

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Knorr-Bremse España, S. A. (código número 28100861012015).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Knorr-Bremse España, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 19 de enero de 2018; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 26 de febrero de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO KNORR-BREMSE ESPAÑA, S.A. 2018

Capítulo 1

*Ámbito y Denuncia***1.Ámbito****1.1 Partes que lo conciertan**

El presente convenio colectivo se concierta entre la dirección de la empresa Knorr-Bremse España, S.A., y la representación de los trabajadores de la misma.

1.2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Madrid.

1.3. Ámbito funcional

El presente convenio obliga a la empresa y a todos los trabajadores que durante toda su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la misma. En todo lo no pactado en este, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal (Siderometalúrgica) de la Comunidad Autónoma de Madrid.

1.4. Ámbito de aplicación

El presente convenio, será de aplicación para todos los trabajadores de la plantilla de Knorr-Bremse España, S.A.

1.5. Ámbito Temporal

El presente Convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 2018. El periodo de aplicación del mismo será de un (1) año, contado a partir de la fecha de su entrada en vigor, hasta el día 31 de diciembre del año 2018, salvo aquellos aspectos en los que se recoja en este acuerdo una duración distinta, es decir, aplicable durante parte del ámbito temporal o posterior a la vigencia general del acuerdo.

1.6. Denuncia

La denuncia del presente convenio, podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse, por escrito y con una antelación mínima de (2) meses a la fecha de terminación de su vigencia ó de cualquiera de sus prórrogas.

De no mediar denuncia se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2019 en sus propios términos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia. Igualmente, se comprometen a llegar a un acuerdo específico respecto a la ultra-actividad del presente convenio en caso de denuncia.

1.7. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerado, superasen el nivel total del presente convenio.

En todo caso, no resultarán compensables ni absorbibles las retribuciones percibidas como complemento personal.

Se acuerda excepcionalmente para la vigencia de este convenio, la no compensación y absorción del incremento pactado sobre todos los conceptos y del incremento que pudiera corresponder a las promociones que resultasen reconocidas en este periodo.

2. Política salarial. Conceptos retributivos del presente convenio.

2.1. Conceptos recogidos:

- a) De carácter fijo:
 - Salario base
 - Antigüedad
 - Pagas extraordinarias
 - Retribución voluntaria
 - Complemento personal
- b) De carácter variable
 - Bonus KPS
 - Horas extraordinarias
 - Plus de trabajo en día no ordinario
 - Plus de puntualidad
- c) Complementos y suplidos
 - Nocturnidad
 - De transporte
 - De viaje
 - De mando
 - De comida
- d) Reconocimiento de años de servicio
 - Estos conceptos y sus respectivos valores serán recogidos en tablas anexas a este convenio.
- e) Esquema específico aplicable al trabajo en el contexto del acuerdo con instituciones penitenciarias.
- f) Esquema específico aplicable al colectivo de asistencia técnica (SAT) y puesta en marcha (Comissioning)

2.2. Definición y valoración económica

a) De carácter fijo:

Salario base

De acuerdo al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en cumplimiento de la D.A. Novena de adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional, se establecen seis grupos profesionales, en los cuales se encuadran las actuales categorías. Dichos grupos son:

- Personal operario
- Personal administrativo
- Personal de informática
- Personal de oficina técnica
- Personal de organización del trabajo
- Personal empleado (otras funciones).

Los diferentes niveles dentro de cada grupo constituirán la clasificación en cada grupo y mantendrán la misma denominación formal que venían teniendo las categorías.

Se acuerda un incremento del 2% sobre el valor de todos los conceptos, efectivo a 1 de enero de 2018, de manera excepcional y únicamente para el año 2018. Este importe no será compensable ni absorbible de la retribución voluntaria.

Antigüedad

Se devengará un máximo de cinco quinquenios durante su vida laboral en esta empresa.

Se hará efectivo a partir del mes siguiente que cumpla el quinquenio cuyo valor será el establecido en las tablas salariales por 16 pagas.

Aquellos que viniesen percibiendo un número mayor de quinquenios a 31 de diciembre de 2014, los mantendrán al valor y derecho que correspondiese en la fecha de su reconocimiento y se percibirá en un complemento personal de antigüedad.

Pagas extraordinarias

Se abonarán 4 pagas extraordinarias.

El importe de las mismas es la suma de los conceptos de carácter fijo aplicados en las nóminas de cada persona.

Las pagas extraordinarias se prorratearán durante los 365 días del año.

El devengo de las pagas de junio y diciembre será semestral y proporcional al tiempo de alta en la empresa. La de marzo y septiembre tiene un devengo anual e igualmente proporcionales al tiempo de alta.

Las fechas de su vencimiento y de pago coincidirán con la nómina ordinaria de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre

Retribución voluntaria

Con la finalidad de reajustar la cuantía destinada a retribución voluntaria en el Convenio de 2014, justificada en circunstancias coyunturales, se reconocerá como complemento personal un 15% de la retribución voluntaria, con un máximo de 400 €, durante la vigencia del presente convenio.

A los empleados que causaron alta en el periodo 2014-2017, se les ajustará un 50% de su importe que percibiesen como retribución voluntaria durante la vigencia del presente convenio.

La cantidad restante como retribución voluntaria será compensable y absorbible, salvo acuerdo individual o colectivo en contrario.

Se acuerda excepcionalmente para la vigencia de este convenio, la no compensación y absorción del incremento sobre todos los conceptos y del incremento que pudiera corresponder a las promociones que resultasen reconocidas en este periodo.

Complemento personal

El carácter de complemento personal lo excluye de posibles compensaciones y absorciones futuras, salvo acuerdo individual o colectivo en contrario.

b) De carácter variable**Bonus KPS****I. Ámbito subjetivo de aplicación:**

Trabajadores con dedicación 100% en cualquiera de las actividades, los indicadores propios de cada actividad + los comunes.

Trabajadores con dedicación a ambas actividades, con independencia del porcentaje de dedicación, 50% de los de cada actividad + los comunes.

Se determinará por la asignación a último día del mes tomado en consideración para el cálculo de los indicadores.

II. Ámbito objetivo. Indicadores propuestos

Comunes: absentismo y accidentabilidad

Frenos: Delivery Performance "externo", DP Reparaciones, Delivery Quality, Cost of Poor Quality (CPQ)

Merak: Delivery Performance "externo", DP Reparaciones, Delivery Quality, y Productividad (Getafe-Centros Penitenciarios)

En los casos que el KPI coincide con un indicador definido por el Grupo Knorr-Bremse, el objetivo 100% se adaptará anualmente al que establezca éste, acordándose con el comité de empresa, en su caso, la adaptación gradual a lo largo del año.

Se acuerda la creación de una comisión específica durante el primer trimestre para la revisión de indicadores que, en su caso, serán recogidos en el convenio, de mutuo acuerdo.

Valor económico y ponderación 2018

Indicadores	Objetivo	Valor/ anual	Importe devengo
		3.865,80	
Comunes		1.050,60	
Absentismo	trimestral	408,00	102,00
Accidentalidad	mensual	642,60	53,55
Frenos		2.815,20	
Delivery Performance "externo"	mensual	795,60	66,30
DP Reparaciones	mensual	612,00	51,00
Delivery Quality	mensual	612,00	51,00
Cost of Poor Quality	mensual	795,60	66,30
Merak		2.815,20	
Delivery Performance "externo"	mensual	795,60	66,30
DP Reparaciones	mensual	612,00	51,00
Delivery Quality	mensual	612,00	51,00
Productividad Ocaña-Getafe	mensual	795,60	66,30

III. Implementación y seguimiento

El resultado de los mismos será objeto de una reunión mensual, en la que se hará un seguimiento de la evolución de los mismos así como de las medidas aplicadas en su mejora.

Las cantidades no percibidas en cada uno de los indicadores constituirán un fondo o "bote", aplicable sobre la superación del objetivo máximo en meses futuros. Las percepciones en el concepto bonus no superarán, en ningún caso, el valor asignado anualmente.

Igualmente, se crea una comisión de seguimiento de resultados de todos los target de los indicadores, con periodicidad trimestral y en la que estará presente la alta dirección de la empresa. Su objetivo será analizar los resultados de los indicadores y en caso necesario tomar las medidas que se consideren oportunas para la consecución de objetivos marcados. Implica el compromiso por parte de la dirección de modificar estos objetivos, en el caso de la no consecución de los mismos sistemáticamente a pesar de haberse puesto todos los medios y el esfuerzo razonablemente necesario y si ha conllevado un perjuicio en la percepción del bonus a igual rendimiento.

Horas extraordinarias en días establecidos como laborales en el calendario de Knorr-Bremse

Se entenderá por hora extra aquella no planificada y que se solicite su realización en el mismo día. En aquellos casos que el trabajador no haya realizado aún 80 horas retribuidas, podrá optarse por su compensación económica

La normativa legal aplicable establece la preferencia de compensación de las horas extras con tiempo de descanso equivalente.

Se acuerda establecer su recuperación en los siguientes seis meses a su realización y que el cómputo será de una hora de trabajo por una hora de descanso.

En aquellos casos que el trabajador no haya realizado aún 80 horas retribuidas, podrá optarse por su compensación económica. Cualquier excepción, será acorde a la legislación vigente y previa información al comité.

El valor de las horas extraordinarias compensadas económicamente, se pagará la mayor de las siguientes cantidades:

- La recogida en la Tabla anexa, resultante de incrementar un 2% el valor vigente a 31 de diciembre de 2017.
- La resultante entre la retribución de carácter fijo (salario base, antigüedad, retribución voluntaria y complemento personal) / jornada anual en horas.

Cualquier variación de este valor, será consensuado con el comité de empresa.

Horas extraordinarias realizadas en fines de semana, vísperas de puente y días establecidos como festivos en el calendario

Se opta de manera general por su compensación en tiempo de descanso equivalente, a razón de una hora de descanso por cada hora extra realizada.

Plus de trabajo en día no ordinario

Adicionalmente, cada hora extra realizada en fines de semana, vísperas de puente y días establecidos como festivos en el calendario, se compensará con un plus de trabajo en día no ordinario, equivalente al valor establecido en el convenio vigente para la hora extraordinaria.

Plus de puntualidad

Se pagará a todo el personal que tenga como máximo dos faltas de puntualidad superiores a 5 minutos en el mismo mes.

Dichas faltas de puntualidad no serán consideradas a efectos de la percepción del plus, con independencia de la obligación general vigente de observar puntualidad en el cumplimiento de la jornada.

La cuantía mensual será 32,23 €, por doce mensualidades

Cálculo y liquidación de variables

El cálculo y liquidación de variables se realizará en base a un mes ordinario, tanto para el Bonus KPS, horas extras u otros de naturaleza similar, tomándose en consideración los resultados del mes anterior.

Excepcionalmente, en el caso de la finalización de la relación laboral por cualquier causa, se abonará según los valores del último porcentaje de bonus conocido

c) Complementos y suplidos

Nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 percibirán un complemento de nocturnidad equivalente al 25% del salario del presente Convenio según tablas salariales.

Transporte

La compensación por kilómetro recorrido en vehículo propio se establece en 0,29€.

En el caso de iniciar la actividad en un lugar distinto al centro de trabajo habitual, se entenderá compensable la distancia que exceda del desplazamiento a dicho centro.

El tratamiento fiscal será el que determine la legislación aplicable, vigente en cada momento.

Compensación por viaje

En el caso de viajes en territorio nacional o internacional, se percibirá un complemento fijo diario según la siguiente tabla:

CON PERNOCTA		SIN PERNOCTA
NACIONAL	INTERNACIONAL	15,52 €
41,41 €	54,06 €	

La compensación sin pernocta sólo corresponderá si no se percibe ninguna VPT o complemento equivalente de puesto de trabajo por las condiciones especiales relativas a movilidad geográfica, y siempre que se realice la actividad laboral fuera del centro de trabajo habitual, prolongando la jornada más allá de las 16:00 por al menos dos horas y el regreso sea antes de las 20:30.

En el caso de prolongación de la jornada fuera del centro de trabajo habitual más allá de las 15:20, la comida será a cargo de la empresa y se liquidará por nota de gastos autorizada por su jefe.

Las horas de viaje realizadas fuera de la jornada habitual pactada, se compensarán con un complemento variable ordinario de viajes para días laborales y con un complemento variable no ordinario en días no laborales, según los grupos profesionales y acorde a los valores reflejados en la tabla salarial adjunta.

Complemento de mando

Aquellos operarios que realicen funciones de supervisión o mando responsable jerárquico del área en la que desempeñe su trabajo, cobrarán un complemento de 1.580€ brutos anuales, distribuido en 12 mensualidades. En el caso de asignación temporal de dichas funciones, se percibirá un complemento durante el tiempo de asignación de 7,24 € brutos por día laborable.

Dicho complemento conlleva la obligación de realizar las tareas de supervisión, coordinación y reporte que resulten aplicables.

Tanto en el caso de asignación organizativa estable o temporal, implica el reconocimiento formal de la empresa de la realización de las funciones descritas anteriormente.

Este concepto absorbe y compensa cualquier otra forma de retribución por el mismo concepto acordada anteriormente de manera individual.

Complemento comida

La empresa correrá con los gastos derivados de la comida a partir de dos horas, tanto de jornada ordinaria irregular como de horas extraordinarias de trabajo realizado, cuyo valor neto será de 9€ para todos los trabajadores. En caso que los menús en la zona de ubicación de la empresa (se establece como tal los establecimientos comprendidos en el radio de 1 Km. de dicha ubicación) superasen los 9 €, esta cantidad será incrementada hasta llegar a dicha subida, no siendo nunca superior al máximo legalmente exento a efectos fiscales.

En el caso de prolongación de la jornada fuera del centro de trabajo habitual más allá de las 15:20, la comida será a cargo de la empresa y se liquidará por nota de gastos autorizada por su jefe.

d) Reconocimiento de años de servicio

Se abonará al personal afectado en función de las siguientes condiciones:

- A los 20 años de servicio: 1 mensualidad.
- A los 25 años de servicio: 2 mensualidades.
- A los 30 años de servicio 1 mensualidad.

El valor de la mensualidad es el considerado para el pago de las pagas extraordinarias.

Estos conceptos se abonarán al mes siguiente de su vencimiento.

Esta retribución compensa y absorbe cualquier otra percepción dineraria o en especie que se viniera percibiendo por este concepto.

e) Régimen aplicable a la prestación de servicios en el contexto del Acuerdo con Instituciones Penitenciarias durante la vigencia de dicho acuerdo en las condiciones actuales**I. Complemento de destino**

Se percibirá este complemento por día de trabajo en centros dependientes de Instituciones Penitenciarias, según tabla apartado V, en aquellos casos en que se realice la jornada completa del Centro Penitenciario o la establecida por la empresa en dicho proveedor, previa asignación formal de carácter habitual o temporal a Ocaña, autorizada por el director correspondiente y la dirección de RR.HH., en cualquiera de los turnos allí establecidos.

La no realización de la jornada completa excluirá de modo automático su percepción, con la única excepción de la realización parcial de la jornada debido a ausencias remuneradas establecidas en la ley, en cuyo caso se percibirá dicho complemento.

A título meramente enunciativo, su percepción compensará las siguientes peculiaridades y flexibilidad exigida en la prestación:

- Inicio y fin de la jornada laboral en el Centro Penitenciario.
- Adaptación al horario acordado con el Centro Penitenciario
- Tiempos no efectivos de trabajo asociados al régimen penitenciario y peculiaridades del centro.
- Adaptación del calendario laboral al que resulte aplicable en dicho centro
- Cualquier otra modificación derivada de la propia naturaleza del centro, coherente con el ordenamiento laboral vigente.

II. Abono de gasto de manutención y desplazamiento adicional

En estos casos, y dada la necesaria realización de la jornada en horario partido, la comida será a cargo de la empresa hasta 9€/día, abonada mediante la correspondiente nota de gastos o cualquier otro medio de compensación de dicho gasto que se pudiese establecer. Su cotización y tratamiento fiscal será el que determine la legislación aplicable, vigente en cada momento.

En el caso de que la distancia hasta dicho centro sea mayor que la que hubiese de realizar hasta el centro de trabajo de KB España, se abonará el kilometraje resultante del exceso o se facilitará el desplazamiento mediante un medio colectivo de transporte adecuado.

III. Complemento hora de trabajo en Centros Penitenciarios

Se percibirá un complemento según tabla apartado V, adicional al valor de la hora correspondiente a la clasificación dentro del grupo profesional correspondiente del trabajador, por cada hora de trabajo efectivo en el Centro Penitenciario, con independencia de que sea el destino habitual del trabajador o de la realización de la jornada completa de dicho centro. Se determinarán como horas efectivas las recogidas en el sistema de fichaje del centro, excluyendo tiempos de descanso u otros tiempos no efectivos de trabajo.

Este complemento hora es independiente de la percepción o no del complemento de destino.

IV. Jornada irregular y horas extras

Lo dispuesto respecto a jornada irregular, horas extras, y sábados y festivos en el convenio vigente, resultará igualmente de aplicación para los trabajadores destinados en el Centro Penitenciario, con las excepciones siguientes derivadas de las peculiaridades del centro:

- En el caso de que resulte necesario realizar horas adicionales a la jornada habitual, con la finalidad de cubrir ausencias u otras incidencias no previsibles, las primeras 80 horas serán preferentemente retribuidas y de obligado cumplimiento, con independencia de que se tenga en cuenta lo establecido en el 3.4 del convenio vigente relativo a conciliación.
- El valor de la hora extra y adicional definido en el convenio se incrementará con un complemento adicional.
- En el caso de horas extras realizadas en fin de semana, tanto para los trabajadores destinados como para cualquier otro trabajador, se mantiene la obligatoriedad de compensación con tiempo de descanso, el plus de trabajo en día no ordinario, incrementándose igualmente con un complemento adicional.

V. Tablas VPT y complementos por prestación de servicios en Centros Penitenciarios

Según lo recogido en el Anexo I, "Tablas Salariales 2018"

f) Condiciones especiales aplicables al personal del Servicio de Asistencia Técnica al Cliente (SAT) y puestas en marcha (Commissioning)

Condiciones para el personal que realice su trabajo en el departamento del SAT o puestas en marcha como técnico, tanto de manera estable como temporalmente, y por el tiempo que prestase sus servicios en el mismo. Por asignación temporal se entiende al menos 15 días.

Condiciones generales

Como condición principal se parte de la base, de que, un operario especializado de S.A.T. o puestas en marcha tiene unas condiciones laborales distintas y diferenciadas de las del resto del personal de Knorr-Bremse España, y en consecuencia repercuten directamente en el cumplimiento del convenio general en todo su contenido.

Por este motivo se acuerdan estas condiciones adicionales para adecuarse a las condiciones especiales de estas actividades y que en el resto de puntos no contemplados en este apartado, se acogerá al convenio general.

Por la propia naturaleza del servicio, el lugar de prestación del mismo podrá ser las instalaciones del cliente u operador y el horario de prestación del servicio podrá adaptarse a las necesidades del mismo. En lo posible y dentro de los recursos disponibles, se facilitará el desplazamiento a dichas instalaciones con los vehículos de empresa. En su otro caso, se utilizará el transporte público o se compensará el coste del transporte en vehículo propio de acuerdo a la compensación por kilometraje establecida en este Convenio (2.C. Complementos y suplidos – transporte).

Igualmente, podrán establecerse diferentes turnos de trabajo cuando el servicio prestado así lo requiera, respetando en todo caso el descanso legalmente establecido entre jornadas. En el caso de que la jornada establecida no coincida con los horarios establecidos en este Convenio en el Capítulo 3º o la jornada acordada para la mejor cobertura del servicio, las horas extraordinarias adicionales serán percibidas como extraordinarias con independencia de la percepción de la VPT SAT. En el caso de que la jornada se realice en horario nocturno, la VPT SAT compensará y absorberá el plus de nocturnidad.

El número de técnicos asignados a cada servicio, se fijará por Dirección acorde a motivos de seguridad o de eficiencia en la ejecución del trabajo, pudiéndose considerar soporte local o externo.

Condiciones económicas**1. Esquema retributivo para el personal del SAT y puestas en marcha.**

- Salarios según grupos profesionales y clasificación respectiva.
- Teléfono 82,82 € brutos/mes. Este plus implica la obligación de estar localizable de lunes a viernes fuera de horario de trabajo establecido cuando la empresa así se lo requiera.
- Disponibilidad horaria: cuando por las obligaciones contractuales adquiridas por la compañía y con el fin de garantizar la atención al cliente, sea necesario el servicio 24 horas de lunes a viernes, se asignará al cliente los técnicos que fueran necesarios, finalizando éstos su jornada laboral normal a las 8h efectivas de trabajo.

Con el fin de prestar el adecuado servicio, se acuerda:

- Un responsable del SAT o puestas en marcha estará disponible telefónicamente para la realización de consultas o toma de decisiones que excedan el ámbito de conocimiento o de decisión del técnico.
- Cada técnico no estará disponible en este servicio más de una semana al mes, salvo circunstancias excepcionales o necesidades ineludibles del servicio o que se hubiera acordado contractualmente de manera individual.
- Durante este periodo, se respetará el horario de 8h, al margen de las intervenciones vinculadas a la guardia, con la finalidad de garantizar el descanso necesario. En el caso de que hubiera que realizar una jornada irregular distinta de la habitual, todas las horas trabajadas a partir de las 8h efectivas se considerarán horas extras. Durante el periodo de disponibilidad, se cobrará un plus de guardia de 20,71€ semanales.
- Plus disponibilidad fines de semana, puentes y festivos según calendario laboral, 62,12 € brutos/día. Este plus implica la obligación de estar localizable y disponible en un área de 100 Km. del centro de trabajo durante las 24 horas. Se percibirá cuando se solicite dicha disponibilidad por parte de la empresa.

En caso de realización de horas extraordinarias durante fines de semana, puentes y festivos según calendario laboral, sin implicar a su vez la disponibilidad fuera del tiempo de trabajo efectivo acordado, serán de aplicación las condiciones generales del presente convenio. Por tanto, no implica la disponibilidad durante el fin de semana ni la percepción del plus de disponibilidad.

2.- Plus valoración puesto de trabajo:

Este plus cubre la posible jornada irregular consecuencia de la prestación de servicios de forma ocasional, por ejemplo averías imprevistas, trabajos que no se pueden llevar a cabo durante el horario efectivo establecido, etc., hasta las 18:00/19:00, (dependiendo del inicio de jornada, 06:00 o 07:00) de los días laborables, así como las especiales condiciones de trabajo de los técnicos de campo S.A.T. y puestas en marcha, derivadas de la naturaleza del servicio al cliente, que puede implicar el desplazamiento a sus instalaciones, transportes de equipos, herramientas u otros útiles de trabajo

Este plus se abonará en 12 pagas, incluyéndose por tanto en la retribución de las vacaciones, según los valores recogido en el Anexo I, "Tablas Salariales 2018"

Esta distribución irregular será exigible al personal indefinido de plantilla sin necesidad de acuerdo individual, con las siguientes excepciones, donde requerirá acuerdo individual previo:

- 1) En las contrataciones de carácter temporal
- 2) Contratos cuyo objeto sea la realización de operaciones de mantenimiento básicas que no requieran de la titulación oficial y/o experiencia requerida para la clasificación como oficial dentro del grupo profesional de operarios, en cualquiera de sus niveles.

En estos casos, las horas de distribución irregular de jornada se considerarán como horas extras en su integridad.

Día de pago

El pago de las nóminas mensuales se efectuará el último viernes de cada mes, salvo que causas organizativas o de fuerza mayor lo impidan. En este caso, se comunicará al comité de empresa la fecha efectiva de pago.

3. Jornada de trabajo y calendario laboral.

3.1. Jornada laboral

La jornada de trabajo durante el periodo de vigencia de este convenio será de 1.764 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, distribuido en 218 días laborables.

3.2. Calendario laboral

Se establece en el presente convenio, que el calendario laboral durante la vigencia del mismo, deberá necesariamente estar acordado por las partes como fecha límite el 30 de noviembre del año anterior a su aplicación.

Se adjunta calendario laboral correspondiente al año 2018.

3.3. Tiempo de trabajo efectivo y descansos

A efectos de interpretar la extensión y limitaciones de jornadas, habrá de tenerse en cuenta la regulación vigente, con los siguientes principios básicos recogidos actualmente:

- a) Descanso entre jornadas: deberá existir un mínimo de 12 horas entre el final de jornada y el comienzo de la siguiente. En el caso de especiales condiciones de aislamiento o lejanía, se debe respetar un descanso mínimo de 10 horas entre jornadas.
- b) Descanso mínimo semanal de día y medio a la semana acumulables durante 2 semanas seguidas.

Todo el personal en jornada continuada dispondrá exclusivamente de 15 minutos de descanso, que se añadirán a las jornadas señaladas en el punto 3.4.

En los casos en los que no se pueda realizar dentro del horario previsto, se cambiará previa comunicación al comité de empresa por un periodo igual de tiempo dentro del mismo día. El tiempo de descanso no se considera de trabajo efectivo.

Las jornadas laborables establecidas, se deben entender como "tiempo efectivo", de manera que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal cuya jornada y horario está regulada en el presente convenio, contará con 1 día (8 horas) y 2 horas de libre disposición distribuidas y descontadas del horario diario en cómputo anual. La fecha para su disfrute se acordará con el jefe o responsable respectivo, de manera general y salvo acuerdo mutuo, con al menos una semana de antelación.

3.4. Horarios

Horario General efectivo a partir del 1 de enero de 2018:

Entrada 7:00h y salida a las 15:20h con descanso de 15 minutos

De manera general, cuando no se realice la prestación de servicios dentro del horario general, se deberá buscar el equilibrio que facilite la conciliación entre la vida profesional y personal y las necesidades organizativas de la empresa, concretado en la búsqueda de soluciones que contemple la relación a largo plazo entre empresa y trabajadores.

3.5 Jornada flexible

Para puestos de oficina, siempre y cuando sea posible, se podrá elegir la jornada flexible que consistirá en entrar hasta las 8.00h y recuperar esa hora diaria. La recuperación será a lo largo del mes en curso a partir de las 16:00h, o cualquier otro día no laborable según el calendario de la compañía y de mutuo acuerdo con el responsable directo. No siendo inferior la jornada laboral a 8 horas diarias en cómputo mensual con control de fichaje.

La empresa se compromete a atender y responder razonadamente las solicitudes de operarios que pudieran surgir, y atenderlo de manera excepcional en su caso, informando al comité de empresa.

3.6. Distribución irregular de la jornada anual (bolsa de horas)

El objetivo de esta distribución irregular es permitir la planificación del tiempo acorde a las exigencias de los proyectos, teniendo en cuenta la jornada anual.

El 10% de la jornada anual constituirá la jornada irregular ("bolsa de horas"), realizándose en horario distinto del habitual.

Se planificarán semanalmente y se recuperarán con descanso equivalente en los siguientes 12 meses. Las horas planificadas no se podrán cambiar en el mismo día.

La bolsa de horas aplica exclusivamente a los días definidos como laborables en el calendario vigente, exceptuándose las vísperas de puente y días establecidos como festivos en nuestro calendario.

Se acuerda establecer una comisión de seguimiento periódico de la evolución del uso de la jornada flexible y el disfrute de horas de descanso asociado.

3.7. Turnos

Dada la naturaleza de nuestro mercado, la competitividad global y el trabajo vinculado a proyectos, puede ser necesario optimizar el uso de las instalaciones en su máxima capacidad.

En el caso de establecer turnos con este motivo, la empresa se compromete a informar previamente a la implantación de un turno de los motivos que lo hacen necesario así como de la estimación temporal de los mismos. El comité verificará el cumplimiento de los requisitos recogidos en el convenio en cuanto a preaviso, comunicación, minimización de impacto en la conciliación, etc. y cualquier otro aspecto de orden laboral que resulte afectado por esta decisión, proponiendo en su caso medidas alternativas a la dirección.

La empresa se compromete expresamente a velar por el cumplimiento de las condiciones aplicables en materia de prevención de riesgos laborales estipuladas por la ley, con especial referencia a implementar las obligaciones que resultaran de aplicación al sistema de turnos.

El turno será rotativo semanalmente, salvo acuerdo entre dos o más trabajadores asignados al turno.

Se dará preferencia a aquellos trabajadores que manifiesten su interés en ser asignados a un turno específico, siempre que sea factible y queden todos los turnos cubiertos de modo voluntario.

En la medida de lo posible y siempre respetando el cumplimiento de la legalidad vigente, se acordará con las nuevas contrataciones la adscripción a los turnos nocturno previstos para el 2018.

En caso contrario, se establecerán turnos rotativos semanales de obligado cumplimiento para los trabajadores afectos a la actividad para la que se establezcan los turnos.

El trabajador que esté a turno durante 3 meses tendrá la posibilidad de solicitar el cambio al horario de trabajo general del presente convenio, siempre que se tenga la posibilidad de poner un sustituto.

En este sentido, se establecen los siguientes horarios de turnos, con independencia de que éstos pudieran variarse por la necesidad de adecuación a circunstancias específicas:

Horario de turno de mañana:

De 6h a 14h 10, con 15 minutos de descanso, de 10h 30 a 10h 45

Horario de turno de tarde:

De 14h a 22h 10 con 15 minutos de descanso, de 19h 30 a 19h 45.

Horario de turno de noche

De 22:00 – 06:10 con 15 minutos de descanso, de 02h 30 a 02h 45.

En el caso de realizarse tres turnos, se iniciarán semanalmente el lunes o primer día laboral de la semana con el turno de mañana y finalizarán el sábado a las 06:10 o último día laboral de la semana. De manera general y con el fin de facilitar el descanso, el tercer turno saliente se incorporará en el turno de tarde de la semana entrante, con el correspondiente ajuste del resto de los turnos.

Durante la asignación al turno de noche, no se realizarán horas adicionales, sean de jornada irregular o extraordinarias comunes.

Los trabajadores que realicen los turnos podrán recuperar, fuera de la jornada ordinaria, las horas ordinarias que no hubiesen sido trabajadas durante las vísperas de los puentes establecidos en el calendario laboral, siempre de mutuo acuerdo con la empresa y que sea posible sin afectar las necesidades organizativas y productivas, adelantando de este modo el descanso y facilitando la conciliación entre la vida profesional y personal.

Se avisará como mínimo con cinco días naturales de antelación a los trabajadores que tengan que trabajar a turno tanto del inicio como de la finalización del trabajo a turnos.

Se abonarán 5,10 € por día laborable, abonando como mínimo 10 días laborables. Este complemento incluye el plus de nocturnidad de los últimos 10 minutos del turno de tarde.

En los turnos de tarde y noche, habrá un Coordinador o Jefe de Equipo o persona responsable del referido turno, siendo comunicado al personal dicho responsable. En este último caso, se cobrará el complemento de mando recogido en el articulado anterior.

Los miembros del comité estarán en el mismo turno siempre que sea posible.

El vigilante avisará al servicio de taxi o ambulancia si fuera necesario en caso de accidente u otras razones excepcionales.

Las horas nocturnas se abonarán en base al salario que establece este Convenio (2.C. Complementos y suplidos – nocturnidad). A estos efectos, se entenderán como nocturnas las realizadas entre las 22:00 y las 06:00 horas.

La empresa facilitará al comité de empresa información mensual sobre el personal afectado a turnos que se hubieran podido producir, adicionalmente a la información sobre otras medidas de flexibilidad que ya se facilita de modo regular. Se analizará en conjunto el uso todas las medidas de utilización del tiempo efectivo de trabajo así como las desviaciones del uso óptimo de las mismas. En su caso, se propondrán las mejoras que fuesen oportunas.

Cuando sea necesario y a instancia de cualquiera de las partes, se mantendrá una reunión con dirección para tratar las incidencias o aspectos que establezcan en la solicitud de reunión. El objetivo de la misma será atajar cualquier problemática que haya podido surgir y tenga un impacto en el normal desarrollo de la prestación laboral.

Este sistema de turnos no será de aplicación para el personal de nueva contratación que la empresa contratase en horario diferente al general y no rotatorio.

Variaciones por necesidades del servicio

Atendiendo a las circunstancias del puesto de trabajo y la necesidad del servicio realizado se podrá realizar la jornada ordinaria en distinto horario que el establecido como general y pudiendo modificarse horarios tanto del horario ordinario como el de los turnos establecidos en convenio actual, previa comunicación al comité y avisando a los afectados con la suficiente antelación.

Comunicación de ausencias

Deberá seguirse el procedimiento establecido para la comunicación de las mismas.

Inicio del cómputo de los permisos retribuidos

Si bien la ley no define explícitamente si se inicia en el día natural o hábil siguiente, y a falta de definición se ha de entender natural, la práctica comercial de muchas empresas ha concretado y racionalizado su uso y aplicación de mutuo acuerdo.

En este sentido, se acuerda que si el inicio del disfrute del permiso se produce durante la jornada laboral e implica el abandono del puesto de trabajo, este día contará como el primero de permiso. Si se produce posteriormente, será éste el computado como primero.

Permisos excepcionales no retribuidos y recuperables

En aquellos casos de enfermedad grave o situaciones familiares especiales que superen los límites establecidos legalmente y requieran de un tratamiento específico e individualizado, la empresa se compromete a atender y responder razonadamente las solicitudes de operarios que pudieran surgir, y atenderlo de manera excepcional en su caso, informando al comité de empresa.

4. Aspectos sociales

4.1. Fondo para anticipos.

Se establece la creación de un fondo para anticipos, de carácter personal y para vivienda, de 120.000 € con el siguiente criterio:

La petición de un anticipo A o B requiere haber saldado la devolución de otro preexistente y mantener una relación laboral de carácter indefinido.

Trimestralmente se informará al comité de empresa del saldo disponible en dicho fondo.

A) Anticipos de carácter personal.

Se fija la cuantía máxima de estos anticipos en 1.800,00 € a descontar en doce (12) mensualidades.

B) Anticipos para vivienda.

Se fija la cuantía máxima de estos anticipos en 3.600,00 € a descontar en veinticuatro (24) mensualidades. Debe aportarse presupuesto aceptado de compra o reforma y justificar el pago posterior.

4.2. Jubilaciones parciales.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 215 Real Decreto legislativo 8/2015 de 30 de octubre y el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y regulación posterior, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa, certificado original de la vida laboral, junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada, con una antelación de al menos seis meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial serán los que marca la ley.

La reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato parcial y por escrito en modelo oficial.

La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán pactarse previamente con la empresa, prevaleciendo el puesto, horario y turno que tenía el trabajador antes de pasar a la jubilación parcial.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

La empresa considerará dicha solicitud teniendo en cuenta la posibilidad de realizar el contrato de relevo mencionado, informando en todo caso al comité de empresa.

5. Política de empleo. Contratación.

La empresa se compromete a realizar al menos 20 contratos indefinidos en las áreas de producción y calidad en el periodo de vigencia del presente acuerdo.

La utilización de la contratación temporal y ETT.s se ha de realizar dentro de los supuestos previstos por la legislación aplicable. En ambos casos la remuneración será en las mismas condiciones definidas en este convenio, salvo mejoras de carácter individual.

Asimismo serán notificadas a los interesados, las prórrogas efectuadas, como consecuencia de los vencimientos de los contratos temporales conforme vayan surgiendo, cuando éstos vayan a producirse, con la suficiente antelación, (15 días), con excepción de aquellos que llegado su término se extingan, bien por terminación del tiempo convenido en el contrato, por no haber superado el periodo de prueba, o cualquier otro caso, estaremos a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

Serán comunicados a los interesados, con la suficiente antelación, aquéllos contratos que como consecuencia de haber agotado el tiempo máximo que permite la contratación temporal, pasen a la condición de indefinidos; salvo que se proceda a su extinción, por terminación del tiempo convenido en el mismo, o por cualquier otro motivo, sea cual fuere, de los consignados validamente en el contrato. En cualquier otro caso de los no contemplados en este apartado, nos remitiremos a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

6. Igualdad de trato y oportunidades.

Las partes negociadoras del convenio son conscientes de la importancia que la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene y comparten el objetivo común de seguir impulsando las políticas de igualdad, conciliación de la vida familiar y profesional, así como el compromiso de seguir velando por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, poniendo especial atención en el cumplimiento de estos principios en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y ambiente laboral.

Acorde a lo establecido en el Plan de Igualdad vigente, se mantiene la Comisión Paritaria, formada por tres representantes de la compañía y tres representantes de los trabajadores, que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, reforzando un entorno libre de cualquier tipo de acoso o discriminación por razón de género, edad, raza, religión o cualquier otra de índole personal.

Para ello, la Comisión Paritaria, analizará periódicamente la situación sobre igualdad en la compañía y podrá proponer y negociar la adopción de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, con el fin de continuar trabajando en la mejora de la situación de igualdad de trato y oportunidades.

Ambas partes se comprometen y obligan a mantener reuniones periódicas para lograr los fines descritos.

Cualquiera de las representaciones podrá convocar a la otra con antelación de 15 días a la fecha propuesta, salvo situaciones excepcionales.

7. Aspectos generales

7.1 Enfermedad y accidente de trabajo

Enfermedad

En aquellos casos que se encuentren en situación I.T. se abonará:

- Durante los veinte primeros días se pagará el 60% de la base de cotización de contingencias comunes.
- Del 21 día en adelante, al 85% (con un tope de 12 ó 18 meses a criterio médico precedente a la solicitud de invalidez).

Se tomará como base la de contingencias comunes del mes anterior a la baja, calculada de acuerdo a los porcentajes indicados anteriormente.

En cualquier caso, los afectados no cobrarán, una vez aplicados los porcentajes correspondientes, cantidades inferiores a los conceptos devengados como fijos en el mes anterior a la baja.

Si esto se produjese, se aplicará un complemento, por la diferencia entre los conceptos fijos y el resultado del porcentaje aplicado a dicha base.

Accidente de trabajo

En aquellos casos que se encuentren en situación de A.T. E.P. se abonará:

- Total de días al 100% de la base de A.T. E.P.

Se tomará como base la de accidente de trabajo y enfermedad profesional del mes anterior a la baja, calculada de acuerdo con el porcentaje indicado anteriormente.

Seguro de Vida y Accidentes

La empresa contratará un Seguro de Vida y Accidente con un capital asegurado de 36.060,73€. Las coberturas quedarán especificadas en la póliza.

7.2 Seguridad y salud laboral

Tanto trabajadores como representantes de la empresa reconocen los derechos y las obligaciones derivadas del cumplimiento de toda la Legislación y Normas de Prevención de Riesgos Laborales desarrolladas a partir de la ley 31/1995.

7.3 Promoción profesional

La empresa se compromete a formar y promocionar al personal. La revisión de la clasificación dentro de cada grupo profesional se realizará una vez al año, de acuerdo a los criterios normalizados establecidos por la empresa.

Las promociones que resultasen reconocidas en este periodo, se realizarán con efectos de 1 julio de 2.018, sin que el incremento que pudiera corresponder sea excepcionalmente absorbible y compensable con la retribución voluntaria.

7.4 Formación

La empresa informará del Plan de Formación previsto para el año en curso en el primer trimestre del año, especialmente en lo relativo a las acciones dirigidas al personal directo e indirecto.

El comité podrá emitir un informe no vinculante al respecto, incluyendo su valoración y recomendaciones.

7.5 Comisión Paritaria

Para resolver las cuestiones que se puedan originar como consecuencia de la interpretación y aplicación y desarrollo del presente convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados y dos representantes de la dirección de la compañía.

Las funciones de la Comisión Paritaria son:

- a) La interpretación del convenio colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del convenio

- c) La vigilancia del cumplimiento del acuerdo para realizar una flexibilidad horaria y reducir las horas extraordinarias en la compañía.
- d) Adecuación del convenio a cambios normativos que pudieran producirse durante su vigencia.
- e) Conocimiento y resolución de conflictos de dimensión colectiva que pudieran suscitarse, con carácter previo a los procedimientos de solución de conflictos administrativa o la vía judicial.

La comisión se reunirá a solicitud de, al menos, la mitad de sus miembros, debiendo convocarse por escrito con al menos quince días de antelación, y con inclusión expresa del orden del día, indicándose cuantos asuntos hayan sido objeto de solicitud.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, debiendo estar presentes siempre las dos representaciones para su validez.

7.6. Procedimientos para solventar las discrepancias de inaplicación de condiciones.

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, para la solución de cualquier discrepancia que pudiese surgir. Ambas partes se someten expresamente a los procedimientos establecidos en el Instituto laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid para la resolución de los mismos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Aquellos empleados cuyas condiciones retributivas se rigiesen por el Convenio de Sociedad Española de Frenos, Calefacción y Señales, S.A. vigente por mutuo acuerdo a 31 de diciembre de 2014, mantendrá a título personal el derecho a recibir una paga extraordinaria de jubilación, equivalente al valor de una paga extraordinaria, que se abonará en el momento en que se produzca.

DISPOSICIÓN FINAL

En defecto de normas aplicables del presente convenio y en aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal (Siderometalúrgica) para la Comunidad de Madrid, el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

El presente convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia, tanto a la empresa como a los trabajadores, comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

En prueba de conformidad, se firma el presente acuerdo, en Getafe, a 19 de enero de 2018

Por el Comité de Empresa

D. Juan Moreno
D. Juan Mora
Dña. Yoana Alcojor
D. Oscar Cobos
D. Jose Antonio de la Hera
D. Jose Luis Dominguez
D. Daniel Gutierrez
D. Jose Luis Oliver
Dña. Dolores Rodriguez
D. Angel Torres
D. Martin Velez
D. Fernando Villalba
D. Jerónimo Corrales

Por la Dirección de la Empresa

D. Alfonso Palomeque
Dña. Ana Lara

CALENDARIO LABORAL 2018

22							20							17						
ENERO							FEBRERO							MARZO						
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d
1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4
8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
22	23	24	25	26	27	28	26	27	28					26	27	28	29	30	31	
29	30	31																		
20							21							21						
ABRIL							MAYO							JUNIO						
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d
						1	1	2	3	4	5	6	4	5	6	7	1	2	3	
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	11	12	13	14	15	16	17
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	18	19	20	21	22	23	24
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	25	26	27	28	29	30	
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31										
30																				
22							22							20						
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d
2	3	4	5	6	7	8	6	7	1	2	3	4	5	3	4	5	6	7	1	2
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
30	31																			
22							20							13						
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d
1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	1	2	3	4	3	4	5	6	7	1	2
8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30
29	30	31												31						

Nº DE HORAS ANUALES DE TRABAJO EFECTIVO

1,764

Nº DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO EFECTIVO:

8,08

HORARIO DE TRABAJO DIARIO (15 minutos desayuno):

7,00 a 15,20 h.

TOTAL, DIAS DE TRABAJO EFECTIVO:

218

COMITÉ

DIRECCIÓN

	Fiestas Nacionales
	Fiestas de la Comunidad Autónoma
	Fiestas Locales (Cambio del día 10 y 21 de mayo festivo en Getafe por el 30 de abril y 2 de noviembre)
	Puentes establecidos para ajuste de horas anuales de trabajo efectivo.
	Periodo Vacacional
	Sábados y Domingos

Corresponden 22 días laborales por trabajador/a para las vacaciones de verano, deberán ser disfrutados durante los meses de Julio, agosto y septiembre, de forma continua o siendo negociados con el responsable de cada Departamento.

El trabajador conocerá las fechas de las vacaciones que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cada trabajador/a dispondrá de 8 horas de libre disposición para asuntos personales.

Este calendario será adaptado para el personal asignado a Ocaña, así como a Barcelona, Zaragoza etc, en función de las fiestas de dichos lugares.

10% de la jornada anual (176 horas) a realizar en jornada irregular.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2018
Horas Año 1.764

Código	GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base Anual 2018	Salari base mes 2018	Puntualidad x 12 meses	Quinquenio	Horas Extras y plus de trabajo	Complemento variable viaje	Complemento variable viaje festivo	Nocturnidad por hora	VPT SAT x 12 meses	VPT OCAÑA día efectivo trabajo	Complemento hora ordinaria Ocaña	Complemento hora extra Ocaña	Complemento plus de trabajo Ocaña
Personal Operario														
11	Oficial Experto	19.913,89	1.244,62	32,23	32,72	17,34	9,54	11,45	2,84	627,39	15,52	3,98	5,50	5,50
12	Oficial de primera	19.718,04	1.232,38	32,23	32,72	17,34	9,54	11,45	2,81	627,39	15,37	3,93	5,50	5,50
13	Oficial de segunda	19.199,60	1.199,98	32,23	32,66	17,34	9,24	11,09	2,73	575,63	14,97	3,83	5,32	5,32
14	Oficial de tercera	18.714,45	1.169,65	32,23	32,18	16,80	8,97	10,76	2,66	522,83	14,59	3,74	5,17	5,17
15	Especialista / Mozo Especialista	18.590,79	1.161,92	32,23	32,18	16,30	8,89	10,67	2,65	522,83	14,49	3,71	5,12	5,12
16	Peón	17.093,09	1.068,32	32,23	31,16	16,17	8,60	10,32	2,43	522,83	13,32	3,41	4,95	4,95
Personal administrativo														
21	Oficial experto Admon	21.397,68	1.337,36	32,23	35,39	20,86	11,48	13,77	3,05					
22	Oficial de primera Admon	19.739,69	1.233,73	32,23	34,11	19,14	10,53	12,63	2,81					
23	Oficial de segunda Admon	18.476,38	1.154,77	32,23	33,20	17,82	9,80	11,77	2,63					
24	Auxiliar	17.716,01	1.107,25	32,23	32,17	17,03	9,37	11,24	2,52					
Personal de informática														
31	Analista	22.978,43	1.436,15	32,23	36,37	22,51	12,38	14,86	3,27					
32	Programador	21.397,68	1.337,36	32,23	35,39	20,86	11,48	13,77	3,05					
33	Operador	19.739,69	1.233,73	32,23	34,11	19,14	10,53	12,63	2,81					
Técnicos de oficina														
41	Delineante proyectista experto	21.643,83	1.352,74	32,23	35,70	21,12	11,62	13,94	3,08					
42	Delineante proyectista primera	19.739,69	1.233,73	32,23	34,11	19,14	10,53	12,63	2,81					
43	Delineante proyectista segunda	18.476,38	1.154,77	32,23	33,20	17,82	9,80	11,77	2,63					
Personal organización del trabajo														
51	Técnico experto de Organización	21.397,68	1.337,36	32,23	35,39	20,86	11,48	13,77	3,05		16,68	4,27	6,61	6,61
52	Técnico de organización de primera	19.739,69	1.233,73	32,23	34,11	19,14	10,53	12,63	2,81		15,38	3,93	6,07	6,07
53	Técnico de organización de segunda	18.476,38	1.154,77	32,23	33,20	17,82	9,80	11,77	2,63		14,40	3,69	5,64	5,64
54	Auxiliar de organización	17.777,43	1.111,09	32,23	32,73	17,10	9,40	11,29	2,53		13,86	3,55	5,41	5,41
Personal empleados (otros)														
61	Telefonista	17.430,07	1.089,38	32,23	32,18	16,74	9,21	11,05	2,48					
62	Ordenanza	19.704,77	1.231,55	32,23	34,05	19,11	12,41	14,89	2,81					

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 percibirán un complemento de nocturnidad equivalente al 25% calculado sobre salario de convenio. Si se trabaja entre 1 y 4 horas se percibirá por las horas trabajadas, si se trabajan más de 4 horas se percibirá por la totalidad de la jornada en complemento Nocturnidad. El contrato en horario nocturno excluye el complemento. Bonus Kps se percibirá en función del porcentaje de consecución de objetivos mensuales.

(03/8.295/19)

