

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 2** *RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Thales Alenia Space España, Sociedad Anónima” (código número 2805842).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Thales Alenia Space España, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de septiembre de 2010, 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, y el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, 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 14 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 75/2011, de 18 de enero de 2011), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo primero**Sección 1ª. - Ámbito de aplicación y vigencia****Cláusula 1ª.**

El presente convenio colectivo, concertado por la comisión negociadora constituida al efecto, formada por los miembros del comité de empresa de Thales Alenia Space España, S.A. y los miembros designados por la dirección de Thales Alenia Space España, S.A., es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Thales Alenia Space España, S.A. perteneciente al Centro de trabajo de Madrid.

Teniendo en cuenta las características de la actividad de la compañía, el trabajo en la misma se realizará únicamente en la modalidad denominada sistema de trabajo por objetivos, quedando incluido en dicho sistema toda la plantilla.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, al personal con categoría y puesto no incluido entre los grados 1 al 12 (antiguos grado 13 y superior), no le serán de aplicación las cláusulas referentes a tratamiento salarial, establecimiento de incrementos salariales anuales, abono de pluses, sistema de promoción y cualquier otro aspecto contenido en las cláusulas que así lo especifiquen.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal con grado 12 o inferior tendrá las siguientes condiciones:

- ⇒ Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el convenio colectivo vigente en cada momento. No obstante, la compañía, fuera del ámbito de aplicación del convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el convenio colectivo, si ello procede y en función de su pertenencia al sistema de trabajo por objetivos.
- ⇒ Las promociones hasta grado 12 contarán con la participación de la representación de los trabajadores, salvo que afecten a titulados técnicos, diplomados y mandos, pues en dichos casos, seguirán siendo potestad exclusiva de la compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.
- ⇒ Le serán de aplicación los pluses fijados en el convenio colectivo, si procede (ver sección 5ª.- pluses)

Cláusula 2ª.

El presente convenio estará vigente durante los años 2009 y 2010 (a excepción de los conceptos dinerarios recogidos en las cláusulas 12ª, 20ª y 21ª que estarán en vigor durante el año 2009). Los incrementos que serán de aplicación par el año 2010 serán acordados por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores a lo largo de dicho año.

El convenio se considera prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio.

Sección 2ª. - Compensación y absorción**Cláusula 3ª.**

Las condiciones económicas pactadas en este convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengán determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente convenio.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro convenio. La aplicación o aplicabilidad de este convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

Cláusula 4ª.

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este convenio colectivo consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la empresa y cualquiera de sus trabajadores, siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, exceden de las contenidas con carácter general en

el presente convenio para la categoría profesional de que se trate manteniéndose estrictamente "ad personad"

Capítulo segundo

Sección 1ª. - Jornada de trabajo

Cláusula 5ª.

Jornada anual.- como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad, atención y servicio al cliente, todos los trabajadores de la empresa están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente en jornada normal o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades, en los términos y condiciones establecidos tanto en esta cláusula, como en la siguiente.

La jornada de trabajo para todo el personal de la compañía será de 1.680 horas anuales de trabajo efectivo.

Dadas las características especiales de la actividad desempeñada por los integrantes del colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos, su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

Cláusula 6ª.

1. Distribución de la jornada.- la jornada normal de trabajo es de ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una interrupción de treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la dirección de la compañía. Los treinta minutos de descanso durante la jornada para efectuar la comida no se considerarán de trabajo efectivo.

2. Jornada de trabajo en el sistema de turnos. La jornada de trabajo en el sistema de turnos es la siguiente:

2.1. En el trabajo a dos turnos. Tanto en el turno de mañana como en el turno de tarde, la jornada será de ocho horas diarias de trabajo efectivo, continuadas y con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y que se disfrutará al final de la jornada.

2.2. En el trabajo a tres turnos. Los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas, con un descanso de quince minutos, cinco días por semana, totalizando siete horas y tres cuartos diarias de trabajo efectivo.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan se disfrutarán con carácter general hacia la mitad de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

No obstante, en aquellos trabajos en que no se precise la continuidad total de la jornada para el enlace de cada turno con el siguiente, la duración de ésta será, en los tres turnos, de siete horas y treinta minutos diarios de trabajo efectivo, continuadas y con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

2.3. Trabajo en cuarto turno. En el trabajo a tres turnos denominado "cuarto turno", será de aplicación lo dispuesto en los apartados 2.1 y 2.2 inmediatamente anteriores, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos, festivos, o días inhábiles según calendario laboral, con los días sustitutorios correspondientes que serán acordados con la dirección de la empresa

El "cuarto turno" sólo será de aplicación a aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en los departamentos industriales (calidad, ingeniería y producción) y en aquellos departamentos soportes que sean necesarios, cuando su implantación sirva para dar respuesta a incrementos temporales de la carga de trabajo no planificados o a necesidades circunstanciales de actividad de carácter eventual, por lo que no será de aplicación cuando se trate de trabajos en los que el régimen de trabajo a turnos, incluida su realización en días no laborables, constituya una situación inherente a la propia actividad del puesto de trabajo (servicios de mantenimiento, atención al cliente, post-venta, etc.).

El "cuarto turno" se aplicará con las siguientes características:

- ⇒ Necesidad de permanencia en este sistema durante un mínimo de veintiocho días continuados.
- ⇒ Establecimiento de periodos de rotación de ocho semanas, según calendario específico. Este calendario podrá ser modificado por acuerdo de la representación de

la empresa y de los trabajadores, siempre que se mantenga la ordenación de días trabajados y descansos.

- 2.4. Necesidad de trabajo a turnos.** Cuando por razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo fuera necesario realizar en cualquier departamento de la compañía trabajo a turnos, incluido el denominado cuarto turno, en sábados, domingos, festivos o días inhábiles según calendario laboral, la dirección, previa información escrita, justificativa y razonada, a la representación de los trabajadores, lo comunicará a los empleados afectados con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada:

Turno	Preaviso
Mañana / tarde	1 semana
Mañana / tarde / noche	2 semanas
Cuarto turno	3 semanas

Los períodos de preaviso antes citados solo podrán ser reducidos previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Como excepción a lo establecido en el cuadro y los dos párrafos anteriores, en los trabajos encargados por clientes, previa información escrita a la representación de los trabajadores, será comunicado por la empresa a los empleados afectados con una antelación mínima de una semana a la fecha establecida para el comienzo del trabajo, salvo que los clientes comuniquen por escrito la fecha de comienzo con una antelación inferior a la semana, en cuyo caso, los trabajadores serán informados de la misma tan pronto ello sea posible.

3. En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados.

Sección 2ª. - Vacaciones y festividades

Cláusula 7ª.

- Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, en el mes de agosto.
- No obstante, por razones de actividad debidamente justificadas, y mediante acuerdos entre la dirección de la compañía y la representación de los trabajadores, o colectivos determinados, se podrá variar el período de vacaciones para grupos específicos de trabajadores, siempre que éstas se puedan disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, y su inicio corresponda, preferentemente, con el de alguna quincena. Estas variaciones deberán comunicarse a los interesados con una antelación mínima de dos meses a la fecha de comienzo de su disfrute salvo que ello no fuera posible por la propia causa que motive la necesidad de variar el periodo de disfrute.
En caso de discrepancia entre la dirección y la representación de los trabajadores, se someterá a la comisión paritaria que resolverá la consulta en el plazo de 15 días naturales, no teniendo carácter vinculante para la dirección que adoptará la decisión que proceda en cada caso.
Las excepciones a este régimen general, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la comisión paritaria.
- La incapacidad temporal sobrevenida una vez comenzadas las vacaciones, no interrumpirá el cómputo de las mismas., sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en el artículo 38.3 del estatuto de los trabajadores.
- El período oficial de disfrute de vacaciones se extiende y finalizará el 31 de enero del siguiente año, excepto en los supuestos previstos en el artículo 38.3 del estatuto de los trabajadores.

Cláusula 8ª.

Calendario de festividades.- el calendario laboral será acordado en el seno de la comisión paritaria del convenio. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la dirección de la compañía establecerá el calendario laboral aplicable, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la representación de los trabajadores.

Capítulo tercero

Sección 1ª. – Iniciación de la relación laboral.

Cláusula 9ª.

1. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos periodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el periodo de formación adicional necesario par el correcto desempeño de las funciones asignadas conforma la siguiente escala.

- ⇒ Técnicos, administrativos y soporte : 2 meses
- ⇒ Titulados o equivalentes: 12 meses

Los periodos de prueba previstos para personal titulado o equivalente, sólo podrán aplicarse en el caso en que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la compañía como titulado o equivalente.

2. Los casos con período especial de formación, necesario para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la representación de los trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.
3. La situación de incapacidad temporal, maternidad/paternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.
4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato cobrará plena vigencia, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

Cláusula 10ª.

Se podrán formalizar contratos por obra o servicio determinado en las condiciones y términos que establece la legislación laboral vigente.

Sección 2ª. – Salarios

Cláusula 11ª.

A efectos salariales, las categorías profesionales y puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de salario asignado de la siguiente forma:

Grado	Categorías y puestos que comprende
2	Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización.
3	Oficial de 2ª administrativo. Técnico de organización de 2ª.
4	Chofer.
5	Oficial de 1ª administrativo. Técnico de organización de 1ª.
6	Encargado. Agregado técnico de instalaciones. Operador informático. Secretario/secretaría.
7	Jefe de 2ª administrativo. Jefe de organización de 2ª. Operador informático principal. Programador informático.
8	Programador informático principal.
9	Jefe de 1ª administrativo. Jefe de organización de 1ª. Jefe técnico de instalaciones de 1º. Perito. Ingeniero técnico. Analista informático. Diplomado.
10	Ingeniero superior. Licenciado. Jefe de administración
11 y 12	Libre designación por la dirección de la compañía.

Todo el personal de la empresa queda adscrito al grado que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados de puestos o categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados al grado superior al que les corresponda cuando, a juicio de la empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

Cláusula 12ª.

La retribución garantizada aplicable al personal con grado 12 o inferior está constituida por el salario base y el complemento personal "e" mínimo, para cada grado salarial, de acuerdo con la normativa interna de la empresa, que es la que se indica a continuación:

Grado	Salario base euros/mes	Complemento personal "e" mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	776,06	467,22	1.243,29	17.406,07
3	792,94	472,59	1.265,54	17.717,66
4	827,71	482,15	1.309,86	18.338,16
5	871,58	495,71	1.367,29	19.142,17
6	933,50	508,84	1.442,34	20.192,88
7	1.011,91	524,20	1.536,11	21.505,59
8	1.099,29	542,01	1.641,30	22.978,29
9	1.196,68	566,07	1.762,76	24.678,66
10	1.307,28	597,27	1.904,55	26.663,80
11 y 12	1.405,45	639,13	2.044,59	28.624,32

Las retribuciones contenidas en la precedente tabla salarial se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

Cláusula 13ª.

La retribución personal estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla de la cláusula 12ª más los complementos personales de antigüedad y de tipo "e" que pudieran ser de aplicación a título individual.

El complemento personal "e" es una percepción salarial adicional, que se deriva de condiciones personales del trabajador y le es reconocida por la empresa a título individual.

Su cuantía es revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial y demás conceptos contenidos en el convenio colectivo, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a la tabla salarial.

Según el grado del empleado, el complemento personal "e" tendrá las siguientes características:

- ⇒ **Personal excluido de convenio a efectos salariales:** su cuantía es revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial y demás conceptos contenidos en el convenio colectivo, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a la tabla salarial.
- ⇒ **Personal con grado 12 o inferior:** al complemento personal "e" mínimo que se indique en la tabla salarial de la cláusula 12ª, le serán de aplicación los incrementos salariales conforme a lo establecido en la cláusula 1ª párrafo cuarto del convenio colectivo.

En caso de existir diferencia entre el complemento personal "e" mínimo establecido en la tabla salarial y el complemento personal "e" realmente asignado a cada trabajador a título individual, la diferencia tendrá el mismo tratamiento que el indicado para el colectivo excluido de convenio a efectos salariales.

Para el colectivo con grado 12 o inferior, los procedimientos de aplicación de las "políticas salariales", si procediera su aplicación por decisión de la compañía, serán los siguientes:

- A. Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con posterioridad a la aplicación de la política salarial de la compañía, referida al mismo año, la suma de los incrementos correspondientes al salario base, complemento de antigüedad y complemento personal "e" mínimo, tendrán el carácter de absorbible respecto al incremento total que en su caso se hubiera obtenido por la aplicación de la *política salarial de la compañía*, con el límite máximo de este último.

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

- B. Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con anterioridad a la aplicación de la política salarial de la compañía, referida al mismo año, el incremento salarial derivado de esta última será absorbible, hasta el límite máximo del incremento obtenido por aplicación del convenio

colectivo (suma de incrementos correspondientes al salario base, complemento de antigüedad y complemento personal "e" mínimo).

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

Sección 3ª. - Promociones

Cláusula 14ª.

El plan de promociones del personal con grado inferior a 12, se regulará de la forma siguiente:

1. Se instrumentará una comisión de promociones, que cubrirá la totalidad del ámbito de la empresa, compuesta por dos miembros por parte de la representación de los trabajadores y otros dos por parte de la dirección de la compañía.
2. La comisión de promociones acordará los cambios de categoría profesional que correspondan, los cambios de grado valorados hasta alcanzar el grado 12 y las acciones de formación general correspondientes a los mismos.
3. En todos los casos, se exceptúan los cambios de grado y categoría profesional, a titulados técnicos, diplomados y mandos que serán potestad exclusiva de la compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.
4. Al plan de promociones que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado en cada uno de los años de referencia, la dotación económica que determine la dirección de la compañía, en el ejercicio de la política salarial de cada año.
5. La aplicación de este plan de promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la compañía en base a su sistema de valoración de puestos de trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.
6. Para poder beneficiarse de una promoción, será preciso que el candidato haya completado un período mínimo de seis meses desempeñando satisfactoriamente las tareas contenidas en la descripción tipificada del puesto realizado por la empresa.
7. La representación de la empresa formará a los miembros de la comisión de promociones en las técnicas del sistema de valoración de puestos de trabajo y les informará sobre las descripciones de puesto tipificadas.
8. Dado el colectivo al que va dirigido y que los fondos tienen su origen en el ejercicio de política salarial de un colectivo más amplio, en caso de no alcanzarse un acuerdo, la dirección de recursos humanos responsable de la valoración de puestos emitirá su dictamen, que tendrá el carácter de vinculante.

Sección 4ª. - Quinquenios

Cláusula 15ª.

Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grado, el valor que figura en la columna "salario base" de la tabla salarial de la cláusula 12ª y su importe tendrá la consideración de "complemento personal de antigüedad". El importe de cada quinquenio será del cinco por ciento (5%) del salario base y se devengará a partir del mes siguiente de su cumplimiento.

Sección 5ª. - Pluses

Cláusula 16ª.

1. El plus de trabajo tóxico, penoso o peligroso, será del veinte por ciento (20%) sobre la suma del salario base y el complemento personal e mínimo reflejado en las tablas del convenio y se abonará por día trabajado en dichas condiciones. La compañía pondrá todos los medios a su alcance para evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.
2. El plus de trabajo nocturno será del cincuenta por ciento (50%) del salario base reflejado en las tablas del convenio y se percibirá por día trabajado.
A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas (22.00 – 06.00).
Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

Este plus tampoco será de aplicación cuando la realización de la actividad laboral en periodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos para cada actividad efectuada, por ejemplo plus de turnicidad, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

Cuando la jornada esté parcialmente comprendida en el período nocturno, se aplicarán los siguientes criterios:

- A. Si se trabajan tres o más horas de la jornada, el plus se abona por toda la jornada laboral.
 - B. Si se trabaja un tiempo comprendido entre más de una hora y menos de tres horas de la jornada, se abona solo por el tiempo realmente trabajado.
 - C. Si se trabaja un tiempo igual o inferior a una hora de la jornada, no se abonará este plus.
3. Plus de turnicidad. El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana / tarde, mañana / noche, tarde / noche o mañana / tarde / noche) percibirá un plus por día trabajado de acuerdo con la escala que se indica a continuación:

Rotación	% del salario base de las tablas del convenio
⇒ Mañana / tarde / noche	15 %
⇒ Mañana / tarde	12 %
⇒ Mañana / noche	
⇒ Tarde / noche	
⇒ Otras rotaciones	10 %

La determinación de la modalidad del plus de turnicidad a abonar, se efectuará de acuerdo con el tipo de turnicidad realizado en cada una de las semanas integradas dentro del período de liquidación de cada nómina.

Analizado el número de horas de cada tipo de turno (mañana, tarde o noche) realizado en una semana natural, se considerará que dicha semana corresponde al tipo de turno de mañana, tarde o noche del que se hayan hecho más horas dentro de la misma.

No se abonará el plus de turnicidad cuando todas las semanas del período de liquidación sean realizadas en turno de mañana.

Para percibir el plus de turnicidad en la modalidad de rotación mañana / tarde o mañana / noche, se deberán realizar, al menos, dos semanas de tarde o noche dentro del período de liquidación de la nómina, y no ser todas las semanas comprendidas en dicho período del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

Este plus no será de aplicación cuando la realización de la actividad laboral en periodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

4. Plus de cuarto turno. A la realización del trabajo en día no laborable en la modalidad del denominado cuarto turno, le será de aplicación la cantidad de 75,46 euros por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

Tampoco será de aplicación cuando se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

5. El desplazamiento de vacaciones en los términos previstos en la cláusula 7ª, apartado 2º, se compensará con un plus del diez por ciento (10%) del salario base por cada día desplazado fuera del período general establecido en el apartado 1 de la misma.
6. Los pluses mencionados en los apartados 1 a 5 de esta cláusula serán de aplicación al personal con grado 12 o inferior. No afectarán al personal con grado 13 o superior, a quienes la compañía aplicará su normativa interna sobre política salarial para este colectivo.
7. A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en euros/hora será el equivalente a dividir la base de cálculo de cada plus que corresponda al trabajador en euros/mes, por la cantidad resultante de multiplicar las horas de jornada normal diaria fijada en el presente convenio por treinta días.

Sección 6ª. - Gratificaciones extraordinarias**Cláusula 17ª.**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado el de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

Sección 7ª. - Pago por banco**Cláusula 18ª.**

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello, a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o caja de ahorros.

Capítulo cuarto**Sección única – Traslados y desplazamientos****Cláusula 19ª.**

El personal de Thales Alenia Space España, S.A., viajará por el sistema de gastos pagados, estos gastos tienen, por su carácter y naturaleza, la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado, en todo caso, a que el trabajador realice gastos, por razón del trabajo, en localidad distinta tanto del centro de trabajo como de su domicilio, que deban ser soportados por la empresa.

Cláusula 20ª.

Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquellos casos en que esto se autorice por la empresa serán compensados con 0,26 céntimos de euro por kilómetro de distancia entre centros de origen y de destino.

Capítulo quinto**Sección 1ª. - Beneficios sociales****Cláusula 21ª.**

Esta compensación se devengará por años naturales.

Los empleados de Thales Alenia Space España, S.A. que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa de la compañía el día 1 de agosto y hayan ingresado en la misma antes del día 1 de enero del mismo año, percibirán en la nómina del mes de agosto la cantidad de 576,88 euros.

En caso de ingreso en la compañía entre el día 1 de enero y el 31 de julio, ambos inclusive, percibirán en la nómina del mes de agosto una dozava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambas inclusive.

En caso de ingreso en la compañía entre el día 1 de agosto y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en la nómina del mes de diciembre percibirán una dozava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambas inclusive.

En caso de causar baja en la compañía sin haber percibido este beneficio, se abonará en la liquidación una dozava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre el 1 de enero y la fecha de baja, ambas inclusive (casos mencionados en los párrafos segundo y tercero), o entre la fecha de ingreso y la baja, ambas inclusive (caso mencionado en el párrafo cuarto).

En los casos mencionados en los párrafos segundo y tercero, si el empleado causara baja en la compañía entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre, se le descontaría una dozava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre la fecha de la baja y el 31 de diciembre, ambos inclusive.

Las fracciones de mes se considerarán como meses completos, tanto para abonos como para descuentos.

Dada la naturaleza de los distintos conceptos que en su día fueron cancelados, por acuerdos alcanzados entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, y que pasaron a integrarse en la actual paga de beneficios sociales, esta, en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria ni retribuye la prestación de trabajo.

Sección 2ª. - Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales**Cláusula 22ª.**

Los trabajadores que acrediten, mediante documentación oficial, tener hijos con algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial superior al 33%, percibirán una ayuda anual por cada uno de ellos de 309,91€

Capítulo sexto**Sección única - Incapacidad temporal****Cláusula 23ª.**

Se garantiza al personal la percepción del cien por cien del salario base establecido en la cláusula 12ª que tenga asignado, más los complementos personales de antigüedad y de tipo "e" que tuviesen.

La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado, se abonará, mientras existan fondos, de los excedentes económicos que se produzcan anualmente, una vez deducidas las reservas y demás costes que sean imputables, de la gestión del régimen general de la seguridad social, respecto del abono de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de la autorización administrativa de colaboración voluntaria de la empresa. Si los excedentes económicos se agotaran a lo largo del año, la empresa se hará cargo de los complementos garantizados en esta cláusula.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando la empresa o el trabajador rescindan su contrato, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no al trabajador.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en esta cláusula, se considerará como fecha de la baja la que determine la resolución administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.

Los descansos por maternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal

Capítulo séptimo**Sección única - Comisión paritaria****Cláusula 24ª.**

En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este convenio, se constituirá la comisión paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La comisión estará compuesta de dos miembros representantes de los trabajadores, designados por el comité de empresa de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa nombrados por la dirección de la misma.

La secretaría de la comisión paritaria estará constituida por dos de sus miembros, uno por la representación de los trabajadores y uno por la dirección de la empresa.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Cláusula 25ª.

Ambas partes acuerdan someter a la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Cláusula 26ª.

Esta comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la jurisdicción competente.

Capítulo octavo

Sección única - Representantes de los trabajadores

Cláusula 27ª.

Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el real decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

En todo caso, la composición de las representaciones sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con la plantilla real de la empresa.

Cláusula 28ª.

Los miembros del comité de empresa dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e del real decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

El comité de empresa podrá acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuir las entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto el comité, a través de su secretaría, comunicará a la dirección de recursos humanos, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cláusula 29ª.

Los sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha ley.

Capítulo noveno

Sección única: Conciliación vida familiar y profesional

Con el fin de favorecer en la medida de lo posible la conciliación entre la vida familiar y profesional se incluye este apartado específico con las siguientes cláusulas:

Cláusula 30ª.

Bajo potestad de la compañía se posibilita para aquellas posiciones en las que considere pueda ser posible, en determinadas ocasiones y de modo voluntario, la realización de parte del mismo bajo la modalidad de tele-trabajo que permita, en los términos y duración que la compañía considere y acuerde con el trabajador, la realización de dicha parte del trabajo mediante conexión remota desde otra situación distinta del centro de trabajo.

La representación de los trabajadores será informada en todo momento de aquellos trabajadores que se incluyan o excluyan de este sistema de trabajo.

La regulación de las condiciones del mismo será acordada entre el trabajador y la compañía.

Cláusula 31ª.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, a la finalización del periodo de descanso por maternidad, a optar por una de las tres siguientes alternativas:

A.- Una hora de ausencia del trabajo por día laborable según calendario laboral, que podrá dividirse en dos fracciones dentro de la jornada laboral.

B.- Una reducción de su jornada de trabajo diaria en media hora.

C.- Acumular el total de las horas de lactancia, disfrutándolas de una sola vez de manera consecutiva. El permiso total de lactancia para aquellas personas que soliciten esta modalidad tendrá una duración de tres semanas (21 días naturales consecutivos). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Cláusula 32ª.

Se posibilita el disfrute de un permiso de paternidad de hasta 4 semanas (28 días naturales), que podrá ser dividido en dos periodos, ninguno de ellos menor de una semana. Dicho permiso de paternidad se podrá disfrutar en los supuestos y condiciones establecidas en la legislación vigente. Para los casos en los que el nuevo nacimiento o adopción se produzca en una familia numerosa o cuando la familia adquiera dicha condición en ese momento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad el permiso de paternidad podrá ser ampliado en 5 días naturales más.

Con objeto de la correcta planificación por parte de la compañía ser recomienda al trabajador deberá comunicar a la empresa, con una antelación aproximada de 15 días, su decisión de acogerse al derecho regulado en esta cláusula.

Cláusula 33ª.

Los trabajadores con antigüedad mínima de 1 año en Thales Alenia Space España, S.A., podrán solicitar un permiso sin sueldo por un periodo máximo de un mes y mínimo de dos semanas y por una sola vez al año.

El permiso deberá ser solicitado por el empleado con una antelación mínima de 1 mes a su responsable directo y a recursos humanos. La comunicación relativa a la concesión o denegación del permiso solicitado, tendrá lugar en el plazo de 7 días hábiles desde el día de la comunicación.

La decisión de conceder el permiso regulado en esta cláusula será facultad de la compañía en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto. En todo caso, cuando se produzcan varias solicitudes simultáneamente para el mismo periodo de tiempo, serán atendidas mientras la concurrencia no exceda el 3% de la plantilla y siempre que no se den dos solicitudes del mismo departamento para el mismo periodo de tiempo en cuyo caso tendrá prioridad la recibida con mayor antelación.

Al finalizar el permiso el empleado se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo, no siendo necesario ninguna solicitud por su parte. La falta de presentación al trabajo será considerada, salvo que se justifique adecuadamente, como abandono del puesto de trabajo.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de cada una de las concesiones o denegaciones que se produzcan bajo este supuesto.

Capítulo décimo Comunicación

Cláusula 34ª.

Con el fin de favorecer, aún más, la comunicación, el desarrollo y la movilidad de los empleados dentro de las posiciones existentes en la compañía, aquellas que quedaran vacantes, normalmente serán publicadas de manera interna para posibilitar a todos los que lo consideren oportuno, su presentación como candidatos para el proceso interno de selección.

Cláusulas adicionales

Cláusula adicional I

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Cláusula adicional II

Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

Cláusula adicional III

El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra al convenio colectivo que, con anterioridad era de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éste, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este convenio.

Cláusulas transitorias

Cláusula transitoria I

La regularización de los importes correspondientes de la aplicación de la tabla salarial de la cláusula 12ª del presente convenio colectivo es aplicable al personal que forme parte de la plantilla activa de Thales Alenia Space España, S.A. al día 1 de septiembre de 2009.

Cláusula transitoria II

Los pactos contenidos en el presente convenio colectivo, salvo aquéllos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del día 1 de enero de 2009.

En prueba de conformidad con todo lo que consta, se firma el I Convenio Colectivo para la empresa Thales Alenia Space España, S.A. por todos los miembros de la comisión negociadora constituida al efecto, formada por los miembros del comité de empresa de Thales Alenia Space España, S.A. y los miembros designados por la dirección de Thales Alenia Space España, S.A., en Tres Cantos (Madrid), el día 24 de septiembre de 2010.

Por la representación de los trabajadores	
D. Antonio López Varona	Dña. Edurne Cañada Echaniz
D. David Cura Huerta	D. Oscar Garrido Gil
D. Ángel Otero Rubio	D. José María Díez Gamero
D. Máximo Sendarrubias Viñas	D. Luis José Hernández Alonso
Por la representación de la empresa	
Dña. Ana Pilar Sánchez Olivares	D. Ángel Luis Ladrón de Guevara

(03/12.187/11)