

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 3** *RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Bombardier European Holdings, Sociedad Limitada Unipersonal” (Área de Madrid) (código número 2809882).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Bombardier European Holdings, Sociedad Limitada Unipersonal” (Área de Madrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de noviembre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de marzo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santa-
maría.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artº 1º PARTES CONTRATANTES

Están integradas por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores, de Bombardier European Holdings, S.L.U., compuestos por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa Sres. :

- Gómez, M.
- Mora, E.
- Rojo, I.
- Sáez, J.C.
- Santos, J.A.

Representación del Comité de Empresa Sres. :

- De la Fuente, A.
- Escoda, R.
- Fernández, L.
- Olmedillas, R.
- Romero, V.

Artº 2º AMBITO TERRITORIAL

Afecta a Bombardier European Holdings, S.L.U. en el Área de Madrid.

Artº 3º AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en Bombardier European Holdings, S.L.U, así como los que ingresen durante su vigencia.

Están excluidos expresamente del ámbito de su aplicación las personas con categoría y asimilados a la misma, superior a Jefe de 2ª, a menos que expresamente soliciten su inclusión en Convenio. En caso de solicitar su inclusión su sueldo de calificación será el valor que figure en las tablas de Convenio para su categoría, absorbiéndose las diferencias, si es que existen, entre la retribución total que ostentase en ese momento y el que le sea de aplicación, deduciéndose anualmente un 50% del incremento que le corresponda, hasta que se igualen.

Asimismo quedarán excluidas las personas que, acepten voluntaria y libremente la propuesta hecha por la Dirección.

En términos generales el Capítulo VII y el Capítulo VIII afectan a todo el personal de la Empresa, así como aquellos otros temas que tradicionalmente se vienen aplicando.

Artº 4º AMBITO TEMPORAL

La vigencia de este Convenio será de 1 año, contado a partir del 1 de Enero de 2009.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 1 de Diciembre de 2009. No obstante este Convenio seguirá vigente en tanto en cuanto no se publique el siguiente.

Artº 5º DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artº 6º ABSORCION Y COMPENSACION

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual, sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente Convenio bien entendido, que puede realizarse dicha compensación y absorción, entre conceptos de distinta naturaleza. En caso contrario se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras pactadas.

Artº 7º COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por dos miembros de la representación económica y dos miembros de la representación social que han tomado parte en las negociaciones del presente Convenio y bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que será designada por dichos representantes. Durante la vigencia del presente Convenio, en caso de existir discrepancias en la interpretación o aplicación de su contenido, se recurrirá obligatoriamente a los Organismos de Conciliación”.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la Empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

Artº 8º VINCULACION A LA TOTALIDAD

Constituyendo un sólo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la Autoridad Laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Artº 9º COMUNICACIONES AL PERSONAL

Las comunicaciones al personal se realizarán según lo dispuesto en los capítulos correspondientes del presente Convenio o en su defecto de acuerdo con la normativa legal vigente.

En lo relativo a Faltas y sanciones se estará a lo dispuesto para esta materia en el Convenio Provincial del Metal de Madrid.

Artº 10º CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

La contratación de personal se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de las posibles contrataciones o subcontrataciones, a que se refiere el Art. 42 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En caso de utilización de los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal se aplicará lo convenido en la legislación vigente.

CAPITULO II

CATEGORIAS PROFESIONALES

Artº 11º CLASIFICACION PROFESIONAL

Durante la vigencia de este Convenio, regirán las categorías y niveles salariales que se recogen en el Anexo VI.

Las clasificaciones consignadas en el apartado anterior no suponen limitación a la creación de nuevas categorías, si la Empresa estima necesario, para el desarrollo normal de su actividad, comunicándolo, previamente, al Comité de Empresa.

Artº 12º GRUPOS PROFESIONALES

Todo el personal estará encuadrado, en función de su categoría, dentro de un grupo profesional de entre los enumerados a continuación.

- a) Obreros
- b) Empleados

Artº 13º GARANTIA DE CATEGORIAS Y NIVELES

Todo trabajador tendrá garantizado, a título personal, el salario correspondiente a su categoría profesional y a su nivel máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario y se realizará con el asesoramiento del Comité de Empresa.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artº 14º PRINCIPIOS BASICOS

La eficacia del trabajo realizado por el personal se puede dirigir y estimular por muy diversos sistemas, siendo consecuencia de los mismos la productividad de la Empresa.

Los modernos sistemas de organización del trabajo se fundamentan tanto en la continuidad del trabajo a lo largo de la jornada (conseguida a través de un flujo metódico y armónico de materiales e información) como en la rapidez de movimientos y limitaciones máximas del esfuerzo físico.

Un sistema de medición y estímulo de la productividad debe contemplar los factores básicos que intervienen en la misma:

- Planificación a medio y largo plazo.
- Preparación del trabajo a través de una Ingeniería de Fabricación que establezca correctamente procesos, métodos y tiempos.
- Programación a corto plazo, basada en la información de los puntos anteriores.
- Lanzamiento de trabajo a plazo muy corto, contemplando las necesidades inmediatas de cada Sección.
- Ejecución de los trabajos correspondientes.
- Seguimiento, control y análisis del funcionamiento y rendimiento de los departamentos, secciones y personas que intervienen en el desarrollo de todas y cada una de las funciones anteriores.

Todo ello a través de una dirección que armonice los objetivos parciales, orientándolos hacia el correcto funcionamiento del conjunto.

Tanto el Personal como la Dirección reconocen la gran importancia que tiene el mantener la productividad y progresar en ella mediante una eficaz organización del trabajo basada en los puntos anteriores y reconoce, asimismo, las necesidades de colaboración de todos para conseguirlo.

Artº 15º MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continuada mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, puesto que constituyen el fundamento básico de la competitividad, tanto en el orden nacional como en lo que a exportaciones a los mercados internacionales se refiera, y en consecuencia su permanente incremento es una condición esencial para la mejora de la Empresa. Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la Empresa tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitación de accidentes,

desarrollo profesional y personal, etc.) aplicándola a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

Artº 16º SISTEMA DE ANALISIS DE RENDIMIENTO

Para el personal de Mano de Obra Directa, y hasta donde sea posible en el personal indirecto, se aplicará el sistema PIC de la casa OTEIC.

La aplicación concreta de dicho sistema en Bombardier European Holdings, S.L.U., se realizará en los términos recogidos en el documento "Análisis de la estructura salarial y propuesta de modificación". Edición Enero 1992.

La actividad exigida continúa establecida en el 105. El personal que voluntariamente lo desee podrá elevar la actividad hasta un máximo del 110, siendo el mismo revisable cada 6 meses, en el seno de una Comisión establecida al efecto e integrada por un miembro de cada representación sindical firmante del Convenio y la Dirección, previo acuerdo por unanimidad.

Artº 17º GARANTIA DE PLENA OCUPACION

La Empresa no pretende, en general, de sus trabajadores que en forma habitual compensen los periodos de gran esfuerzo con periodos de inactividad, sino que, por el contrario, limita sus exigencias a que estén ocupados en las tareas encomendadas de forma ininterrumpida durante toda la jornada diaria y al ritmo de trabajo que habitualmente puedan desarrollar con excepción de las situaciones de carencia de trabajo, no imputables a ellos.

En estos últimos casos, la Empresa podrá encomendarles otros de categoría inferior en su puesto de trabajo, o adaptarles a otra ocupación, empezando por los más afines a su trabajo habitual, sin menoscabo de su dignidad profesional.

En relación al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, la Empresa se compromete a desarrollar, al máximo de sus necesidades, los sistemas de formación y entrenamiento necesarios para convertir al personal univalente en polivalente.

CAPITULO IV

MOVILIDAD DEL PERSONAL**Artº 18º MOVILIDAD DEL PERSONAL**

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los traslados, desplazamientos temporales y cambios de puesto dentro de la Empresa.

En lo no previsto en este Capítulo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente sobre la materia con rango de Ley.

Artº 19º DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES Y CAMBIOS DE PUESTO**A) Desplazamientos Temporales**

Por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Cuando a juicio de la Empresa sea factible, la selección se comenzará a realizar a través de personal voluntario.

A.1. Desplazamiento dentro del territorio del Estado Español

El trabajador tendrá derecho a 6 días laborables retribuidos de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido. Si no llegara a estar desplazado el tiempo antedicho, disfrutará la parte proporcional al período de desplazamiento, siempre que la duración mínima del mismo sea de 30 días naturales.

Cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido, darán también derecho a un viaje a su residencia habitual, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa, no computándose los días de viaje como licencia.

A.2. Desplazamiento al Extranjero

Se reconocen en estos casos, los mismos derechos enunciados en el punto anterior, aunque, por razones propias de este tipo de desplazamientos, quedará a entendimiento entre la línea jerárquica y el desplazado, el momento más oportuno para disfrutar de la licencia que le corresponde.

En ambos casos y dadas las múltiples particularidades que en este tipo de trabajos pueden concurrir, las líneas jerárquicas y los trabajadores acordarán la forma y el momento de disfrute de los derechos antes citados.

B) Cambios de puesto o movilidad funcional.

Se entiende por cambio de puesto o movilidad funcional los cambios dentro de los límites de su Área de Trabajo y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose como movilidad, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior categoría dentro del mismo grupo profesional.

Los Representantes del Comité de Empresa podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección en materia de movilidad funcional.

B.1 A puesto de igual o inferior retribución

En los cambios a puestos de inferior categoría o nivel retributivo se respetarán las percepciones del puesto de origen, a excepción de los complementos del puesto que pasarán a regirse por las del nuevo puesto, así como la categoría y nivel que se mantendrán a título personal y su duración, cuando la movilidad esté motivada por necesidades coyunturales, no será superior a 3 meses y si cumplido este plazo persiste la causa que originó el cambio, se ampliará el periodo previa justificación al interesado y al Comité.

B.2 A puesto de superior retribución

En los cambios a puestos de superior categoría o nivel retributivo, se abonará la diferencia de retribución, que en cada caso proceda, desde el primer día de efectuado el mismo, hasta la finalización del periodo de estancia, que no podrá ser superior a seis meses, momento en el que el trabajador volverá a su antiguo puesto y retribución, o se le reconocerá la categoría y nivel correspondiente, excepto cuando la superación del periodo de 6 meses sea debido a sustitución por licencia, servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que lo motivaron.

B.3 Por mutuo acuerdo entre Empresa y el Trabajador.

Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, y siempre que el cambio no suponga promoción.

B.4 Entre distintos grupos profesionales

Cuando se trate de situaciones coyunturales, se podrá realizar la movilidad entre los distintos grupos profesionales y se estará a lo convenido entre las partes.

B.5 Por disminución de la capacidad psicofísica de los trabajadores

Pueden existir casos en los que fuese conveniente efectuar cambios de puesto definitivos del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador que tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo.

En esos casos, siempre que sea posible, sin que ello suponga una promoción y analizando cada caso de forma individual, se aplicarían las condiciones salariales del nuevo puesto de trabajo manteniéndose las condiciones personales del trabajador afectado como garantía "ad personam".

La declaración de esta capacidad disminuida requerirá el informe del Servicio médico de la empresa, de otros facultativos que este designe o de los correspondientes servicios especializados de la sanidad pública.

Artº 20º POLIVALENCIA, PROMOCION Y FORMACION

A) POLIVALENCIA

La polivalencia será retribuida de igual manera que la Jefatura de Equipo, es decir, como mínimo con un nivel salarial superior al que tenga asignado por su oficio principal.

Se entiende por polivalencia el desarrollo de dos o más oficios perfectamente diferenciados y desarrollados en todo su contenido con su máxima dificultad. Para que se dé una polivalencia se requiere que el puesto esté perfectamente estructurado y consolidado con carácter de continuidad. A tal efecto deberá ser definido y aprobado, como mínimo, por el Jefe de Departamento.

B) PROMOCION

Los ascensos constituyen un caso especial dentro de los cambios de puesto definitivos y se rigen, consecuentemente, por sus propias normas.

Se parte en este tema de los principios básicos siguientes:

- a) Todo trabajador tendrá igualdad de oportunidades para promocionar a todos los puestos de la Empresa, siempre que reúna las aptitudes requeridas para ello.
- b) Se establece, asimismo, que los jefes no podrán obstaculizar y será su obligación favorecer, el que un subordinado suyo sea promovido a un puesto de mayor nivel y/o categoría, o que, sin representar ascenso inmediato, le complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

Procedimientos

Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en la organización, se cubrirán de acuerdo con las siguientes modalidades y siempre que durante un período mínimo de prueba de tres meses los candidatos demuestren aptitud, conocimiento y capacidad para desempeñarlos.

- 1.- Puestos con categoría profesional inferior a Jefe de Equipo, Encargado, Jefe Administrativo de 2ª, Proyectistas, Jefe de Organización de 2ª y Jefes de Laboratorio, se cubrirán según el orden establecido a continuación.
 - 1.1. Por algún trabajador que tenga la categoría y el nivel asignado a este puesto o superior y que estuviera trabajando en ese momento en puesto de nivel inferior, o por un trabajador de capacidad disminuida y sin puesto de trabajo que ostente igual o superior categoría y/o nivel.
 - 1.2. Por el personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador, cuya plaza a su vez se amortice, siempre que no suponga promoción.

- 1.3. Por la capacitación y experiencia profesional, debidamente justificadas, entre los trabajadores del Departamento que tenga igual categoría o, en su defecto, entre los de la inmediata inferior. En caso de igualdad regirá el criterio de antigüedad.
- 1.4. Las vacantes que no se puedan cubrir por los procedimientos anteriores se cubrirán por concurso oposición directo o mediante cursos de formación que impliquen la ocupación posterior de las vacantes por parte de los alumnos aptos y mejor cualificados.

2.- Puestos con categoría profesional igual o superior a las indicadas en el punto 1.

Cuando existan vacantes o nuevos puestos cuya categoría profesional quede incluida entre las enunciadas en este punto y que por implicar mando sobre personal, su designación corresponde a la Dirección, se anunciarán dichas vacantes o nuevos puestos, con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlos, envíen al Departamento de Personal su solicitud escrita, indicando en ellas cuantos datos de formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

C) FORMACION

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en la empresa, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con la exigencia de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen el compromiso de establecer un reglamento de coordinación de las políticas formativas, en la seguridad de que ese adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la Empresa.

- Política de Formación:

La Dirección de la Empresa tiene establecido entre sus objetivos la mejora de los niveles de los recursos humanos empleados, a través de los adecuados Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de la Empresa en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que la Empresa debe mejorar la formación de la plantilla, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación estará basada en los siguientes puntos básicos:

- 1.- La Dirección, con la participación de los representantes de los trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas), acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos.
- 2.- El objeto de toda acción formativa vendrá determinada por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos que se desempeñan o se desempeñarán en un futuro.
- 3.- Los representantes de los trabajadores podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño de las funciones de los puestos de trabajo, antes de la elaboración del Plan de Formación de la Empresa.

- 4.- La Dirección en función de las necesidades de formación detectadas, elaborará un Plan de Formación que lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.
- 5.- La Dirección aplicará y desarrollará dicho plan en el ámbito de su competencia.
- 6.- Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo posible los recursos que en él se estén empleando.
- 7.- El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.
- 8.- Semestralmente se informará a los representantes de los trabajadores de la marcha del Plan de Formación.

La Dirección de la Empresa manifiesta su intención de continuar con la política de solicitud de las ayudas a la formación, tanto a organismos autónomos como estatales, siempre que los requisitos exigidos por dichos organismos sean compatibles con las características de la Compañía y de su plan de formación.

D) COMISION DE ASCENSOS

En los casos de ascensos a través de Concurso-Oposición, existirá una Comisión de Ascensos, que estará integrada por:

- 1 Vocal perteneciente al grupo profesional al que correspondan las vacantes, designado, en cada caso, por el Comité de Empresa de entre sus miembros.
- 1 Vocal perteneciente a la División o Departamento a que correspondan las vacantes, designado, en cada caso, por la Empresa.
- 1 Presidente propuesto por la Empresa, y aceptado por los Vocales.

E) FUNCION DE LA COMISION DE ASCENSOS

Será función de la Comisión de Ascensos:

- Supervisar la ejecución de las pruebas para el Concurso-Oposición.

Artº 21º NORMAS QUE REGIRAN LOS CONCURSOS PARA ASCENSOS

La convocatoria y realización de los concursos de ascensos, se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1.- Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto, se anunciará su existencia en los tabloneros de anuncios correspondientes:
En este anuncio se indicará, como mínimo:
 - Nivel, categoría profesional y horario del puesto.
 - Denominación del mismo.
 - Especificación de las características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.
 - Plazo de presentación de las solicitudes, que será como mínimo de cinco días laborables desde la publicación del anuncio.

2.- En caso de examen:

2.1. La preparación de las pruebas, así como la realización de los exámenes, será efectuada por el personal competente designado por la Dirección de la Empresa.

Los examinadores determinarán el orden de aplicación de las pruebas, las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los pesos relativos y el total de puntuación mínimo requerido para considerar aptos a los candidatos.

En los puestos que requieran pruebas prácticas, se realizarán éstas en primer lugar.

2.2. La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de la puntuación mínima de los exámenes psicológicos, médicos, teóricos y prácticos que, en su caso, se realicen.

En caso de empate en los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta los antecedentes profesionales de los concursantes y considerará especialmente como datos favorables, la participación de candidatos en los cursillos de capacitación profesional que organiza la Empresa para tales fines, siempre que los concursantes hayan tenido las mismas opciones de participación, o aquellos que se dan en centros reconocidos oficialmente, así como el haber desempeñado tareas relacionadas con el puesto a cubrir.

2.3. Cada concursante podrá revisar su examen.

3.- En caso de evaluación global de aptitudes, datos de formación e historial profesional:

Cuando el procedimiento de elección sea el de evaluación global de aptitudes, formación e historial profesional, el jefe del puesto realizará los contactos necesarios con los candidatos, para, posteriormente, proponer al Departamento de Personal, con los razonamientos necesarios, los que según su criterio son aptos para el puesto. Se comunicará al Comité de Empresa, el nombre de los candidatos presentados, así como de la elección recaída.

4.- Los participantes que resulten designados para ocupar las plazas serán informados en el plazo de 15 días.

5.- También lo serán, en el mismo plazo, las personas aptas, con el fin de informarles de que están capacitadas para cubrir posibles nuevas vacantes de puestos similares que se produzcan en los seis meses siguientes al examen, durante los cuales, no se harán más convocatorias mientras existan personas aptas.

6.- Si resuelto el concurso no resultara apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto por otro sistema.

7.- El cambio de retribución y asignación de categoría y nivel, se confirmará después de pasar en activo un período de prueba mínimo de tres meses naturales a partir de la ocupación efectiva del puesto, en cuyo período haya demostrado ser capaz de obtener el rendimiento mínimo exigible. En este caso, el abono de su nueva retribución tendrá efectos a partir del comienzo del período de prueba.

Si no hubiera lugar a tal confirmación, el interesado volverá a ocupar su puesto anterior, o alternativamente se le podrá ofrecer un nuevo período de prueba y/o formación cuyas condiciones se fijarán en ese momento.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que éste sea confirmado en su nuevo puesto.

CAPITULO V

REGIMEN DE TRABAJO

Artº 22º JORNADA LABORAL ANUAL

Permanece la siguiente jornada laboral anual, entendiéndose que la misma se corresponde con el tiempo de trabajo efectivo.

- Año 2009: 1.674 horas de trabajo efectivo (217 días individuales de trabajo).
- En los Centros de Trabajo relacionados directamente con el denominado Servicio Exterior, la Empresa y el Comité, de forma conjunta, negociarán los días de apertura de cada Centro de acuerdo con las necesidades que establezca el Cliente, teniendo en cuenta que en ningún caso se superarán las horas anuales de trabajo efectivo aquí pactadas y respetando los descansos acordados a nivel general (vacaciones, días de libre elección, etc....)

Si por disposiciones reglamentarias es obligatorio establecer un tiempo de descanso determinado, éste habrá de sumarse al tiempo efectivo de trabajo, dando como resultado el tiempo de presencia en el Puesto de Trabajo.

Artº 23º HORAS EXTRAORDINARIAS

La Dirección planificará y organizará la producción de forma que, como norma, no existan horas extraordinarias.

La aplicación de la Flexibilidad Horaria no dará lugar a la realización de horas extras ya que, en cómputo anual, no se sobrepasa la jornada total pactada.

Cuando en cómputo anual la carga de trabajo exceda de la capacidad productiva, la Dirección se reunirá con antelación suficiente con el Comité de Empresa, para estudiar las medidas precisas (contrataciones u otras) tendentes a evitar la realización de horas extras.

Artº 24º FLEXIBILIDAD HORARIA

La aplicación de este concepto se regirá de acuerdo a los siguientes criterios:

- La Empresa, por necesidades de producción, y siempre que en computo anual la carga de trabajo no supere a la capacidad, documentalmente justificado ante la Comisión de Flexibilidad (un miembro de cada central sindical firmante del Convenio), podrá modificar hasta un máximo de 77,5 horas la jornada anual, sin que ello suponga, bajo ningún concepto, un aumento en la duración de la jornada anual establecida en Convenio.
- El seguimiento de la aplicación de las horas flexibles corresponderá a la Comisión citada junto con la Dirección, y se reunirá con carácter ordinario el primer mes de cada trimestre natural, y de forma extraordinaria cuando lo requieran las circunstancias.
- La Empresa facilitará, el primer mes del año natural, la previsión de carga de trabajo mensualizada para el año en curso.

- Mensualmente se informará de la evolución de las horas flexibles realizadas y de las disfrutadas.
- Las personas designadas por la Dirección para estos trabajos/descansos serán preavisadas con una semana de antelación.
- La realización de las horas comenzará con personal voluntario, cubriéndose en caso de necesidad con personal obligatorio.
- La utilización de las horas flexibles se realizará en días laborables, con un mínimo de 2 y un máximo de 4 horas al día según criterio del propio trabajador (teniendo derecho a la utilización del comedor en los mismos términos que el personal de jornada partida).
- Se utilizará antes el criterio de flexibilidad que el de vacaciones (siempre que estas sean fuera del periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre).
- Los puestos de trabajo cuya naturaleza ha venido obligando habitualmente a trabajar en Agosto, mantendrán las mismas condiciones que han regido hasta la fecha.
- El disfrute de las horas podrá realizarse por días completos o por horas y se efectuará en los periodos de menor actividad y dentro del cuatrimestre siguiente (salvo pacto individual).
- La prima correspondiente a las horas flexibles se percibirá en el momento del disfrute.
- Durante el disfrute por días completos se percibirá el Complemento Mejora de Absentismo y el plus de Distancia

Artº 25º VACACIONES

Durante la vigencia del presente Convenio serán de 30 días naturales al año, o 22 días laborables como mínimo.

Las vacaciones, salvo acuerdos individuales, se disfrutarán preferentemente entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año y a ser posible de manera ininterrumpida, comunicándose por escrito con al menos 2 meses de antelación.

Ante la imposibilidad de hacerlo de manera ininterrumpida por Necesidad del Servicio, el trabajador tendrá una opción preferente para fijar 15 días siempre y cuando la acumulación de solicitudes de disfrute para unas fechas concretas no impida precisamente cubrir dichas Necesidades del Servicio.

En los departamentos cuyo personal tenga que disfrutar sus vacaciones en periodos no coincidentes, se hará de forma rotativa.

Si no hubiera acuerdo en los dos casos anteriores, intervendría el Comité de Empresa antes de recurrir a la Jurisdicción Laboral competente.

El personal que, una vez fijadas sus vacaciones, se vea precisado por necesidades del Servicio a cambiar las mismas y trabajar un período superior a 14 días naturales como mínimo en las fechas programadas de vacaciones, con independencia a la fecha de preaviso, tendrá derecho a un día suplementario de permiso retribuido en la fecha que de mutuo acuerdo determine con el mando respectivo.

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones pactadas de mutuo acuerdo y dentro del año natural, los trabajadores que no las hayan podido disfrutar en la fecha fijada por haber estado en I.T. o accidente de trabajo, siempre que reúna uno de los requisitos siguientes:

- I.T. con hospitalización
- Accidente de Trabajo
- I.T. superior a 30 días.

Durante el tiempo vacacional, la hospitalización será de dos días completos como mínimo.

Artº 26º LICENCIAS

Se concederán licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, avisando con la posible antelación, siempre que medie alguna de las causas siguientes:

1. Por tiempo de 4 días naturales en caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave del cónyuge, que podrán ampliarse en un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

La licencia indicada, para el caso de enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave, podrá ser utilizada en un modo alterno en casos debidamente justificados, previa autorización del Departamento de Personal, como norma dentro de los 15 primeros días naturales, y los días laborables a emplear serán los mismos que hubieran correspondido por su aplicación continuada. La existencia de esta gravedad podrá ser apreciada "a posteriori" por el Servicio Médico de Empresa.

2. Por tiempo de 3 días naturales que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.
3. Por tiempo de 2 días naturales, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en caso de accidente del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

El parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad, y en la convivencia legalmente reconocida y justificada ante la Empresa.

(Lo establecido en el segundo párrafo del apartado 1. de este Artículo es de aplicación para los apartados 2. y 3.)

Las licencias consignadas en los apartados 1, 2 y 3 se concederán por una sola vez dentro de un mismo proceso clínico (enfermedad u operación grave) y para un mismo familiar en el periodo de 6 meses. En caso de procesos repetidos en la misma persona, se concederá 1 día laborable. En caso de fallecimiento, al menos 1 día será laborable.

4. Por tiempo de 3 días naturales en caso de alumbramiento de esposa, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Si la realización de los trámites oficiales que esta situación conlleva exigiera más días de los aquí establecidos, podrá prolongarse la licencia por el tiempo preciso, en cuyo caso el interesado deberá justificar debidamente y con posterioridad, la necesidad de dicha ampliación sobre los tres días naturales normalmente concedidos.

5. Por el tiempo de 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos que podrá ampliarse en 1 día más cuando concurra la circunstancia de coincidir la ceremonia en día festivo, sábado no laborable o domingo a la vez de necesitar el trabajador realizar un desplazamiento de tal entidad que justifique la concesión.

6. Por el tiempo de 15 días naturales, en caso de matrimonio del trabajador. Esta licencia no será absorbible cuando coincida con el período de vacaciones.
7. Por el tiempo indispensable y siempre que medie la oportuna convocatoria con la subsiguiente justificación de utilización del período convocado, para el cumplimiento, de un deber inexcusable de carácter público y personal (específicamente, se entiende como de carácter público y personal la renovación del D.N.I. así como todas aquellas citaciones de organismos oficiales, que requieran la presencia del afectado como testigo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la Empresa.

8. Por el tiempo indispensable en caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al Servicio Médico el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En todos los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

Las consultas al Médico de Cabecera se abonarán si han sido ordenadas por el Médico de la Mancomunidad.

Las consultas que excedan de las 16 horas al año, sólo se abonarán si todas las utilizadas con anterioridad han sido autorizadas y justificadas ante el Médico de la Mancomunidad.

En aquellos casos en que el productor se vea imposibilitado de personarse en Fábrica antes de asistir al Médico de Cabecera, le será abonado el tiempo invertido hasta el límite fijado, siempre que preavise a su mando y a posteriori lo justifique debidamente.

En todos los casos, debe justificarse el tiempo invertido en las mismas, así como la necesidad de efectuarse dentro de las horas de trabajo.

9. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán licencias por el tiempo que sea preciso, con o sin percibo de haberes, mediante solicitud escrita y razonada dirigida al Departamento de Personal, quien resolverá lo que proceda.

Siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, se concederán horarios especiales a las personas que cursen estudios profesionales.

Artº 27º EXCEDENCIAS

- a) Los trabajadores fijos con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria los trabajadores deberán cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

La Dirección analizará la posibilidad de conceder excedencia con reserva del puesto de trabajo durante el 1er. año de esta situación al personal que lo solicite, con un límite del 1% de la plantilla y siempre que no preste sus servicios en Empresas de la competencia. En estos casos, la reincorporación será inmediata, avisando con un mes de antelación.

- b) En los supuestos de excedencia por cuidado de hijos, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, así como en los supuestos de excedencia por cuidado de un familiar se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- c) En el supuesto de que un trabajador en período de excedencia decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para tratar de que su incorporación sea lo más breve posible.

Artº 28º OTROS PERMISOS

Para las situaciones de permisos y excedencias por maternidad, lactancia, adopción, acogimiento y cuidado de familiares se estará a lo dispuesto en la L.O. 3/2007, Estatuto de los Trabajadores o en su defecto cualquier otra legislación vigente aplicable en esta materia.

Artº 29º CALENDARIO Y HORARIOS

1. En el último trimestre del año, la Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá el Calendario Laboral y Horarios para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determinen los Organismos Oficiales o las que de mutuo acuerdo se consideren más beneficiosas, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtengan las horas de trabajo anuales pactadas, para lo que se establecerá la oportuna regulación. La determinación de los horarios de trabajo se efectuará sometiendo a las disposiciones legales en vigor.

Se adjunta calendario básico de Madrid en el Anexo VII. El específico de cada Depósito se registrará por lo recogido en el artículo 22.

2. Cuando por necesidades del Servicio sea necesario cambiar de horario normal a turnos o viceversa, se procederá como sigue:

Cambio de horario normal a turnos.-

Será necesario avisar al interesado con 24 horas de antelación, manteniéndose el cambio hasta fin de semana, salvo mutuo acuerdo entre el trabajador y mando. Se le indicará al operario la previsión sobre el tiempo que va a estar a turnos.

Cambio de turnos a horario normal.-

En función del tiempo que el operario lleve trabajando a turnos se realizarán las siguientes comunicaciones:

- a) Si ha trabajado a turnos una semana, se le comunicará el cambio con un día de antelación.
- b) Entre una semana y un mes, comunicación con dos días de antelación.
- c) Entre un mes y un año, comunicación con una semana de antelación.

CAPITULO VI**RETRIBUCIONES****Artº 30º CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Se dividen en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales
 - 1.1. Sueldo de Calificación
 - Salario base o de convenio
 - Compensación por carencia de incentivos.
 - 1.2. Complementos Salariales
 - 1.2.1. Personales
 - Antigüedad (vinculación)
 - Otros complementos personales
 - 1.2.2. Del Puesto de Trabajo
 - Plus de tarde
 - Plus de noche
 - Plus de Seguridad e Higiene
 - Plus de Maniobras de Trenes
 - 1.2.3. De mayor cantidad de trabajo
 - Horas extraordinarias
 - Primas e incentivos
 - 1.2.4. Otros Complementos
 - Compensación Mejora Absentismo
 - Plus Flexibilidad
 - 1.2.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificaciones extraordinarias.
2. Devengos extrasalariales
 - Alojamiento y manutención (dieta).
 - Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.
 - Los contenidos en el Capítulo de Beneficios Sociales.

Artº 31º ANUALIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LAS RETRIBUCIONES

El sueldo de calificación y plus de antigüedad pactados en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas anuales de trabajo pactadas. Si no se realizara esta prestación, estas retribuciones se reducirán en su parte proporcional.

Artº 32º SUELDO DE CALIFICACION

Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría y nivel de cada trabajador, y se compone de las partes siguientes:

- a) Salario base o de convenio (80%). Su importe anual se distribuirá en 14 veces al año.

- b) Complemento por carencia de incentivos (20%). Su importe anual se distribuirá en 14 veces al año para el personal Empleado y en 12 para el personal Obrero.

Para aquellos trabajadores que efectúen sus labores a Prima de Producción, el Complemento por Carencia de Incentivo estará sustituido por el importe alcanzado en este concepto de Prima de Producción, abonándose 12 veces al año.

Los importes son los que figuran en las correspondientes tablas.

Artº 33º PLUS DE VINCULACION

Todo el personal tendrá derecho a percibir un premio de vinculación (antigüedad) por cada período de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios, igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de Enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de Julio para los ingresados en el segundo semestre.

El importe anual de cada quinquenio es el que se fija en el Anexo II.

A las personas que ingresen en la Empresa como aprendices o aspirantes se les computará la antigüedad desde la fecha de su ingreso.

Artº 34º PLUS DE TARDE Y NOCHE

Se abonará a todo el personal de jornada continuada por cada día que trabaje en el turno de tarde un plus que se fija en el Anexo II que en el supuesto de trabajo a turnos se percibirá únicamente los días que se trabaje en el turno de tarde.

Igualmente se fija en el Anexo II el plus por cada día de trabajo en el turno de noche.

Artº 35º PLUS DE SEGURIDAD

1. Al personal que, por las características especiales del puesto de trabajo, cualesquiera que éstas sean, tenga notoria incomodidad derivada del uso de los medios de protección, y siempre a juicio del Comité de Seguridad y Salud, se le abonará la bonificación señalada en el Anexo II.
2. La percepción por este plus se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos y no exceda de media jornada. Igualmente, se deducirán en la parte proporcional que corresponda, en los casos de ausencias.
3. Corresponde al Comité de Seguridad y Salud decidir la inclusión o exclusión de los puestos en los que se ha de abonar esta bonificación y en caso de no acuerdo se estará a lo dispuesto por la Comisión Paritaria.
4. Para la percepción de esta bonificación será imprescindible que el trabajador utilice todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean asignados. La no utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito al trabajador y al Comité de Seguridad, dará lugar a la eliminación de plus que viniese percibiendo.

Artº 36º PLUS DE MANIOBRAS DE TRENES

Se establece este Plus para aquellas personas a las que, debidamente habilitadas por los Clientes (RENFE, Metro-Madrid,...), se les requiera de manera regular a realizar maniobras con los Trenes en los Depósitos.

El plus se percibirá únicamente en los meses de trabajo con maniobras. Periódicamente se revisará la relación de personas afectadas.

Artº 37º PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA

A todo el personal que realice parte de su jornada bajo la modalidad regulada en el art. 24 se le compensará, por cada hora efectuada, un plus por importe del valor que se fija en el Anexo IV.

Artº 38º COMPLEMENTO MEJORA ABSENTISMO

El índice de absentismo es un factor de preocupación constante en la empresa por lo que se establece - como medida de mejora del mismo- un análisis continuo de su evolución dentro de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y con la periodicidad que dicho comité tiene establecida.

Los valores del Plus Complemento Mejora Absentismo se recogen en el Anexo II, abonándose por día de presencia y trabajo, efectivamente realizados. Quedan excluidos, por tanto, las vacaciones, pagas extras y aquellos días de ausencia por cualquier causa diferente a la del trabajo, aún cuando ésta sea justificada y retribuida (p. ej.: Licencias, I.T. por enfermedad, accidente, etc.).

Artº 39º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas el sueldo de calificación mensual más la antigüedad y plus personal para el personal Empleado, y el salario base mensual más la antigüedad y plus personal para el personal Obrero.

- En Junio, la correspondiente a los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo y Junio.
- En Diciembre, la correspondiente a los meses de Julio, Agosto, Setiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre.

El salario de convenio será el vigente para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la gratificación.

La paga correspondiente a Diciembre se abonará conjuntamente con la paga ordinaria del mes, hacia los días 20 a 22 del referido mes.

Artº 40º PUNTUALIDAD

Los descuentos por este concepto se limitan al tiempo de retraso redondeando este tiempo a la décima de hora superior.

En el caso de retrasos colectivos, originados por dificultades en los transportes públicos, si se recupera al final de la jornada el tiempo perdido, no se efectuará descuento.

Artº 41º SERVICIO EXTERIOR

1. El objeto de este apartado es regular determinados aspectos relacionados con el desarrollo de las actividades del personal del denominado Servicio Exterior.

- 1.1. Ordenación del tiempo de trabajo (Calendario y Horarios)

- El total de horas de trabajo efectivo será el establecido en el presente Convenio Colectivo.
- Antes de finalizar el mes de Diciembre y una vez se disponga del calendario oficial de la Compañía para el año siguiente, la Dirección de SERVICES adaptará este calendario a cada depósito en función de las fiestas locales y autonómicas correspondientes a las localidades en que los mismos estén ubicados.
- El tiempo invertido en los desplazamientos desde/hasta el domicilio (o lugar de pernocta) no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.
- Corresponde al Jefe del Servicio:
 - a) La fijación de los horarios y turnos de trabajo necesarios para atender las especiales características del servicio.
 - b) La elaboración del calendario de vacaciones para el personal a su cargo, antes de la finalización del mes de Mayo, comunicándoselo al Responsable del Departamento para su aprobación. La programación de las mismas se efectuará atendiendo a las necesidades del servicio, conjugando en lo posible las preferencias del personal.

- 1.2. Exceso de Jornada

- La Dirección planificará y organizará el trabajo de forma que las horas extraordinarias habituales sean suprimidas, entendiéndose que en ningún caso la extensión de la jornada podrá suponer, bajo ningún concepto, un aumento en el número de las horas anuales establecidas en Convenio, para ello dotará de los recursos humanos necesarios para el normal desarrollo de la actividad.
- En general, en los casos en que se produzca un exceso de jornada se compensará con una hora de descanso por cada hora realizada y se percibirá un plus equivalente a los valores recogidos en el Anexo IV.II.
- Estas horas deberán ser disfrutadas, como máximo, en los cuatro meses siguientes a su realización de acuerdo entre el trabajador y el mando correspondiente. De no existir acuerdo, cada parte establecerá en el 50% las fechas de disfrute.
- De forma genérica se detalla las situaciones que pueden producir una continuación de la jornada habitual de trabajo:
 - a) Puesta en marcha y garantía

A todos los efectos se regirá por lo establecido en el apartado 2º del punto 2.

Excepcionalmente, cuando se produzca una realización de trabajo en sábados, domingos o festivos y no haya sido planificada con antelación (ej. Averías, puesta en marcha serie,

etc.), se compensará con hora y media de descanso por cada hora trabajada, con independencia de la percepción del plus correspondiente.

b) Guardias

Se establecen dos tipos de guardias según sea precisa o no la presencia del trabajador en los depósitos o instalaciones del cliente.

El Jefe del Servicio efectuará una planificación mensual de las guardias a realizar (con especificación del tipo y duración) y el tiempo de descanso de cada trabajador, teniendo en cuenta la alternancia del personal.

Las guardias con presencia se regirán por lo establecido en el apartado 2º del punto 1.2 y un plus equivalente al plus de tarde que figura en el Anexo II.

Las guardias sin presencia exigirán contar con el correspondiente buscapersonas (o sistema alternativo equivalente) y se compensarán sin derecho a descanso con el Plus correspondiente al Anexo IV.II y el plus de tarde. Si durante la realización de esta guardia se requiere la presencia efectiva del trabajador en el depósito o instalación del cliente, se aplicará el régimen establecido para las guardias con presencia por cada hora efectiva en dicha situación.

2. Lo recogido en el punto 1 anterior hace referencia principalmente a la actividad de Asistencia al Cliente realizada por la División de Propulsión y Control.

Dada la importancia que está alcanzando la actividad de Mantenimiento de la División de Services, se hace necesario dotar a ésta de una regulación específica. A tal efecto, ambas partes acuerdan ir desarrollando este reglamento tan pronto como sea posible, basándose para ello en lo establecido en el punto 1 anterior pero considerando, allí donde se precise, las circunstancias específicas de este citado servicio de Mantenimiento.

3. Los trabajadores en puestos concebidos para desarrollar continuamente su trabajo en fábrica y que, en algunas circunstancias, efectúen salidas de trabajo fuera de su centro de trabajo:

Para la realización de su trabajo se regirán por las normas de los apartados anteriores.

Percibirán durante el tiempo de salida la retribución complementaria por día trabajado que se fije en el anexo II.

No obstante, si durante el tiempo en que el trabajador estuviera desplazado, recayera sobre el la responsabilidad del trabajo y la representación de la Empresa, por no haber autoridad superior a esta en el lugar de trabajo, la retribución complementaria será, por ambos conceptos y por día trabajado el doble de la fijada.

En el caso de la cantidad de horas realizadas no completen o excedan de la jornada establecida diariamente, el abono se hará de acuerdo con las horas realmente trabajadas.

4. Los principios del sistema de indemnización por gastos de viaje, alojamiento y manutención serán los siguientes:

a) No deberán suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas porque en este sistema ase pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamiento y manutención.

b) Mediante la correspondiente percepción el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.

- c) Los importes a abonar por estos conceptos serán revisados por la Empresa en los términos que corresponda, al menos una vez al año.

Artº 42º RETRIBUCIONES DE VACACIONES

Las vacaciones se pagarán con arreglo al Salario Base o de Convenio, Antigüedad y Plus Personal más el promedio de la compensación por Carencia de Incentivos o Prima, Plus de Tarde y Plus de Noche percibidos por el trabajador en los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las vacaciones, excluyendo en la determinación de dicho promedio las horas de paro.

Artº 43º RETRIBUCION DE DOMINGOS, FESTIVOS Y LICENCIAS

- a) No habrá lugar a la retribución de domingos y festivos separadamente, ya que las cantidades correspondientes a los mismos están englobadas en las retribuciones fijas pagadas cada mes.
- b) Igualmente para las licencias retribuidas concedidas en virtud de lo establecido en el Artículo 28.

Artº 44º RETRIBUCIONES BRUTAS

Las retribuciones que se garantizan son brutas y, por tanto, las retenciones legales que corresponden al trabajador, tales como Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), Seguridad Social, etc. se deducirán íntegramente de aquellas.

Artº 45º PAGO DE NOMINAS MENSUALES

El modelo de recibo individual de salarios será el que se viene utilizando desde Julio de 1.996.

Todo el personal, tanto obrero como empleado, tendrá establecido una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Estas retribuciones mensuales se pagarán mediante ingreso en una cuenta corriente o de ahorro designada por el trabajador, por una sola vez al mes. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo del salario, en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

- Salario base
- Plus de vinculación
- Carencia de Incentivo (para quienes no trabajen a Prima)
- Plus Personal (cuando exista)
- Pluses de Flexibilidad y Complemento Mejora Absentismo.

Todos ellos por sus importes mensuales, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables correspondientes al mes anterior al del pago, según el Calendario Laboral de la Empresa.

Además de los importes anteriores se abonarán a mes vencido:

- Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago según Calendario Laboral de la Empresa.
- Incentivos o primas devengadas.
- Pluses de tarde y noche, según tardes o noches trabajadas
- Pluses de Seguridad e Higiene, según días trabajados.
- Pluses de Maniobra de Trenes, según meses trabajados

Artº 46º DESCUENTOS POR PERIODOS NO RETRIBUIDOS

Estos periodos, sea cual sea su causa se descontarán de la retribución, por el tiempo real, redondeando a la décima de hora superior inmediata, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento por hora} = \frac{\text{Retribución total año}}{\text{Horas año} + 198 \text{ h.}}$$

Retribución total año igual a salario base más carencia de incentivo (si la hubiere) más antigüedad, más plus personal y gratificaciones extraordinarias.

Artº 47º INCREMENTOS SALARIALES**Año 2009**

- Fijo: 1,8 %.
- Los incrementos pactados son consolidables y aplicables sobre todos los conceptos salariales.

CAPITULO VII**BENEFICIOS SOCIALES****Artº 48º PREMIO POR 25 AÑOS DE SERVICIO**

Cuando una persona cumpla los 25 años de servicio en la Empresa se le hará entrega de un obsequio, cuyo valor de mercado no será inferior al del año anterior.

Artº 49º RETRIBUCIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**A) Por Enfermedad Común o Accidente no Laboral**

A todo trabajador en situación de baja por estos conceptos, la Empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de la forma siguiente:

1. Del primer al veintiún día, ambos inclusive, hasta el 85% del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales incluidos en el apartado A del Artículo 30º de este Convenio dentro de los puntos 1.1. y 1.2.1., es decir, salario base o de convenio, compensación por carencia de incentivos, antigüedad (vinculación) y otros complementos personales.
2. A partir del veintidós día de baja, el 100% de lo señalado anteriormente.

B) Por maternidad

Durante los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo incluidos en el Apartado A) del Artículo 30º de este Convenio, dentro de los puntos 1.1., 1.2.1. y 1.2.2., es decir, salario base o de convenio, compensación por carencia de incentivos, antigüedad (vinculación) otros complementos personales, plus de tarde, plus de noche y plus de Seguridad e Higiene.

C) Por Accidente de Trabajo

Durante todos los días de baja, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo incluidos en el Apartado A del Artículo 30º de este Convenio, dentro de los puntos 1.1., 1.2.1. y 1.2.2., es decir, salario base o de convenio, compensación por carencia de incentivos, antigüedad (vinculación), otros complementos personales, plus de tarde, plus de noche y plus de Seguridad e Higiene.

En el caso de que el trabajador al caer en situación de Incapacidad Transitoria, viniera trabajando a Prima (y por tanto, sin compensación por Carencia de Incentivo), se debe considerar incluido en los porcentajes garantizados (85% ó 100%), como valor medio de Prima el valor equivalente a la Carencia de Incentivo.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de sus Servicios Médicos. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la Empresa establecidos en este Artículo.

Además, ambas partes, junto con el Servicio Médico, realizarán un seguimiento de las bajas prolongadas o de todas aquellas que se requieran. Al objeto de esta función se entregará, al menos quincenalmente, relación del personal en Incapacidad Temporal con las observaciones efectuadas por el Servicio Médico, celebrándose como mínimo una reunión al mes por este motivo.

En los tres apartados descritos anteriormente y para el complemento, no se incluirán en su importe al trabajador la parte alícuota de gratificaciones extraordinarias al objeto de que éstas sean percibidas sin descuentos por los períodos de baja.

D) Complemento Mejora Absentismo

Como medida preventiva del absentismo se establece, para el personal obrero, un complemento mejora absentismo, según valores que se recogen en el Anexo II, abonable por día de presencia y trabajo, efectivamente realizados. Quedan excluidos, por tanto, las vacaciones, pagas extras y aquellos días de ausencia por cualquier causa diferente a la de trabajo, aún cuando ésta sea justificada y retribuida (p. ej.: Licencias, IT enfermedad, accidente, etc.)

Artº 50º AYUDA POR COMIDA

El personal cuya jornada partida de trabajo de lugar a una interrupción al mediodía no superior a una hora podrá utilizar, si lo desea, los vales que mediante el sistema Ticket Restaurante, la Empresa pone a su disposición.

Para el año 2009, el valor del mismo se ha fijado en 8,50 € / día.

Artº 51º AYUDA PARA ESTUDIOS DE TRABAJADORES

La Empresa definirá aquellos casos de trabajadores que cursen estudios y que sean de aplicación a las actividades de la Empresa, subvencionando los mismos hasta un 50%.

Las solicitudes de ayudas se tramitarán ante el Departamento de Recursos Humanos.

Artº 52º SEGURO DE VIDA

La Empresa tiene contratado un seguro de vida para casos de Fallecimiento e Invalidez Absoluta de sus trabajadores por el importe que se señala a continuación, duplicándose o triplicándose este importe en los casos que recoge la póliza de adhesión.

El importe de este Seguro es de 24.000 €, desde el 1 de Enero de 2006.

Artº 53º AYUDAS A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS

1. La Empresa subvencionará durante la duración de este Convenio los costos que por los conceptos de enseñanza o readaptación tengan que afrontar los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos, con el abono de un subsidio económico mensual que se fija en el Anexo II.
2. Para tener derecho a este subsidio será requisito necesario y suficiente que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo disminuido y que perciba del I.N.S.S. el subsidio establecido por el Servicio Social de Ayuda.

3. Igualmente podrá tener derecho a este subsidio el trabajador que tenga reconocido por un Centro de Medicina Preventiva o similar de igual garantía, al hijo disminuido, debiendo, en este supuesto, aportar cada dos años dictamen médico al respecto para seguir disfrutando de la prestación.

Artº 54º ASISTENCIA MEDICA

El Servicio Médico Contratado de la Empresa complementará los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas, revisiones de la vista y análisis y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud colaborará en todo lo referente a este Artículo.

Artº 55º AYUDAS POR JUBILACION Y DEFUNCION

1. Cuando un trabajador se jubile a la edad reglamentaria con más de 10 años de antigüedad en la Empresa, percibirá además de su finiquito correspondiente, una gratificación equivalente al importe de dos mensualidades íntegras de su salario.
2. Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de un trabajador con más de dos años perteneciendo a la Empresa, serán abonadas a sus herederos legales, dos mensualidades, en importe íntegro de todos sus emolumentos.

Artº 56º PLUS DISTANCIA

Se establecen en el Anexo III, los valores de ayuda al desplazamiento –realmente efectuado- a los distintos depósitos del Cliente existentes en el área de Madrid.

Estos valores, en algunos casos, pueden modificarse a la baja cuando se implanten medios de transporte público a los mismos.

Cuando existan nuevos depósitos se establecerán con anterioridad a la entrada en los mismos, los valores correspondientes.

CAPITULO VIII

REPRESENTACION DEL PERSONAL

Art.º 57º DERECHOS SINDICALES

El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales se regirán por las leyes actualmente en vigor.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Se adaptará a la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y a su correspondiente desarrollo.

Segunda: ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS RETROACTIVOS

No obstante lo dispuesto en el artículo 4º, toda la normativa contenida en el presente Convenio que suponga modificaciones de tipo organizativo entrará en vigor a partir de la firma del mismo. Por el contrario los efectos económicos entrarán en vigor el 1 Enero de 2009 salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo en el propio mes o, si no fuera posible, en el siguiente a la firma del Convenio.

Tercera: PAGOS UNICOS

Año 2009: Pago único no consolidable de 200 €, si durante el año se consigue la firma de un pedido estratégico de Services.

Cuarta: IGUALDAD

De acuerdo con la legislación vigente, todo lo regulado en el presente convenio es de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación legal.

La Empresa y los representantes sindicales, se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género.

Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Todo ello conforme a la legislación vigente y a los principios recogidos en el Código Ético de la Empresa.

ANEXO IAÑO 2009TABLA DE SUELDOS DE CALIFICACION

(Incremento: 1,8% sobre tablas definitivas vigentes el 31-12-08)

	A	B	C
A	30.869,17		
B	29.962,03		
C	29.103,78		
1	29.103,78	27.977,13	26.958,38
2	25.871,26	24.946,31	24.075,85
3	24.075,85	23.342,62	22.580,97
4	21.846,53	21.187,69	20.533,36
5	19.913,37	19.357,31	
6	19.045,69	18.536,29	
7	18.536,29	18.069,06	17.633,59

ANEXO II**AÑO 2009****PLUSES Y SUBVENCIONES**

(Incremento: 1,8% sobre tablas definitivas vigentes el 31-12-08)

		ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DIA	HORA
<u>Plus Vinculación</u> Por cada periodo de 5 años de conformidad con el Artº 33		609,28	14	43,52	-	-
<u>Plus Tarde</u> Según Artº 34		-	D/T	-	12,0937	1,5677
<u>Plus Noche</u> Según Artº 34		-	D/T	-	21,1950	2,7475
<u>Plus Seguridad</u> A todo el personal que le corresponde, según el Artº 35	T S	669,66 334,83	11 11	60,88 30,44	(En 217 días) 3,0860 1,5430	- -
<u>Plus Maniobra de Trenes</u> Según Artº 36		-	11	43,78	-	-
<u>Plus de Trabajos Exteriores</u> Según Artº 41	No Resp. Respons.	- -	D/T D/T	- -	6,0963 12,1926	0,7903 1,5805
<u>Compensación Mejora Absentismo</u> Artº 38		642,47	D/T	-	2,9607	-
<u>SUBVENCIONES</u>						
<u>Ayuda Hijos minusválidos</u>		585,00	12	48,75	-	-

D/T = Día Trabajo efectivo

ANEXO III**AÑO 2009****PLUS DISTANCIA**

(Incremento: 1,8% sobre tablas definitivas vigentes el 31-12-08)

DEPOSITO	A partir del 1-1-2009 Valor / día (Según art.56)
CERRO NEGRO	7,01
FUENCARRAL	7,01
HUMANES	20,38
LAS MATAS	15,82
MÓSTOLES	14,04
PINTO	14,55
REGORDOÑO	14,04
SACERAL	7,01
VICALVARO	10,05
VILLAVERDE ALTO	14,04
VILLAVERDE BAJO	7,01

ANEXO IV-II**AÑO 2009****TABLA DE VALOR/HORA PLUS FLEXIBILIDAD Sº EXTERIOR**

(Incremento: 1,8% sobre tablas definitivas vigentes el 31-12-08)

	A	B	C
A	13,8303		
B	13,4238		
C	13,0393		
1	13,0393	12,5346	12,0781
2	11,5911	11,1767	10,7867
3	10,7867	10,4582	10,1169
4	9,7879	9,4927	9,1995
5	8,9218	8,6726	
6	8,5330	8,3048	
7	8,3048	8,0955	7,9004

ANEXO V**AÑO 2009****TABLA DE CARENCIA DE INCENTIVO**

(Incremento: 1,8% sobre tablas definitivas vigentes el 31-12-08)

% AHORRO	ACTIVIDAD	CATEGORIAS – EUROS/HORA											
		3A	3B	3C	4A	4B	4C	5A	5B	6A	6B/7A	7B	7C
20% Car. Incent.		2,6215	2,5416	2,4588	2,3789	2,3071	2,2358	2,1684	2,1078	2,0739	2,0183	1,9674	1,9202

ANEXO VI**TABLA DE CATEGORIAS PROFESIONALES**

CATEGORIAS	NIVELES		
Ingenieros Licenciados	A		
Ingenieros Técnicos Diplomados	B		
Jefes de 1ª Jefe de Taller E Ayudantes no Titulados E	C		
Jefe de Organización 2ª Jefe de Taller Jefe Administrativo 2ª Ayudantes no Titulados	1A	1B	1C
Maestro Delineante Proyectista Jefe de Laboratorio 2ª Analista de 1ª E Jefe de Organización 2ª Jefe Administrativo 2ª Técnico de Organización 1ª E	2A	2B	2C
Técnico de Organización 1ª E Oficial Administrativo 1ª E Oficial de 1ª E Delineante de 1ª E Maestro de 2ª Jefe Administrativo de 2ª Analista de 1ª Titulado Superior de Nuevo Ingreso	3A	3B	3C
Oficial Administrativo 1ª Oficial de 1ª Delineante de 1ª Técnico de Organización 1ª Titulados Medios de Nuevo Ingreso	4A	4B	4C
Técnico de Organización 2ª Delineante de 2ª Oficial de 2ª Oficial Administrativo de 2ª Oficial 1ª Pintor Analista de 2ª	5A	5B	
Oficial de 3ª Oficial de 2ª Pintor Auxiliar Administrativo Peón Especialista E	6A	6B	
Peón Especialista Peón	7A	7B	7C

(03/13.069/09)

BOCM-20100417-3