

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de mayo 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 Ge Grid Solutions, S. A. (código número 28101022012015).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Ge Grid Solutions, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 12 de septiembre 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 29 de mayo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO GE GRID SOLUTIONS S.A .**

*NOTA PREVIA: Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio Colectivo a trabajador, empleado, etc... se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombres o mujer.*

## CAPÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1) Partes negociadoras**

Están integradas de una parte por la Representación de la Empresa y de otra parte por la Representación Social de GE GRID SOLUTIONS S.A., las cuales se reconocen mutuamente capacidad legal para la negociación del Convenio y están compuestas por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa:

- Sr. Alejandro Barjau Buj
- Sra. Ana María Molina Uclés

Representación Social:

- Sr. Rafael Márquez Mejías
- Sra. Mariola Lara Hoyas
- Sr. Luis Hergueta Manzano
- Sra. Iovana Martín López
- Sr. Ignacio Cardoso Ruíz

**Artículo 2) Objeto y adaptación de la negociación**

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus representantes con la Dirección.

**Artículo 3) ámbito territorial**

El ámbito de este Convenio se concreta a la Empresa GE GRID SOLUTIONS, S.A., en el centro de trabajo de Coslada.

**Artículo 4) ámbito funcional**

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa GE GRID SOLUTIONS, S.A., desarrollando las actividades, con los trabajadores en el centro de trabajo de Coslada.

**Artículo 5) ámbito personal**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa radicados en el centro de trabajo de Coslada, que estén prestando servicios en el mismo en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo excepto el personal de alta dirección regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 6) ámbito temporal**

El periodo de vigencia del presente convenio será efectivo hasta el 31-03-2022, Iniciando su aplicación a partir de la firma del mismo.

**Artículo 7) denuncia o prórroga**

- 7.1) Cualquiera de las partes firmantes podrá efectuar la denuncia del Convenio dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su terminación y con una antelación mínima de un mes.
- 7.2) La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo del preaviso indicado, sin el cual será invalidada a todos los efectos. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.
- Una vez denunciado el Convenio, éste permanecerá vigente hasta que sea sustituido por otro nuevo.
- Un mes antes a la finalización de la vigencia del convenio, se constituirá la comisión negociadora del siguiente Convenio. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, incluyendo la entrega de las respectivas plataformas, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora.
- 7.3) En defecto de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, aplicándose los plazos anteriores para la denuncia de estas prórrogas.

**Artículo 8) Derecho normas de DE APLICACIÓN**

En todo lo no recogido en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el ET y en el convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid

**Artículo 9) Vinculación a la totalidad**

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo improrrogable de sesenta días naturales, a renegociar otro nuevo, ajustándolo a la legalidad.

En el caso de nulidad parcial, que afectará a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado parcialmente en aquellas cláusulas objeto de la nulidad. Las partes firmantes se comprometen, en el plazo improrrogable de sesenta días naturales, a renegociar dichas cláusulas.

**Artículo 10) comisión paritaria de interpretación y vigilancia****10.1) Composición**

La Comisión Paritaria estará compuesta por 6 miembros, es decir, tres miembros designados por la Empresa y otros tres elegidos o designados por el Comité de Empresa. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

**10.2) Funciones**

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las Partes contratantes.
- Se podrán constituir en el Ámbito del presente Convenio Comisiones Paritarias de materias concretas que deberán constar por escrito tanto en la Composición cómo en las Competencias.

- Elaborar su Reglamento de funcionamiento.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas Partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Modificación y/o adaptación de las materias negociadas a nivel de Grupo GE. En este supuesto las Comisión paritaria estará compuesta por la Comisión Negociadora del Convenio.
- Intervenir en los conflictos colectivos, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación salarial o revisión salarial, ejerciendo las funciones de Mediación, con audiencia previa a las Partes interesadas.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

#### 10.3) Reuniones

Se celebrarán cuantas reuniones sean solicitadas por cada una de las Partes.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará Acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas por la totalidad de los Miembros asistentes.

Para que los acuerdos tomados por la Comisión sean válidos será necesaria la asistencia de la totalidad de sus Miembros y que la decisión sea aprobada como mínimo por el 80% de los mismos estableciendo un plazo de 15 días hábiles desde la reunion de la Comision Paritaria para emitir los informes razonados.

#### 10.4) Sumisión de cuestiones a la Comisión

Ambas Partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dará audiencia a las partes interesadas.

#### 10.5) Solución voluntaria de conflictos

Las Partes firmantes acuerdan que cuando exista alguna controversia en alguna cuestión que sea competencia de la Comisión Paritaria, incluido lo relativo a lo estipulado en el artículo 82.3 ET y ésta no haya alcanzado ningún acuerdo acudirán a la solución voluntaria de Conflictos de la Comunidad Autónoma de Madrid (Instituto laboral de la comunidad de Madrid ).

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 11) organización del Trabajo**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y a la Legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

#### **Artículo 12) Clasificación profesional.**

1. Se establece un Acuerdo sobre Clasificación Profesional atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, fija para la existencia del Grupo Profesional.

2. Los Grupos Profesionales se constituyen según 3 divisiones funcionales: Titulados, Personal administrativo y Especialistas. Las tareas, aptitudes y funciones básicas más representativas que desarrollan en los puestos de trabajos se valoran a través de criterios generales objetivos permitiendo su ubicación en uno de los Grupos Profesionales.
  - Titulados: Es quien se halla en la posesión de un título o diploma universitario oficial de Ingeniero, Licenciado, Ingeniero Técnico, Diplomado que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo.
  - Personal administrativo: Se integran en este grupo los empleados que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
  - Especialistas: Se integran en este grupo quienes cuenten con titulaciones de formación profesional o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias relacionadas con

#### **Artículo 13) Movilidad funcional**

El trabajador está asignado a una tarea u ocupación propia de su Profesión y Grupo Profesional. No obstante, si no fuera posible asignarle una de su profesión, la Dirección de la Empresa podrá ocuparle en otra tarea cualquiera, siempre que:

- Sea de su propio Grupo Profesional.
- Sus conocimientos profesionales lo permitan.

#### **Artículo 14) Formación**

El Plan de Formación de GE Grid SOLUTIONS es la herramienta necesaria para formar los recursos humanos, y para mejorar los niveles en las escalas de conocimientos, habilidades y destrezas que el trabajador debe saber y saber hacer para desempeñar las diversas actividades laborales.

La Empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los sectores para mejorar la formación y reciclaje del personal. Se dedicará cierto tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, a la puesta al día en temas propios de la actividad o funciones que tienen encomendadas y a la investigación en las mismas.

##### **14.1) Comité de Empresa**

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de GE GRID SOLUTIONS intervendrá el Comité de Empresa.

La Empresa facilitará el resumen de las actividades realizadas acogidas al Reglamento de becas y ayuda para estudios y formación, a ser posible, con carácter trimestral.

##### **14.2) Formación externa por cuenta del trabajador**

14.2.1 El personal de la Empresa tendrá derecho a las ayudas que se establecen en estas normas, cuyo objetivo será la mejora de la formación y el nivel profesional, de forma que, tanto los interesados en las ayudas como la propia Empresa, obtengan un provecho futuro.

14.2.2 El personal que pretenda obtener ayuda de la Empresa para la realización de estudios expondrá, en primer lugar, su proyecto al jefe inmediato de su sector quien, por su parte y tras valorar tal propuesta, la trasladará a la Dirección de Recursos Humanos para su valoración y, en su caso, aprobación y posterior trámite.

En los casos en que por cuantía o por el perfil profesional del proponente no sea suficiente la aprobación del Director de Recursos Humanos, éste trasladará tal propuesta a la Dirección para su aprobación.

**14.2.3 Estudios a los que se aplicarán las ayudas:**

- a) Ingeniería industrial, telecomunicación, informática, electrónica y cualquier otra relacionada con sistemas eléctricos.
- b) Comercio exterior, marketing, técnicas comerciales, economía, empresariales, derecho y psicología industrial.
- c) Delineación, Bachillerato, Formación profesional en sus diversas ramas y grados.
- d) Administrativo.
- e) Idioma inglés (preferentemente) y otros idiomas utilizados oficialmente en las Instituciones de la Unión Europea.
- f) Cursos puntuales de los programados por centros oficiales y privados u organizados por la propia Empresa, relacionados con la profesión o actividad personal.

En todo caso, los estudios para cada empleado serán objeto de ayuda si las necesidades técnicas y comerciales de la Empresa lo requieren, y a juicio de la Dirección son esenciales con arreglo al programa de formación de la Empresa. En determinados casos, y tras valoración objetiva en función del coste elevado, la Empresa puede condicionar y delimitar las ayudas económicas reflejadas en el siguiente apartado, en supuestos que se consideren fuera del programa de la formación de la Empresa, si no considera imprescindible la formación solicitada por el trabajador en el desempeño de sus funciones o en su promoción profesional en la Empresa.

En función del coste de formación, la Empresa se reserva la posibilidad de aplicar una cláusula de permanencia al finalizar la formación.

**14.2.4 Importe de las ayudas.**

Se abonará el 50% de los gastos de matrícula durante el tiempo de duración de los estudios y el 50% de las mensualidades de colegios y academias.

Del 50% restante, la Empresa abonará un 30% de los gastos de cada curso, si se acredita su finalización con aprovechamiento, y el 20% restante, si el curso se supera con brillantez, acreditando un rendimiento notable o superior.

La Empresa correrá con un 100% del valor de libros según factura que ineludiblemente debe presentarse para su comprobación y pago, y siempre que se trate de materiales estrictamente necesarios para el desarrollo del curso, pudiendo quedar en poder del interesado una vez finalizado éste.

- 14.2.5 Cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención del título académico profesional, los trabajadores tendrán el tiempo indispensable, por cuenta de la Empresa, para la realización de los exámenes.

**14.3 Cursos organizados por la Empresa.**

Quando se impartan fuera de la jornada laboral, serán de asistencia voluntaria.

- 14.3.1 La Dirección facilitará a los trabajadores el tiempo preciso para comer y para su asistencia a los cursos.

- 14.3.2 La Empresa abonará en este caso los medios de locomoción de los transportes públicos, abonando el kilometraje, y tratando, siempre que sea posible, agrupar a los asistentes en un solo vehículo.

- 14.3.3 El tratamiento del tiempo empleado fuera de la jornada, se le aplicará la Bolsa de Horas, según el artículo 24

**Artículo 15) VACANTES**

Quando se detecte una vacante en la Empresa y el objeto de cubrirla esté aprobada, la contratación se realizará según los reglamentos internos del Grupo GE.

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para reemplazar posiciones libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

- Todos los trabajadores bajo este convenio podrán aplicar, solicitando cualquier vacante que se produzca dentro del mismo u otro grupo profesional.
- La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden de comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir.
- En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los aspirantes de la empresa a los ajenos a ella.

#### **Artículo 16) Ingresos del personal**

La contratación de los trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el Estatuto de los trabajadores. El ingreso de los trabajadores se realizará al amparo de las normas legales de carácter general y de los específicos para colectivos especiales de trabajadores.

Se deberá intentar dar prioridad a personal minusválido, siempre y cuando el conjunto de la plantilla total de la entidad GE GRID SOLUTIONS, S.A. no tenga cubierto el cupo del 2% de trabajadores minusválidos, tal y como lo dispone el artículo 38, punto 1) de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos.

De carácter obligatorio una vez realizado el ingreso de los trabajadores en la Compañía su primera actividad será recibir la formación necesaria con objeto de conocer el Spirit & Letter de la Compañía, así como los procedimientos de alerta del mismo, quedando su aceptación y conocimiento del mismo como parte inherente de su contrato de trabajo.

#### **Artículo 17) Contratos FORMATIVOS**

##### 17.1) Contratos para la formación.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una Empresa con actividad formativa recibida en el marco de un sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

##### 17.2) Contratos en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalente de acuerdo con las leyes vigentes que habiliten para el ejercicio profesional. No podrá concertarse por un periodo superior a 2 años.

#### **Artículo 18) Ceses**

##### 18.1) Normas generales

El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la Empresa, por escrito, con al menos:

- 30 días en el caso de Titulados.
- 15 días para los demás colectivos.

##### 18.2) Incumplimiento

El incumplimiento de la obligación de preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a los días de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 19) POLITICAS DE EMPLEO**

##### 19.1) Política de Inserción

La política de la Empresa es facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, y dará prioridad a ellas cada vez que el puesto a cubrir lo permita, procurando superar el porcentaje mínimo establecido por Ley.

##### 19.2) Subcontratación

- La subcontratación no podrá realizarse en menoscabo de la actual plantilla de GE GRID

SOLUTIONS, S.A., y se llevará a cabo en los supuestos de que, agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados pueda poner en riesgo el plan de entregas de la unidad. No obstante, la Empresa, en casos de fuerza mayor acreditada, podrá plantear la subcontratación al Comité.

### CAPÍTULO III

#### *JORNADA, CALENDARIOS, HORARIOS, VACACIONES*

##### **Artículo 20) Organización del trabajo**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada anual de trabajo efectivo para los todos los centros de trabajo y toda la plantilla a que se refiere el mismo, se establece según razones organizativas, productivas y de flexibilidad:

2018: 1752 horas en 218 días.  
2019: 1744 horas en 218 días.  
2020: 1744 horas en 218 días.  
2021: 1744 horas en 218 días.

Las horas sobrantes de jornada anual serán tenidas en cuenta para establecer el Calendario Laboral fijado por ambas partes a comienzo de año.

##### **Artículo 21) Calendario laboral**

El Calendario Laboral anual de GE GRID SOLUTIONS SA se confeccionará, de común acuerdo entre la dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, cuando se publiquen en el BOE las fiestas oficiales correspondientes al año inmediatamente posterior.

Los calendarios se acordarán y se publicarán debidamente firmados por la dirección y Comité de empresa con fecha máxima el 5 de diciembre de cada año.

##### **Artículo 22) Horarios**

###### 22.1) Generalidades:

Los horarios detallados en el ANEXO 2 son de aplicación a todos los centros de trabajo y a todos los empleados de GE GRID SOLUTIONS SA. Los horarios fijados de inicio y de fin de jornada serán de presencia efectiva en el puesto de trabajo.

Con el fin de conciliar la vida profesional y la vida personal el horario "Partido Flexible" combina horas de presencia obligatoria y horas de presencia flexible. El trabajador puede decidir el periodo de presencia flexible libremente siempre y cuando se coordine con su departamento para su buen funcionamiento, y, cumpla con la jornada correspondiente.

###### 22.2) Horario Continúo

El horario continuo se aplica al personal de montaje exterior.

###### 22.3) Horario Partido Flexible

- Este horario se aplica a todo el personal de forma general excepto el colectivo de supervisores y será de aplicación a toda nueva contratación.
- Incluye una jornada intensiva de verano y una jornada reducida los viernes.
- El inicio y fin de la jornada de verano se define en el calendario laboral fijado según el artículo 21 de este convenio.
- El horario de comida será como mínimo de 25 minutos.

**Artículo 23) Horarios en exterior/montaje exterior**

- Para el personal que realice trabajos en exteriores que preste sus servicios en obra, su horario se adaptará al que tenga establecido el cliente.
- En la flexibilidad de horario que se tuviera que dar, en función de las necesidades organizativas del cliente, se respetará la jornada anual que para cada año se establezca en este Convenio Colectivo.
- Se aplicarán los mecanismos de flexibilidad que sea, Bolsa de Horas, Horas Extraordinarias, Horas de Viaje Extraordinarias y de Horas de Fuerza Mayor establecidas para este colectivo.

**Artículo 24) Bolsa de Horas**

## 24.1) Colectivo especialistas

El mecanismo de bolsa de horas se podrá generar tanto en positivo (se trabajan horas y se descansan posteriormente) como en negativo (se descansan horas y posteriormente se trabajan) con un límite de 160 horas anuales

Cuando las necesidades de la producción y del trabajo, o las características de los mismos lo exijan, se podrán establecer jornadas especiales, entendiéndose por tales:

- Las que comienzan o terminan en horarios distintos a los establecidos en los artículos 22 y 23 del Convenio Colectivo.
- Se podrá prolongar la jornada de un trabajador, equipo, grupo o sección, compensándose las horas de exceso acumuladas con descansos en días subsiguientes o permiso, y también conceder descansos por falta de trabajo para recuperarlos posteriormente con trabajo efectivo en días laborables, con carácter voluntario, de acuerdo con el interesado.
- La recuperación de horas de la Bolsa no se realizará en sábados, domingos, fiestas oficiales o locales, así como en el período establecido para el disfrute de vacaciones o días inhábiles.
- En un mismo equipo de trabajo, y con la misma cualificación, no podrá simultanearse la concesión de permisos a recuperar posteriormente con la realización de horas extraordinarias por parte del personal perteneciente al mismo.
- El mecanismo de Bolsa de Horas se aplicará para todas las horas de trabajo de lunes a viernes que superen la jornada laboral de 8 horas. Del mismo modo, aplicara a todas las horas trabajadas en sábados, festivos e inhábiles con una compensación diferente que se contempla en el ANEXO 3.

## 24.2) Otros colectivos

Se aplicará el mecanismo de Bolsa de Horas para todas las horas de trabajo de lunes a viernes que superen la jornada laboral establecida según este Convenio Colectivo para cada colectivo con autorización previamente firmada por la Dirección.

## 24.3) Funcionamiento general

- Las horas de Bolsa no podrán superar 160 horas al año ni 3 al día por trabajador, no superando las 15 horas de bolsa semanales. En todo caso, deberán respetarse los descansos de fin de semana y jornada, según la legislación vigente.
- La aplicación de jornadas especiales no derivará en períodos de inactividad, justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo.
- Las discrepancias en la aplicación de las jornadas especiales, serán sometidas a la decisión de la Comisión de Información y Control, formada por RR.HH. y la comisión de trabajo de Bolsa de Horas por parte del Comité.

## 24.4) Compensación.

El personal que acepte voluntariamente la prolongación de su jornada o el descanso a recuperar posteriormente a que se refiere el artículo 24 recibirá las siguientes compensaciones:

La retribución económica que figura en el Anexo 3 “Compensación Económicas”.

Un descanso equivalente a las horas efectuadas, siendo considerados los períodos de descanso a recuperar con su retribución íntegra, a efectos de nómina, como si de presencia se tratara en el puesto de trabajo.

**24.5) Descanso**

Como principio general, se ha de procurar el descanso o recuperación de las horas de Bolsa realizadas al final de cada proyecto o cuando la organización del trabajo lo permita, de modo que al final de cada Ejercicio el saldo de las horas no disfrutadas sea cero.

**24.6) Exceso de horas de bolsa al final del año:**

Al final de cada año natural, la Empresa abonará al trabajador las horas de la Bolsa realizadas por encima de la jornada anual pactada en el artículo 20 y que no hubieran sido tomadas como descanso, completando su valor hasta el importe correspondiente de la hora extraordinaria con el límite de las horas extras pactado en el artículo 25.2.

Como principio general, al final de cada Ejercicio el saldo deudor de horas anuales por parte del trabajador deberá ser cero.

**Artículo 25) Horas Extraordinarias****25.1) Ámbito de aplicación.**

Este sistema será aplicable a los todos los empleados. Se respetará la voluntariedad de los trabajadores para su realización.

**25.2) Tope**

La cantidad de horas extraordinarias, en cómputo anual, no podrá superar, por trabajador 80 horas por año durante la vigencia del Convenio, no computándose en este límite aquellas que fueran necesarias para labores derivadas de catástrofes y de fuerza mayor, debidamente justificadas.

Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el convenio del Sector de Madrid se estableciera un límite inferior a los señalados, sería de aplicación en este apartado del Convenio.

**25.3) Compensación horas extraordinarias**

La compensación de las horas extraordinarias se realizará exclusivamente de manera económica, según el pago desglosado en la tabla Anexo 3 "Compensación Económica".

**Artículo 26) Horas de viaje extraordinarias****26.1) Ámbito de aplicación**

Este artículo será aplicable exclusivamente al colectivo de Supervisores/Montaje exterior

**26.2) Definición**

Por horas extraordinarias de viaje se contemplan las horas necesarias en los desplazamientos desde el domicilio habitual del trabajador o su centro de trabajo al centro de trabajo del cliente o entre centros de trabajo del cliente, que sean de ida o vuelta, que superen las horas de jornada habitual.

**26.3) Compensación**

Las horas de viajes extraordinarias se compensarán exclusivamente de manera económica según el pago desglosado en la tabla Anexo 3 "Compensación Económicas"

**Artículo 27) Trabajos por fuerza mayor****27.1) Ámbito de aplicación**

La regulación contenida en este artículo será de aplicación a todos los empleados de GE GRID SOLUTIONS SA.

En caso de fuerza mayor, necesidad extraordinaria del cliente, se tuviera obligatoriamente que trabajar, las horas de trabajo efectivo y de desplazamiento realizadas durante festivos, sábados y nocturnos, se contabilizaran como hora de fuerza mayor.

Horas Extraordinarias por fuerza mayor: son las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Es obligatoria su realización por el trabajador. No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

Se aplicaría una retribución económica por hora según la cantidad desglosada en el Anexo 3 "Compensación Económica"

### **Artículo 28) Trabajos en obras al extranjero**

#### 28.1) Ámbito de aplicación

La regulación contenida en este artículo será de aplicación a todos los trabajadores que tengan que trabajar temporalmente en una obra exterior, fuera de España.

#### 28.2) Definición

Este artículo se refiere a los trabajadores que por motivos profesionales estén asignados a tareas de obras o montaje exterior en el extranjero.

#### 28.3) Compensación económica:

Se aplicará una compensación económica establecida por zona de trabajo, según las tablas desglosadas en el Anexo 3 "Compensación Económica".

Estas compensaciones económicas se pagan desde el día uno del viaje al extranjero y hasta la fecha de fin de misión.

#### 28.4) Descanso

En caso de que la duración de la estancia en obra sea superior a siete días consecutivos sin regreso al domicilio particular, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso por semana trabajada que habrá de disfrutar preferentemente a la finalización del proyecto y como máximo al llegar el 31 de diciembre, si quedasen horas por descansar, se dispondrá de un plazo adicional máximo de un mes, fecha en la que el saldo del año anterior quedará cancelado.

En caso de estancias en el extranjero, de larga duración, el trabajador tendrá derecho a un viaje de regreso a su domicilio, una vez cada dos meses, de una duración mínima de 8 días naturales. En caso de que la organización o el proyecto no lo permitiera, La empresa acordara con el empleado otro tipo de compensación.

### **Artículo 29) Vacaciones**

#### 29.1) Normas generales

El periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración mínima de 22 días laborales, equivalente a 30 días naturales.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los periodos no podrá ser inferior a 10 días laborales, salvo razones organizativas y productivas de la Empresa.

La planificación y el disfrute de las vacaciones de un periodo igual o superior a 10 días laborables se tienen que solicitar con una antelación de 2 meses para el buen funcionamiento y el cumplimiento de las necesidades organizativas de la Empresa.

Las vacaciones para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio no serán sustituibles por compensación económica.

#### 29.2) Periodo de disfrute

Si, por exigencias justificadas de la empresa, se precisará variar las vacaciones para una parte del personal, ello sería tratado con el empleado afectado. Se abonarían los gastos ocasionados, si existiesen y fueran justificados, y se establecerían las siguientes compensaciones con relación al tiempo de preaviso:

- Modificación del periodo de disfrute de las vacaciones con un preaviso inferior a 2 meses se compensa con de 1 día más de vacaciones.
- Modificación del periodo de disfrute de las vacaciones con un preaviso inferior a 1 mes se compensa con de 3 días más de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente antes del 31 de diciembre de cada año. El plazo de disfrute puede ser ampliado hasta el 30 de abril del año siguiente. Obligatoriamente, las vacaciones de los trabajadores deben ser solicitadas usando la herramienta adecuada, validadas por su responsable directo. En caso de que el jefe inmediato no aprobase ni denegase el periodo de vacaciones solicitado por el empleado en un plazo máximo de 5 días naturales (para periodos igual o superiores a 10 días laborables), este periodo de vacaciones será automáticamente autorizado.

29.3) Días de vacaciones por antigüedad

Respetando los derechos adquiridos, los trabajadores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas, con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a 30 días naturales:

Antigüedad	Días de vacaciones adicionales (laborales)	Número total de días de vacaciones (laborales)
Hasta 10 años	0	22
Entre 11 y 24 años	1	23
Entre 25 y 40 años	3	25
Más de 40 años	4	26

**Artículo 30) Licencias retribuidas**

30.1) Normas generales

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho al abono de su salario por algunos de los motivos y tiempos detallados en el artículo 30.2. Como norma general, para beneficiarse de todos los permisos retribuidos, el trabajador tendrá que informar previamente y aportar el justificante correspondiente con posterioridad. En caso de no presentar la justificación adecuada, la empresa estudiará de manera individual las medidas correspondientes.

30.2) Lista de los permisos retribuidos

30.2.1) Matrimonio o pareja de hecho de familiares hasta 2º grado de consanguineidad afinidad

Un día natural

30.2.2) Traslado de domicilio

Un día laboral por traslado de domicilio se ampliará a 2 días laborales si el trabajador se desplaza fuera de la comunidad habitual.

30.2.3) Alumbramiento, adopción y acogimiento

Tres días laborales por alumbramiento de esposa, adopción o acogimiento a partir del día de nacimiento. Se ampliaría a 4 días si el trabajador necesitase hacer el desplazamiento al efecto fuera de la localidad de su domicilio habitual. Se entiende por desplazamiento el recorrido entre el domicilio y el lugar de alumbramiento de mínimo 25 km.

Si la adopción o acogimiento se produce en otros países, el permiso será de 6 días laborales.

Si fuera preciso más tiempo para los trámites necesarios en el extranjero, se tendrá derecho al mismo, con la disminución proporcional del salario.

30.2.4) Fallecimiento

Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Por desplazamiento a otras provincias, serían 4 días.

En los casos de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un día de permiso, ampliable a dos en caso de desplazamiento, fuera de la provincia.

30.2.5) Accidente, enfermedad grave y hospitalización

Dos días dentro de los 10 días naturales a partir de la fecha de la causa: accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise

reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

Por desplazamiento a otras provincias, serían 4 días. Cuando la enfermedad grave persistiera y necesitara hospitalización, se tendrá derecho a una segunda licencia de dos días, pasados quince días consecutivos desde la finalización de la primera.

Para disfrutar de esta licencia, se deberá acreditar con el justificante médico correspondiente.

30.2.6) Matrimonio del empleado

Quince días naturales por matrimonio del trabajador o pareja de hecho que deben ser disfrutados a partir de la ceremonia oficial. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

30.2.7) Deber inexcusable

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, ejercicio de sufragio activo y función de jurado en Tribunal.

30.2.8) Lactancia

Una hora y media de permiso retribuido para parto simple o dos horas para parto doble, al comienzo o finalización de la jornada, durante los primeros 12 meses desde el nacimiento, pudiendo ser estos tiempos acumulables. Cuando la lactancia sea artificial, este permiso podrá ser utilizado por el padre, en caso de que ambos trabajen.

30.2.9) Preparación al parto

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

30.2.10) Acompañante visita médica

Hasta 12 horas anuales para acompañar a consulta médica familiares hasta segundo grado de consanguinidad con presentación del parte médico correspondiente.

30.2.11) Consulta médica

El tiempo indispensable.

30.2.12) Horas de libre disposición

Hasta 24 horas anuales de libre disposición para asuntos propios.

30.2.13) Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o algún disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

30.3) Igualdad de derechos

Las situaciones legales y convencionales previstas a favor de los cónyuges, se extenderán a las parejas de hecho, inscritas en el Registro correspondiente.

#### CAPÍTULO IV RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 31) Incremento Salarial

31.1) Incremento

Durante la vigencia del Convenio Colectivo de GE GRID SOLUTIONS SA, se acuerdan los siguientes incrementos de las tablas salariales.

- abril 2018 / marzo 2019: 1 %
- abril 2019 / marzo 2020: 1 %
- abril 2020 / marzo 2021: 0.5 %
- abril 2021 / marzo 2022: 0.5 %

A fecha del 1º de abril de cada año, el incremento referido se aplicará a los apartados económicos del Convenio Colectivo expresamente identificados como tales. En caso de prorrogas que excedan la vigencia establecida, se pactara entre ambas partes la subida salarial correspondiente a cada año.

#### 31.2) Tablas salariales

Cada 31 de marzo de los diferentes ejercicios económicos, las Tablas salariales serán revisadas.

Una vez realizada la revisión se aplicará el incremento pactado para el ejercicio siguiente dando inicio éste el 1 de abril de cada año. Las tablas salariales resultantes se registrarán oficialmente y se publicarán para conocimiento general del personal de GE GRID SOLUTIONS S.A.

Las tablas salariales del periodo 1 de abril 2018 al 31 de marzo 2022, se adjuntan en el Anexo 5 "Tablas salariales".

### **Artículo. 32) Estructura Salarial**

Las retribuciones de los trabajadores de GE GRID SOLUTIONS, S.A. quedaran estructuradas por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad
- Garantía ad personam según acuerdo ERET nº 09/549748.9/12

#### 32.1) Salario base

El salario base es el salario definido en las tablas salariales del presente convenio colectivo. Está definido por grupos profesionales. Representa el salario mínimo consolidable, se paga en 14 veces iguales (12 meses y 2 Pagas Extras, según el artículo 32.3).

#### 32.2) Antigüedad

La antigüedad es un complemento salarial consolidable que se abona a razón del tiempo que el trabajador venga prestando sus servicios a GE GRID SOLUTIONS, S.A. desde su fecha de ingreso. Este concepto se abonará por quinquenios de trabajo efectivo y se pagará en 12 mensualidades mas 2 pagas extraordinarias según artículo 32.3. El importe de los quinquenios será el que figura en el Anexo 5 de Tablas salariales.

Una vez cumplido el quinquenio se empezará a percibir al mes posterior.

#### 32.3) Pagas extraordinarias

El personal percibirá 30 días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente:

El importe de las pagas se calculará sobre la retribución total que perciba el trabajador, en relación con los artículos 32.1, 32.2, 33 y "Garantías ad personam", ALSTOM Grid, S.A. del ERET nº 09/549748.9/12.

Las pagas extraordinarias serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, generándose cada una de ellas por semestres naturales del año, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo y serán abonadas, como límite, el 30 de junio y el 30 de diciembre, respectivamente.

#### 32.4) Complementos salariales:

Se respetarán las condiciones personales que fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este convenio.

Los complementos salariales se clasifican de la forma siguiente:

- Mejora Voluntaria (artículo 33)
- Pluses vinculados con el puesto de trabajo (artículo 34)

- Plus de montaje exterior (artículo 34.1)
- Compensaciones por excesos de jornada de trabajo regulados en el convenio en función de su realización
  - Horas Bolsa (según artículo 24)
  - Horas Extraordinarias (según artículo 25)
  - Horas extraordinarias de viaje (según artículo 26)
  - Horas de trabajos en sábados, festivos, inhábiles y nocturnos (según artículo 24)
- Ayudas complementarias (artículo 35)
  - Complemento por Incapacidad temporal (artículo 35.1)
  - Ayuda por hijos (artículo 35.2)
  - Ayuda por familiares con deficiencias físicas/psíquicas (artículo 35.3)
  - Ayuda transporte (artículo 35.4)
  - Beneficios sociales (artículo 36)
  - Premio de vinculación (artículo 36.1)
  - Cesta nacimiento por hijo (artículo 36.3)
  - Cesta de Navidad (artículo 36.4)
  - Seguro Colectivo de vida (artículo 36.5)
  - Anticipos (artículo 36.7)
  - Ayuda comida (artículo 36.9)
- Dietas, Normas de viaje y desplazamiento (artículo 37)
  - Dietas (artículo 37.4)

**Artículo. 33) Mejora Voluntaria**

La Mejora Voluntaria es un complemento salarial personal. Representa la diferencia entre el salario bruto anual pactado entre el trabajador y la empresa, y la suma del salario base, antigüedad y Garantías Ad Personam (base y antigüedad).

La Mejora voluntaria se abonará en 12 mensualidades mas dos pagas extraordinarias según artículo 32.3, será de libre disposición por parte de la Empresa y será absorbible y compensable.

**Artículo. 34) Pluses vinculados con el puesto de trabajo**

Los pluses y sus respectivas condiciones de pago se resumen en el Anexo 3 "Pluses Economicos".

**34.1) Plus de Montaje Exterior**

El plus de Montaje Exterior es un complemento salarial no consolidable que se abonará en función del puesto de trabajo ocupado por el trabajador. Este concepto se pagará a aquellos empleados del Colectivo de Supervisores cuyo trabajo consiste en prestar servicios en el domicilio del cliente, operando tareas de puesta en marcha, mantenimiento y de apoyo al personal de la empresa cliente.

Este complemento tendrá un valor de 350 € y se pagará en 11 mensualidades y se dejará de percibir en caso de que se deje de prestar servicios en esta área específica.

Se abonará este plus de montaje exterior al resto de personal que su actividad diaria no sea en montaje exterior y esté ubicado en el centro de trabajo, cuando se le asigne trabajos puntuales en montaje exterior. El pago diario equivalente al plus de montaje exterior, 17,58€.

**Artículo. 35) Ayudas complementarias**

Estas mejoras tienen carácter extrasalarial. Las ayudas complementarias se resumen en el Anexo 4 "Ayudas y Beneficios Sociales".

**35.1) Mejora por accidente no laboral o enfermedad común, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional**

En los casos de procesos de Incapacidad Temporal derivados de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente no laboral y/o accidente de trabajo, si la seguridad social no lo hiciese, la empresa complementará hasta el 100% del salario pactado, durante todo el

proceso de incapacidad, bien hasta el alta médica o, en su defecto, hasta que se agote el plazo máximo de obligación a cotizar.

En caso de ausencia superior a 24 horas, es imprescindible disponer y comunicar un parte de baja por IT firmado por un médico de la Seguridad Social.

El trabajador deberá entregar el justificante de ausencia obligatoriamente en un plazo máximo de 3 días naturales, en caso de descanso de menos de 24 horas, o, el parte de baja firmado por un médico de la Seguridad Social en caso de ausencia superior a 24 horas.

La empresa no complementará, en los casos en los que la Mutua, con la que la empresa tenga acordado las funciones de control y seguimiento de contingencias comunes, dicte resolución de extinción del derecho a la prestación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común según los términos del artículo 131 de la Ley General de Seguridad Social.

#### 35.2) Ayuda por hijo.

Durante la vigencia de este convenio, se abonará la ayuda por cada uno de los hijos desde el momento del nacimiento hasta los 16 años. Se continuará esta ayuda hasta los 23 años solicitándolo al departamento de RR.HH. y justificando anualmente la asistencia a estudios oficiales, esta justificación hay que entregarla a Recursos Humanos a final de septiembre de cada año para que se siga percibiendo.

Se abonarán los importes desglosados en el Anexo 4 "Ayudas y beneficios sociales", es decir 31.5€ por 10 pagas y un pago adicional único en agosto de un valor de 35€.

Para recibir esta ayuda en el tramo de 20 a 23 años, será requisito imprescindible que el hijo o hija no realice trabajos remunerados por cuenta propia o ajena.

En el caso en que ambos padres trabajen en la Empresa, la ayuda será repartida entre ambos.

#### 35.3) Ayuda por familiares con deficiencias físicas/psíquicas

Los empleados con familiares de primer grado con deficiencias físicas o psíquicas se podrán beneficiar de una ayuda mensual cuyos importes figuran en el Anexo 4 "Ayudas y beneficios sociales".

Los empleados con familiar de segundo grado con deficiencias físicas o psíquicas se podrán beneficiar de la misma ayuda en caso de compartir el domicilio habitual.

Para beneficiarse de esta ayuda, el familiar con minusvalía deberá percibir una retribución bruta anual inferior al mínimo exigible para realizar la declaración de la renta anual.

Será imprescindible la presentación anual al departamento de RR.HH. del correspondiente certificado o justificante de la minusvalía que emita la Seguridad Social o el Organismo Oficial competente en la materia.

En el caso en que ambos padres trabajen en la Empresa, la ayuda será repartida entre ambos.

Esta justificación es responsabilidad del empleado entregarla a Recursos Humanos a final de enero de cada año para que se siga percibiendo.

#### 35.4) Ayuda transporte.

La ayuda se aplicará a todos los trabajadores/as que no tengan vehículo de empresa y que se desplacen regularmente en su vehículo particular a los diferentes centros de trabajo de la Empresa, cuya cantidad figura en el Anexo 4 "Ayudas y beneficios sociales".

### **Artículo. 36) Beneficios sociales**

#### **Seguro Médico.**

La Empresa realizará los trámites de contratación de una póliza colectiva de Seguro Médico en una entidad, a determinar, en las mejores condiciones sociales/económicas posibles, siendo voluntaria la adherencia de los trabajadores y siendo por cuenta del trabajador su importe.

Las siguientes mejoras tienen carácter extrasalarial.

36.1) Premio por vinculación.

Los trabajadores percibirán una gratificación de 2 mensualidades, de los conceptos salariales señalados en los artículos 32.1, 32.2, 33, "Garantías ad personam" ALSTOM Grid, S.A. del ERET nº 09/549748.9/12, al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa y de 4 mensualidades al cumplir los 40, respectivamente.

36.2) Invitaciones Aniversarios

Con el fin de fomentar el espíritu de compañerismo, al cumplir una antigüedad de 25 y 40 años, la Empresa financiará y organizará una celebración, con solicitud previa del empleado.

36.3) Cesta de nacimiento por hijo

La empresa facilitará una cesta por nacimiento de hijo/adopción de empleado.

36.4) Cesta de Navidad

Durante las Navidades la Empresa concederá a todos los trabajadores una cesta de Navidad.

36.5) Seguro Colectivo de Vida

La Empresa tendrá concertado, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores, recogiendo los beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente, y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer y de las que cada trabajador dispone de su correspondiente Certificado Individual de Seguro.

El capital asegurado será el que figura en el Anexo 4 "Ayudas y beneficios sociales"

Serán beneficiarios de este seguro exclusivamente los trabajadores que se encuentren en activo en la empresa GE GRID SOLUTIONS S.A. en el momento de producirse la muerte o incapacidad a que se refiere este párrafo.

36.6) Adelanto de sueldo

Se podrá pedir un adelanto de sueldo sobre la nómina del mes en curso sin que supere el devengado y se descontará en la nómina del mismo mes.

36.7) Anticipo

La Empresa podrá conceder anticipos en los términos que se indican a continuación:

- Se establece la posibilidad de solicitar un anticipo, a devolver hasta en doce meses.
- Su amortización se llevará a cabo mediante retención de nómina.
- Estos anticipos devengarán intereses al tipo de referencia de la fecha de solicitud hasta su devolución total, se utilizará el EURIBOR (o su sustituto si desapareciera) para este cálculo, dichos intereses serán soportados por la empresa y se computarán en la nómina como pago en especie al solicitante.
- Al pedir un anticipo se tiene que establecer de forma simultánea el calendario y el importe de retención equivalente en nómina, por escrito y firmados por el empleado, RRHH y Finanzas.
- El importe máximo del anticipo es de 5000 euros (Anexo 4 "Ayudas y beneficios sociales")
- En caso de baja en la Empresa, se abonará por el trabajador la cantidad pendiente de devolución.
- No se concederán anticipos hasta no haber reembolsado los adelantos y anticipos anteriores.

Estas condiciones serán de aplicación únicamente para aquellos trabajadores que lleven al tiempo de la solicitud, al menos 1 año de antigüedad en la Empresa.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser modificado o derogado por la Dirección de la Empresa, que se reserva la facultad de conceder solamente los anticipos que la Ley exija.

**36.8) Prendas de trabajo**

Por necesidades de trabajo, la Empresa proveerá a los colectivos que lo necesiten unas prendas de trabajo específicas según procedimiento establecido con el Comité de Seguridad y Salud.

**36.9) Ayudas de comida****36.9.1) Horario partido flexible**

Todos los trabajadores, cuyo horario oficial de trabajo cubre mañana y tarde, percibirán cheques restaurante o similar en función del número de días laborales del mes. Quedan expresamente excluidos de esta ayuda los viernes y el periodo de jornada de verano.

Se podrá reclamar ayuda de comida en caso de:

- Permanecer por motivos laborales los viernes mañana y tarde
- Permanecer por motivos laborales durante la jornada de verano mañana y tarde.

No se percibirá esta ayuda en caso de ausencia del puesto de trabajo por los motivos siguientes:

- Vacaciones y día libre
- Ausencia justificada y enfermedad
- Invitaciones
- Viajes profesionales con liquidación de gasto incluyendo comida

El importe diario del cheque restaurante será del máximo exento según ley con un mínimo de 11€ para toda la vigencia del Convenio Colectivo (Anexo 4 "Ayudas y beneficios sociales").

**Artículo. 37) Normas de viaje**

Las normas generales de viaje serán los de la Política del Grupo GE, a excepción de lo pactado en el presente convenio

**37.1) Viajes.**

Se considera como tal el desplazamiento que, por razones de servicio y por cualquier periodo de tiempo, deba efectuar un trabajador a lugar distinto de aquel en el que habitualmente presta su trabajo, de modo que no pueda efectuar alguna de las dos comidas principales y/o pernoctar en su domicilio.

**37.2) Medios económicos**

La empresa proporcionará los medios económicos previamente al trabajador para la realización de sus funciones para no generar ningún gasto particular.

**37.3) Vehículo de servicio montaje exterior:**

En caso de usar un vehículo de empresa para realizar viajes, se contabilizarán las horas de viaje o extraordinarias de viaje según la fórmula:

$$\text{Duración del viaje} = \text{Distancia recorrida} / \text{velocidad media de 70km/hora}$$

La distancia recorrida deberá ser obligatoriamente comunicada y adjuntada al parte de trabajo correspondiente.

En el caso de fuerza mayor (bloqueo de carreteras), la duración del desplazamiento se fijará por el tiempo transcurrido y se notificará expresamente en el parte como incidencia.

**37.4) Dietas**

- Especialistas:

Los importes de dietas tanto nacionales como para el extranjero y kilómetros durante la vigencia del Convenio Colectivo figuran en el Anexo 4 "Ayudas y beneficios sociales". Para las dietas en el extranjero, el valor será el máximo exento de la legislación vigente aplicable.

Durante los viajes por motivos laborales, las dietas se percibirán teniendo en cuenta tanto el día y la hora de salida, como el día y la hora de llegada.

- La media dieta, se abonará en viajes cuya salida sea anterior o cuyo regreso sea posterior a las 14 horas.
- La dieta completa, se abonará en viajes cuando incluya pernoctación.

El trabajador podrá optar por el sistema de gastos pagados, previa comunicación y autorización de la Empresa.

## CAPÍTULO V

### REPRESENTACIÓN SOCIAL

#### Artículo 38) Comité de Empresa

De conformidad entre la Dirección de la Empresa y Representantes de los Trabajadores/as, el órgano de representación de los trabajadores para todos los centros de trabajo y delegaciones de la Empresa es un Comité único de Empresa. Este Comité se reunirá con la Dirección de forma ordinaria cada tres meses, y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes.

El Comité de Empresa se reconoce como Organismo representativo colegiado de todos los trabajadores de los Centros de Trabajo de la Empresa, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Este capítulo queda expresamente vinculado a las posibles modificaciones de las normativas vigentes. En caso de modificación de dicha normativa se aplicará dicha modificación de forma inmediata.

#### 38.1) Funciones

Sin perjuicio de los derechos y deberes concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa de GE GRID SOLUTIONS SA, las siguientes funciones:

- Ser informado por la Dirección de la Empresa, Unidad o negocio

Además de la información que tiene que recibir con carácter inmediato, como despidos y sanciones, contrataciones, etc..., o las que refleje el ET o la norma legal, se establece que se le dará información.

#### 38.1.1) Trimestralmente:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, unidad o negocio.
- Sobre la situación económica de la empresa unidad o negocio y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas,.
- Sobre las horas acumuladas del personal con el desglose de Horas contrato, Horas trabajadas y horas descanso.
- Sobre las previsiones de nuevas contrataciones de la empresa, unidad o negocio, y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos, también facilitará posiciones vacantes en ese momento en el grupo GE GRID SOLUTIONS SA, en España, así como el número de contratos acumulados y efectuados del trimestre inmediatamente anterior.
- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

#### 38.1.2) Anualmente:

- El comité de empresa será informado del balance final del ejercicio inmediatamente anterior de la empresa unidad y/o negocio.
- Será informado del presupuesto del ejercicio fiscal que se inicia, así como los objetivos marcados para cada Unidad y/o negocio.

- Sobre las previsiones de nuevas contrataciones de la empresa, unidad o negocio, también facilitara posiciones vacantes en ese momento en el GRUPO GE en España, así como el número de contratos acumulados y efectuados del ejercicio fiscal inmediatamente anterior.
- Informará sobre las horas acumuladas del personal, con el desglose de Horas contrato, Horas trabajadas y horas descanso del año natural inmediatamente anterior.

### 38.2) Derechos a información y consulta

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- Las reducciones de jornada.
- El traslado total o parcial de las instalaciones.
- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- Los planes de formación profesional en la empresa.
- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Y todas aquellas que no estén contempladas en las anteriores y les sean reconocidas por la normativa legal vigente.

La información se deberá facilitar por la Dirección al Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

El Comité de Empresa tendrá también las siguientes competencias:

#### 1. Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en el artículo 19 del E.T.
- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

2. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

3. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

4. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

### 38.3) Derechos y garantías sindicales.

Se garantiza a los representantes sindicales la estricta observación de los hechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como aquellos que puedan otorgarles normas posteriores, expresamente los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
4. Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.
5. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de este centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
  - Hasta cien trabajadores, quince horas.
  - De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
6. Cada Central Sindical con presencia en el Comité de Empresa podrá acumular y redistribuir el crédito horario de que disponen los delegados del Comité de Empresa afiliados a su Sindicato con una periodicidad trimestral, notificándolo previamente a la Dirección de RR.HH. Con carácter excepcional, en caso de acuerdo entre ambas Centrales Sindicales, se podrán redistribuir entre dichas centrales con previa información y validación al departamento de RRHH.

#### 38.4) Capacidad y sigilo profesional

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

#### 38.5) Asambleas.

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

#### 38.6) Tablón de Anuncios.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o delegados un tablón de anuncios para cada centro o planta, para las publicaciones sindicales. En todo caso, las

publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la Empresa pondrá a disposición de los Comités, los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida.

#### **Artículo 39) Sección Sindicales**

Las secciones de las centrales sindicales constituidas por los Sindicatos, legalmente inscritas, con presencia en el Comité de Empresa y reconocidas en la Empresa, ostentarán las competencias, derechos y garantías, según lo que establece la LOLS.

Cada Sección Sindical con presencia en el Comité, que reúna los requisitos de reconocimiento establecidos en la LOLS, podrá acumular y redistribuir el crédito horario del que disponen los Miembros del Comité de Empresa afiliados a su Sindicato, con una periodicidad trimestral, notificándolo previamente a la Dirección de Recursos Humanos.

A las Centrales Sindicales legalizadas, con presencia en el Comité de Empresa, que cuenten con un 10% de afiliados entre la plantilla de la Empresa en los distintos centros de trabajo, se les reconocen los siguientes derechos:

1. Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.
2. Repartir información escrita, de interés sindical, fuera de las horas de trabajo.
3. Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical, fuera de las horas de trabajo.
4. Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas Centrales Sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

#### **Artículo 40) Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, estará formado por los Delegados de Prevención y en igual número por representantes designados por la dirección de la empresa y/o centro de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, que serán comunicadas a la Dirección de la Empresa

##### **40.1) Competencias:**

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

##### **40.2) Ejercicio de facultades:**

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

**CAPÍTULO VI****SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE****Artículo 41) Salud Laboral**

## 41.1) Normas generales:

Se aplicará la legislación vigente en cada momento. No obstante, la Empresa velará por la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la misma toda medida que le procure al trabajador la máxima protección posible.

## 41.2) Información:

La Empresa informará, como mínimo trimestralmente, al Comité de Empresa sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo de la empresa y del Grupo GE (siempre y cuando la Empresa disponga de la información necesaria), las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los mecanismos de prevención que se utilizan.

En caso de accidente de trabajo se deberá comunicar lo antes posible al Comité de Seguridad y Salud de las causas, consecuencias y acciones correctivas a tomar.

## 41.3) Equipos de protección personal (EPIS)

Cuando la causa de riesgo no se pueda mitigar, la Empresa facilitará a los trabajadores los correspondientes medios de protección necesarios, los cuales estarán debidamente homologados. Si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionará gafas protectoras con la adecuada graduación óptica.

## 41.4) Servicio de Prevención:

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se concretará el servicio de prevención y los principios en que debe basarse el mismo, acordándose los objetivos.

Dentro de los objetivos se establecerán las características que ha de tener la Evaluación de Riesgos de GE GRID SOLUTIONS, S.A., para elaborar las actividades presentes que realizará la Dirección de cada uno de los planes de prevención resultantes.

En todo este proceso se informará y contará con los Delegados de Prevención.

**Artículo 42) Medio Ambiente**

La política medioambiental de la Empresa se basa en el cumplimiento de la Norma Medioambiental aplicable y la mejora continua, con el fin de proteger el medioambiente.

Para este fin, la Empresa ha implementado un sistema de Gestión Medioambiental con las medidas para cumplir con la normativa, las metas y objetivos, con su plan de acción y el plan de Formación Medioambiental de los empleados. Este sistema está recogido en un Manual de Medioambiente. Es deber de todos y cada uno de los empleados de la Empresa conocer dicho Manual y cumplir con su normativa.

**CAPÍTULO VII****POLÍTICAS DE IGUALDAD****Artículo 43) Política de Igualdad**

La Empresa consciente de la creciente relevancia que va adquiriendo la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, velará en todo momento porque esta conciliación se produzca y en virtud de todos los aspectos que recogidos en el Convenio y en la Legislación vigente.

**Artículo. 44) Violencia de género en el ámbito Laboral**

La Empresa manifiesta su voluntad de atender las directrices y normativas que a este respecto se promulguen y sean conocidas, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho a su intimidad y a la debida consideración de su dignidad en un entorno laboral libre, recogido en el protocolo creado para esta entidad (GE Grid Solutions).

**CAPÍTULO VIII****ABUSO DE AUTORIDAD, FALTAS Y SANCIONES****Artículo 45) Criterios generales**

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

**Artículo 46) Graduación de falta**

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

**Artículo 47) Faltas leves**

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación en el periodo de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
3. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. El abandono del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a sus compañeros de trabajo.
5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, material y herramientas de trabajo de los que se fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la Empresa.
8. No comunicar, con la puntualidad debida, los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas.
10. La falta de asistencia sin la debida justificación, a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo
11. Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 48) Faltas Graves**

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
2. La inasistencia no justificada al trabajo de 2 a 3 días de trabajo durante un período de 30 días. Bastará una sola falta cuando esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3. El falseamiento u omisión maliciosa en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.
4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
5. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o cosas.
6. La falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
7. Suplantar a otro trabajador alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.
9. Realizar, sin previo consentimiento de la Empresa, trabajos particulares durante o fuera de la jornada laboral, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la Empresa.
10. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores, que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de las personas.
12. El consumo de alcohol y drogas en el centro de trabajo propio o del cliente

#### **Artículo 49) faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
2. La inasistencia al trabajo sin justificar durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa durante el trabajo o en cualquier otro lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando un trabajador se encuentre de baja por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la Empresa o a sus compañeros de trabajo y/o pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
6. El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
8. La disminución voluntaria, continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la Empresa.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abusos de autoridad, los actos arbitrarios realizados por directivos, jefes o mandos intermedios con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

12. Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

13. El consumo de alcohol y drogas en el centro de trabajo propio o del cliente si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados en el trabajo.

#### **Artículo 50) Régimen de Sanciones**

Corresponde a la Empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. No obstante, el Comité, una vez informado de la falta, emitirá informe al respecto, en el plazo de 48 horas, el cual será estudiado por la Dirección, previamente a la aplicación de cualquier sanción.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

#### **Artículo 51) Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas señaladas, son las siguientes:

1) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días naturales.

3) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintidós días hasta sesenta días naturales.
- Despido.

#### **Artículo 52) Prescripción**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: 10 días

Faltas graves: 20 días

Faltas muy graves: 60 días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **CAPÍTULO IX**

#### **SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS**

#### **Artículo 53) Ámbito**

Serán susceptibles de someterse a los Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra-personales o colectivos.

A los efectos del presente título, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

#### Artículo 54) Procedimientos

Las Partes acuerdan someter los supuestos contemplados en el artículo anterior a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos siguientes:

1. Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.
2. Interpretación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad de Madrid.

### ANEXOS

#### ANEXO 1

TABLA GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	TITULADOS	PERSONAL ADMINISTRATIVO	ESPECIALISTAS
1	Licenciado		
	Ingeniero Superior		
2	Diplomado		
	Ingeniero Técnico		
3	Ingeniero Junior (Apprentice)	Jefe Técnico / Administrativo 1ª	Supervisor 1ª
4		Jefe Técnico / Administrativo 2ª	Supervisor 2ª
5		Oficial Técnico / Administrativo 1ª	
6		Oficial Técnico / Administrativo 2ª	Supervisor 3ª
7		Auxiliar Técnico / Administrativo 1ª	Supervisor Junior / formación(*)
8		Auxiliar Técnico / Administrativo 2ª	

(\*) Categoría destinada a las nuevas contrataciones durante su periodo de formación.

Requisitos para acceder al siguiente nivel y a valorar por su manager:

- Máximo 2 años en la categoría
- Homologación en E&C de algún producto (AIS/GIS/TRAFO)
- Reporting: Creación de todos los informes vinculados con los trabajos de campo.

#### ANEXO 2

#### HORARIOS

#### Artículo 22.3) Horario Partido Flexible

El horario "Partido Flexible" se rige de la forma siguiente:

- 1) Jornada normal:
  - Jornada total diaria exigible del lunes al jueves: 8 horas y 35 minutos, incluyendo 1 hora y 45 minutos de presencia flexible siendo las 7:30 la primera hora de entrada y con un tiempo mínimo de comida de 25 minutos.
  - Jornada total diaria exigible el viernes: 7 horas, siendo las 7:30 la primera hora de entrada.
- 2) Jornada intensiva de verano:
  - Jornada total diaria exigible de lunes a viernes: 7 horas, incluyendo 1 hora y 45 minutos de presencia flexible, siendo las 7:30 la primera hora de entrada.
- 3) Jornada continua supervisores en el centro de trabajo:
  - De 7:30 a 15:30 horas con 15' de descanso por parte de la empresa.

ANEXO 3  
COMPENSACIÓN ECONÓMICAS

COMPENSACIÓN ECONÓMICA + PLUS MONTAJE EXTERIOR - ABRIL 2018 - MARZO 2022\*

CONCEPTO (1)	COLECTIVO	ARTICULO	Abril 2018 / Marzo 2019	Abril 2019 / Marzo 2020	Abril 2020 / Marzo 2021	Abril 2021 / Marzo 2022
HORAS BOLSA EN DIAS LABORABLES	Titulados y administrativos	24.2	7,07 €	7,14 €	7,18 €	7,21 €
HORAS BOLSA EN DIAS LABORABLES	Especialistas	24.1	9,10 €	9,19 €	9,24 €	9,29 €
HORA VIAJE EXTRAORDINARIA	Especialistas	26.3	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €
BOLSA DE HORAS EN DIAS INHABILES	Titulados y administrativos	24.4	8,73 €	8,82 €	8,86 €	8,90 €
BOLSA DE HORAS EN SABADO, FESTIVOS, NOCTURNOS E INHABILES	Especialistas	24.1	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €
DIA DE TRABAJO EN OBRA/MONTAJE EXTERIOR AL EXTRANJERO	Union Europea, Andorra, Suiza, Inglaterra	28.3	36,72 €	36,72 €	36,72 €	36,72 €
DIA DE TRABAJO EN OBRA/MONTAJE EXTERIOR AL EXTRANJERO	Otros países		47,21 €	47,21 €	47,21 €	47,21 €
PLUS MONTAJE EXTERIOR	Especialistas	34.1	350,00 €	350,00 €	350,00 €	350,00 €
	Resto de personal		17,58 €	17,58 €	17,58 €	17,58 €

(1) Todos estos conceptos aplicaran al 50% de su valor para la categoría de Supervisor junior/formación.

TABLA HORAS EXTRAS ACTUALIZADAS DE ABRIL 2018 HASTA MARZO 2022

GRUPO PROFESIONAL	COMENTARIOS	Abril 2018 / Marzo 2019	Abril 2019 / Marzo 2020	Abril 2020/ Marzo 2021	Abril 2021 / Marzo 2022
1		31,00	31,31	31,47	31,63
2		29,36	29,65	29,80	29,95
3	Ing Junior	27,57	27,84	27,98	28,12
4		25,77	26,03	26,16	26,29
5		24,16	24,41	24,53	24,65
6		23,03	23,26	23,38	23,50
7		21,93	22,15	22,26	22,37
8		21,24	21,46	21,56	21,67
		21,15	21,36	21,47	21,58

(\*) Los precios están actualizados por los importes anuales de incrementos fijados en el artículo 31.1)

**ANEXO 4**  
**AYUDAS Y BENEFICIOS SOCIALES**

CONCEPTO	COMENTARIOS	ARTICULO	AÑO	PAGOS	ANUAL	MENSUAL	DIA
AYUDA HIJOS	el nacimiento a los 23 años.	35.2	abril 2018-marzo 2022 abril 2018-marzo 2022	10 1 extra en Agosto	35,00 €	31,50 €	
AYUDA FAMILIARES CON MINUSVALIA		35.3	abril 2018-marzo 2022	12		185,00 €	
AYUDA COMIDA		36.9	Máximo exento con un mínimo de 11 €				
DIETAS NACIONALES	Completa Media	37.4	abril 2018-marzo 2022 abril 2018-marzo 2022				53,34 € 30,00 €
DIETAS EXTRANJERO	Completa Media	37.4	abril 2018-marzo 2022 abril 2018-marzo 2022				91,35 € 48,08 € 0,28€/km
KILOMETROS							
CESTA NAVIDAD		36.4	abril 2018-marzo 2022	1	55,00 €		
AYUDA TRANSPORTE		35.4	abril 2018-marzo 2022	11		29,00 €	
SEGURO DE VIDA	Dos veces el salario bruto anual con un mínimo de 55.000 Euros (Salario base+antigüedad+garantías+mejora voluntaria)	36.5	2019-2021	A partir del 1 de enero de 2019			
ANTICIPO	5000 euros	36.7	abril 2018-marzo 2022				

**ANEXO 5**  
**TABLAS SALARIALES**

TABLAS SALARIALES ABRIL 2018/MARZO 2019 CON ACTUALIZACIÓN DEL 1,0 %

GRUPO PROFESIONAL	COLECTIVO	COMENTARIOS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE HORA	QUINQUENIO ANUAL	QUINQUENIO MENSUAL
1	Titulado	Mensual	29.907,67 €	2.136,26 €	17,07 €	1.044,38 €	74,60 €
2	Titulado	Mensual	28.177,70 €	2.012,69 €	16,08 €	959,13 €	68,51 €
	Técnico Junior	Mensual	25.576,70 €	1.826,91 €	14,60 €		
3	Administrativo/especialista	Mensual	24.824,21 €	1.773,16 €	14,17 €	799,94 €	56,71 €
4	Administrativo/especialista	Mensual	23.297,59 €	1.664,11 €	13,30 €	692,70 €	49,48 €
5	Administrativo/especialista	Mensual	22.201,56 €	1.585,83 €	12,67 €	657,53 €	46,97 €
6	Administrativo/especialista	Mensual	21.152,92 €	1.510,92 €	12,07 €	596,79 €	42,83 €
7	Administrativo/especialista	Mensual	20.489,52 €	1.463,54 €	11,69 €	501,95 €	35,86 €
8	Administrativo/especialista	Mensual	20.394,05 €	1.456,72 €	11,64 €	490,22 €	35,01 €

**TABLAS SALARIALES ABRIL 2019/MARZO 2020 CON ACTUALIZACIÓN DEL 1,0 %**

GRUPO PROFESIONAL	COLECTIVO	COMENTARIOS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE HORA	QUINQUENIO ANUAL	QUINQUENIO MENSUAL
1	Tituado	Mensual	30.206,75 €	2.157,63 €	17,24 €	1.054,83 €	75,35 €
2	Tituado	Mensual	28.459,48 €	2.032,82 €	16,24 €	968,72 €	69,20 €
3	Técnico Junior	Mensual	25.832,47 €	1.845,18 €	14,74 €	-	-
4	Administrativo/especialista	Mensual	25.072,45 €	1.790,89 €	14,31 €	801,88 €	57,28 €
5	Administrativo/especialista	Mensual	23.530,57 €	1.680,75 €	13,43 €	689,63 €	49,97 €
6	Administrativo/especialista	Mensual	22.423,57 €	1.601,68 €	12,80 €	664,11 €	47,44 €
7	Administrativo/especialista	Mensual	21.364,45 €	1.526,03 €	12,19 €	602,76 €	43,06 €
8	Administrativo/especialista	Mensual	20.694,41 €	1.478,17 €	11,81 €	506,96 €	36,21 €
	Administrativo/especialista	Mensual	20.597,99 €	1.471,29 €	11,76 €	495,13 €	35,36 €

**TABLAS SALARIALES ABRIL 2020/MARZO 2021 CON ACTUALIZACIÓN DEL 0,5 %**

GRUPO PROFESIONAL	COLECTIVO	COMENTARIOS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE HORA	QUINQUENIO ANUAL	QUINQUENIO MENSUAL
1	Tituado	Mensual	30.357,79 €	2.168,41 €	17,33 €	1.060,10 €	75,72 €
2	Tituado	Mensual	28.601,77 €	2.042,98 €	16,33 €	973,57 €	69,54 €
3	Técnico Junior	Mensual	25.961,63 €	1.854,40 €	14,82 €	-	-
4	Administrativo/especialista	Mensual	25.197,81 €	1.799,84 €	14,38 €	805,89 €	57,56 €
5	Administrativo/especialista	Mensual	23.648,22 €	1.689,16 €	13,50 €	703,12 €	50,22 €
6	Administrativo/especialista	Mensual	22.535,69 €	1.609,69 €	12,86 €	667,43 €	47,68 €
7	Administrativo/especialista	Mensual	21.471,27 €	1.533,66 €	12,26 €	605,77 €	43,27 €
8	Administrativo/especialista	Mensual	20.797,88 €	1.485,56 €	11,87 €	509,50 €	36,40 €
	Administrativo/especialista	Mensual	20.700,98 €	1.478,64 €	11,82 €	497,60 €	35,54 €

**TABLAS SALARIALES ABRIL 2021/MARZO 2022 CON ACTUALIZACIÓN DEL 0,5 %**

GRUPO PROFESIONAL	COLECTIVO	COMENTARIOS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE HORA	QUINQUENIO ANUAL	QUINQUENIO MENSUAL
1	Tituado	Mensual	30.509,57 €	2.179,26 €	17,41 €	1.065,40 €	76,10 €
2	Tituado	Mensual	28.744,78 €	2.053,20 €	16,41 €	978,43 €	69,89 €
3	Técnico Junior	Mensual	26.091,44 €	1.863,67 €	14,89 €	-	-
4	Administrativo/especialista	Mensual	25.323,80 €	1.808,84 €	14,45 €	809,92 €	57,85 €
5	Administrativo/especialista	Mensual	23.766,46 €	1.697,60 €	13,57 €	706,64 €	50,48 €
6	Administrativo/especialista	Mensual	22.648,37 €	1.617,74 €	12,93 €	670,76 €	47,92 €
7	Administrativo/especialista	Mensual	21.578,63 €	1.541,33 €	12,32 €	608,80 €	43,49 €
8	Administrativo/especialista	Mensual	20.901,87 €	1.492,99 €	11,93 €	512,05 €	36,58 €
	Administrativo/especialista	Mensual	20.804,49 €	1.486,03 €	11,87 €	500,09 €	35,72 €

La revisión de las tablas salariales a las cuales se refiere el ANEXO 5, se efectúan cada 31/03 en función del artículo 31.2)

(03/20.291/19)

