia con este reconocimiento se ha habilitado un espacio íntimo y con las condiciones higiénicas y técnicas necesarias para esta práctica.

#### - Prestaciones económicas

El Fondo Social que aporta la Empresa el 1 por mil de la masa salarial del personal de Convenio colectivo potenciará ayudas para acciones sociales.

Pago del 1x1000 de la masa salarial, incrementado en la cantidad correspondiente al Salario Base de las personas con acuerdo individual de mejora.

Violencia de Género:

Medidas para facilitar la conciliación de las/os trabajadoras y trabajadores víctimas de la violencia de género:

- Acceso a jornada reducida o horario flexible.
- Preferencia en la solicitud de traslado por ocupar un lugar de Grupo equivalente, con derecho a reserva de su antiguo puesto de trabajo durante seis meses.
- Posibilidad de suspender el contrato entre 6 y 18 meses.
- Las ausencias y faltas de puntualidad se considerarán justificadas, si así lo acreditan los servicios sociales o de salud.
- Permiso de 3 meses en casos que sea necesario el alejamiento del domicilio familiar.
- Traslado momentáneo o definitivo a otras empresas del grupo, a petición de la víctima, teniendo en cuenta las preferencias y necesidades del/de la mismo/a. Si eso no fuera posible, tendrán derecho a un permiso retribuido de 3 meses aquellos casos en que sea necesario el alejamiento del domicilio familiar.

Propuesta de Constitución de la Comisión Paritaria de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y familiar y contra el acoso sexual (CPI):

La Comisión paritaria constará de tres miembros por la parte social y otros tres por la parte empresarial.

La empresa garantizará el crédito horario y presupuesto necesario para el buen funcionamiento de la comisión.

La empresa y los trabajadores y trabajadoras se comprometen a asumir las resoluciones y trabajos de la comisión.

La Comisión debe velar por el cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y familiar y medidas contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, así como resolver cualquier diferencia interpretativa en lo contemplado en desarrollo de los elementos de conciliación establecidos en el Convenio colectivo y el Plan de igualdad de ALSTOM Transporte S.A para su correcta aplicación.

La Comisión marcará unos objetivos anuales en base a los análisis de realidad previamente realizados al respecto de:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Sistema retributivo
- Conciliación de vida familiar-personal y laboral
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión tendrá la voluntad de solucionar los temas por el principio del consenso. Sin embargo, en caso de que no sea posible llegar a un acuerdo en su seno, las partes podrán acudir al Tribunal Laboral de Catalunya de conformidad con lo establecido en el artículo 85 del Convenio colectivo de ALSTOM Transporte Santa Perpètua de Mogoda. Se tendrá en cuenta, en cualquier caso, toda normativa de aplicación, que mejore el contenido tratado en este artículo.

## Artículo 70. *Transporte*

### 1. *Ámbito de Aplicación*

Exclusivamente para las personas trabajadoras en los que concurran las siguientes condiciones:

- a) Pertener a la plantilla de Barcelona de Alstom Transporte, S.A. el día 1 de noviembre de 1993.
- b) Estar prestando servicios en la provincia de Barcelona en esa misma fecha, o en comisión de servicio fuera de ella.

c) No ser directivo.

Para lo no dispuesto en el articulado, se estará a lo dispuesto en el Laudo arbitral al efecto.

## 2. Traslado de personal

Antes del 1 de diciembre de 1993, todos y cada uno de los afectados se pronunciaron sobre el medio de transporte que querían utilizar, eligiendo entre:

- Transporte en medios propios
- Ferrocarril
- Autobuses

Autobuses. La Empresa garantizará la presencia de autobuses en Sant Andreu y Poble Nou, de uso exclusivo del personal, para su traslado al interior del recinto del Centro de Santa Perpètua y regreso al lugar de origen.

A la firma del Convenio, se autoriza el uso de los autocares al personal contratado en Sta. Perpètua, asumiendo dicho personal el precio del billete; sin que esto genere los derechos establecidos en el arbitraje del TLC ni ningún otro derecho.

Rutas de transporte. Las acordadas en cada ocasión.

## 3. Cuestiones generales e incidencias

### 1. Incidencias Externas:

Los retrasos a la entrada al trabajo de quienes opten por medios colectivos de transporte (ferrocarril o autobús), serán recuperados por aplicación de las normas sobre Jornada Industrial.

La empresa, en estos casos, se reserva el derecho de exigir la recuperación.

### 2. Incidencias Internas:

a) Permisos Pagados (en jornadas ya iniciadas). Se abonará el importe del transporte público regular hasta la parada de metro más próxima.

b) Permisos No Retribuidos (en jornadas ya iniciadas). Se abonará el importe del medio de transporte público regular y, en el descuento de percepciones, no se tendrán en cuenta 25 minutos por viaje.

c) Ausencias por Enfermedad o Accidente. Por cuenta de la Empresa el medio de transporte que dictamine el Servicio Médico.

d) Emergencias Familiares. A cargo de la Empresa el medio de transporte más adecuado a las circunstancias.

e) Crédito Horario Sindical. No se incluirá en el crédito horario el mayor tiempo invertido (a razón de 25 minutos por viaje), cuando el motivo del desplazamiento sea provocado por citación de organismos o corporaciones de Derecho Público, abonándose el importe del medio de transporte público regular.

f) Turnos y Jornadas Especiales. Dado que el sistema de bonos permite utilizar no sólo los autobuses de uso exclusivo, sino los regulares, los raros supuestos en que el sistema no dé soluciones, se abonarán a precio km. Según el Anexo II a), desde Sta. Perpètua al punto habitual de llegada de los autobuses y, para los casos así no cubiertos, se arbitrarán soluciones adecuadas.

g) Se establecen, como horas de partida de los autobuses de uso exclusivo, las siguientes:  
Ida al trabajo:

- 25 minutos antes del inicio de la jornada general

Regreso del trabajo:

- 10 minutos después del final de la jornada general

Para aquellas personas trabajadoras que tengan derecho de uso, se acordarán las soluciones individuales más idóneas para que no sean perjudicados y se les mantenga su derecho.

Plan de Movilidad: se acuerda la creación durante la vigencia del Convenio colectivo de un grupo de trabajo con el fin de estudiar las posibles medidas a implantar en factoría desde el punto de la movilidad sostenible para las personas trabajadoras.

#### INCREMENTO SALARIAL

Efecto 1-ene-22: 2% en todos los conceptos, previa actualización de los importes devengados durante 2021 de acuerdo a la fórmula 'IPC real 2021(6,5%)-2%'. Si el IPC real del año 2022 fuera superior a 2%, se realizará una actualización de tablas (previa a la realización del incremento salarial pactado para 2023), por la diferencia entre 2% hasta un máximo de 2,5%.

Efecto 1-ene-23: 2% en todos los conceptos. Si el IPC real del año 2023 fuera superior a 2%, se realizará una actualización de tablas (previa a la realización del incremento salarial pactado para 2024), por la diferencia entre 2% hasta un máximo de 2,5%.

Efecto 1-ene-24: 2% en todos los conceptos. Si el IPC real del año 2024 fuera superior a 2%, se realizará una actualización de tablas (previa a la realización del incremento salarial pactado para 2025), por la diferencia entre 2% hasta un máximo de 2,5%.

Efecto 1-ene-25: 2% en todos los conceptos. Si el IPC real del año 2025 fuera superior a 2%, se realizará una actualización de tablas para fijar las tablas definitivas final de CC, por la diferencia entre 2% hasta un máximo de 2,5%.

#### ANEXO I GRUPOS PROFESIONALES

Clasificación profesional: Conversión grupo profesional

GRUPO ACTUAL	GRUPO ACTUAL	OPERARIOS	GRUPO ACTUAL	EMPLEADOS	GRUPO ACTUAL	TÉCNICOS
1					TS	Ingeniero Superior
					TS	Licenciado
2	M4	Jefe de Taller			TM	Ingeniero Técnico
					TS	Ingeniero Superior (de entrada)
					TM	Jefe Informático
					TM	Graduado Social
3	M3	Maestro de Taller	J1	Jefe de 1ª Administrativo	J2	Jefe Sección Organización 1ª
	M2	Contramaestre			J1	Jefe Sección Organización 2ª
					J1	Delineante Proyectista
4	M1	Encargado	E6	Administrativo 1ªE		
	C4	Oficial 1ª E	E6	Técnico Laboratorio 1ªE		
			E6	Técnico Oficina 1ªE		

			E6	Técnico de Organización 1ªE		
			E5	Técnico Oficina 1ª ~ Delineante		
			E5	Técnico de Organización 1ª		
			E4	Técnico Laboratorio 1ª		
			E5	Secretaria de Dirección		
5	C3	Oficial 1ª	E4	Administrativo 1ª		
	C2	Oficial 2ª	E4	Técnico Oficina 2ª		
			E4	Técnico de Organización 2ª		
			E3	Técnico Laboratorio		
			E3	Administrativo 2ª		
6	C1	Oficial 3ª	E2	Calquista		
	N1	Especialista	E2	Auxiliar Organización		
			E1	Auxiliar Administrativo		
			E1	Auxiliar Laboratorio		
7		Aprendiz de 2º año	S3	Subalterno 1ª		
		Aprendiz de 1º año	S2	Subalterno 2ª		
			S1	Subalterno Auxiliar		
			A2	Aspirante 17 años		
			A1	Aspirante 16 años		
				C. Formación 3er año		
				C. Formación 2do año		
				C. Formación 1er año		

ANEXO II a) SALARIO CONVENIO (14 Pagas)  
2021 (Aplicación desde el 01/01/22 hasta el 31/12/21)

Grupo Actual	División Funcional	Salario Convenio EUR/Mes	Pagas Extras EUR/Mes	Total Año EUR/Año
1	Técnicos	2.057,46	2.057,46	28.804,44
2		1.928,03	1.928,03	26.992,42
3	Técnicos Operarios Empleados	1.778,66	1.778,66	24.901,24
4		1.708,91	1.708,91	23.924,74
5		1.646,56	1.646,56	23.051,84

6		1.597,78	1.597,78	22.368,92
7		1.579,83	1.579,83	22.117,62
8	<i>Operarios</i>			
	Aspirante 17 años	1003,04	1003,04	14.042,61
	Aspirante 16 años	959,36	959,36	13.431,09
	C. Formación 3er año	954,27	954,27	13.359,78
	C. Formación 2º año	918	918	12.852,00
	C. Formación 1er año	918	918	12.852,00
8	<i>Empleados</i>			
	Aspirante 17 años	988,78	988,78	13.843,02
	Aspirante 16 años	954,76	954,76	13.366,65
	C. Formación 3er año	954,27	954,27	13.359,78
	C. Formación 2º año	918	918	12.852,00
	C. Formación 1er año	918	918	12.852,00

#### ANEXO II a) TABLAS SALARIALES 2021

Aplicación desde el 01/01/21 y hasta el 31/12/21

Pluses y Complementos	Importe hora
Plus TPP1	0,39
Plus TPP2	0,54
Plus TPP3	0,77
Nocturnidad	1,81
Plus Soldadura (*)	0,50
Horas Extras	Imp. hora
Grupo 1	18,42
Grupo 2	17,43
Grupo 3	16,98
Grupo 4	16,64
Grupo 5	16,32
Grupo 6	13,99
Grupo 7	12,25
Horas Extras Festivas	20,83
Incentivo Rendimiento	Imp hora
Grupo 4	3,62
Grupo 5	3,12
Grupo 6	2,72
Grupo 7	2,68
Incentivo Indicadores	Imp
EHS Planta	18,35
EHS Taller	22,69
EHS Ámbito	25,93

Calidad	86,41
Entregas	19,45
IFR1	108,01
Incentivo Rendimiento	Imp hora
Grupo 4	3,62
Grupo 5	3,12
Grupo 6	2,72
Grupo 7	2,68
Disponibilidad	
Compensación inicial	77,25
Compensación aplicación	77,25
En positivo	8,40 /hora
Balance positivo	7,35 / hora
Beneficios Sociales	Imp mes
Ayuda estudios	24,70
Hijos con Discapacidad	64,75
PLUS EXPERIENCIA	Por trienio (*) 14 pagas 30
Dietas y Desplazamientos	Imp. día
Dieta comp + alojamiento	100,11
Dieta Completa	66,07
Desayuno	3,99
Comida (media dieta)	27,51
Cena	24,53
Dieta países UE	89,22
Dieta países no UE	100,85
Compensación día Natu	30,37
Plus horario exterior	0,50
Horas extras viaje	HE s/Grupo

(\*) Plus Sodadura con aplicación desde 01 de Julio de 2021.

ANEXO N°II a) SALARIO CONVENIO (14 Pagas)  
2022 (Aplicación desde 01/01/22 y hasta el 31/12/22)

Grupo Actual	División Funcional	Salario Convenio EUR/Mes	Pagas Extras EUR/Mes	Total Año EUR/Año
1	<i>Técnicos</i>	2.193,03	2.193,03	30.702,43
2		2.055,08	2.055,08	28.771,06
3	<i>Técnicos Operarios Empleados</i>	1.895,86	1.895,86	26.542,09
4		1.821,53	1.821,53	25.501,37
5		1.755,07	1.755,07	24.571,02
6		1.703,07	1.703,07	23.843,03
7		1.683,94	1.683,94	23.575,14

8	<i>Operarios</i>			
	Aspirante 17 años	1069,13	1069,13	14.967,87
	Aspirante 16 años	1022,58	1022,58	14.316,13
	C. Formación 3er año	1017,15	1017,15	14.240,16
	C. Formación 2º año	978,4962	978	13.698,95
	C. Formación 1er año	978,4962	978	13.698,95
8	<i>Empleados</i>			
	Aspirante 17 años	1053,94	1053,94	14.755,10
	Aspirante 16 años	1017,67	1017,67	14.247,44
	C. Formación 3er año	1017,04	1017,04	14.238,59
	C. Formación 2º año	978,50	978,50	13.698,95
	C. Formación 1er año	978,50	978,50	13.698,95

ANEXO II a) – TABLAS SALARIALES 2022  
Aplicación desde el 01/01/22 y hasta el 31/12/22

Pluses y Complementos    Importe hora

Plus TPP1	0,42
Plus TPP2	0,59
Plus TPP3	0,84

Nocturnidad	1,97
Plus Soldadura	0,50

Horas Extras	Imp hora
Grupo 1	19,63
Grupo 2	18,58
Grupo 3	18,11
Grupo 4	17,75
Grupo 5	17,40
Grupo 6	14,90
Grupo 7	13,05

Horas Extras Festivas	22,21
-----------------------	-------

Incentivo Indicadores Imp

EHS Planta	19,56
EHS Taller	24,19
EHS Ámbito	27,64
Calidad	92,10
Entregas	20,73

IFR1115,13

Incentivo Rendimiento	Imp hora
Grupo 4	3,86
Grupo 5	3,33

Grupo 6	2,90
Grupo 7	2,85

Dietas y Desplazamientos Imp día

Dieta comp + alojamiento	106,71
Dieta Completa	70,42
Desayuno	4,28
Comida (media dieta)	29,32
Cena	26,16
Dieta países UE	95,10
Dieta países no UE	107,50
Compensación día Natu	32,37

Plus horario exterior	0,53
Horas extras viaje	HE s/Grupo

Disponibilidad

Compensación inicial	82,34
Compensación aplicación	82,34
En positivo	8,78 EUR/hora
Balance positivo	7,69 EUR/hora

Beneficios Sociales	Imp mes
Ayuda estudios	26,33
Hijos con Diversidad Funcional	69,02

Plus experiencia	Por trienio * 14 pagas
	31,98

Complemento Nueva Vinculación (CNV)	
Tramo 1/ (Fijo)	70,00
Tramo 2/(4 años)	120,00
Tramo 3/(7 años)	170,00

NORMATIVA SALIDAS AL EXTERIOR

SALIDAS TERRITORIO NACIONAL

Las dietas que se pactan en el presente acuerdo, corresponden a los gastos normales de manutención.

1. Desayuno
2. Comida
3. Cena
4. Gastos Personales:
  - a) Teléfono
  - b) (Lavado – Ropa) incluye
  - c) Ocio

La dieta completa se compone: desayuno, comida, cena y gastos personales.

Y son las reflejadas en el Anexo II a).

Por días de permanencia en comisión de servicios, se percibe dieta completa.

Situación de ausencia de más de una jornada, sin posibilidad de pernoctar en el domicilio habitual, se percibirá dieta completa en los siguientes casos:

- Día de salida con inicio de viaje.
- Días de permanencia en Comisión de Servicio.
- Día de retorno.

Situación de ausencia de una jornada pernoctando en el domicilio habitual (desplazamientos):

- En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada al domicilio después de las 14:00 horas se percibirá el valor de la comida.
- En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada al domicilio después de las 22:00 horas se percibirá el valor de la comida y la cena.

Categoría de los establecimientos de hospedaje:

Cuando la persona trabajadora se desplace, siendo a cuenta de la empresa el hospedaje, ésta facilitará alojamiento de categoría suficiente que facilite una habitación para su uso individual con aseo y ducha, o baño, incorporado. Primará la comodidad, el buen trato y el estado de conservación del centro.

Tiempo de viaje. Se entiende por "horas de viaje", la diferencia de horas entre la jornada laboral y la llegada al lugar de destino y viceversa.

- Será considerado día laborable las primeras 8 horas trabajadas, se computarán como salario y el resto de horas como horas extras.
- Los días no laborables trabajados se computarán como horas extras.
- En ningún caso se incluye el incentivo en horas extras de viaje.
- Las horas de viaje solo se abonarán, los días de salida y regreso.

Plus Hora de viaje. El tiempo de desplazamiento diario que exceda de una hora será abonado como hora extra.

Plus Horario Exterior. Cuando las necesidades del servicio exijan un horario diferente al de la Empresa, se abonará un plus horario por hora trabajada, según Anexo II a).

## SALIDAS AL EXTRANJERO

Dieta en el extranjero. Establecer los siguientes criterios en los desplazamientos a Países comunitarios y No comunitarios: en Régimen de Dietas:

Países comunitarios:

- Régimen de Dietas: Según lo acordado en el Convenio colectivo vigente.
- Plus horario exterior: según lo acordado en el Convenio colectivo vigente.
- Horas desplazamiento: según lo acordado en el Convenio colectivo vigente.
- Tasa de incentivo: según lo acordado en el Convenio colectivo vigente.
- Gastos: según justificantes.
- Compensación por día natural: Anexo II a).
- Dietas festivos y no festivos: Anexo II a).

Países no comunitarios:

- Régimen de Dietas: según lo acordado en el Convenio colectivo vigente.
- Plus horario exterior: según lo acordado en el Convenio colectivo vigente.
- Horas desplazamiento: según lo acordado en el Convenio colectivo vigente.
- Gastos: según justificantes.
- Compensación por día natural: Anexo II a).
- Dietas festivos y no festivos: Anexo II a).

Seguro de viaje:

La empresa suscribirá la correspondiente póliza de asistencia en viajes, para aquellas salidas que realice cualquier persona trabajadora en servicio de Empresa.

ANEXO III. RELACION DE TRABAJADORES/AS CON FECHA DE NACIMIENTO ANTERIOR A 31 DE DICIEMBRE DE 1961

*(Consultar documento original)*

Barcelona, 17 de juny de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada