

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Alstom Movilidad, S. L. U. (código número 28103191012021).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Alstom Movilidad, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de mayo de 2026, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 3 de julio de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO – ALSTOM MOVILIDAD, S. L. CENTRO DE TRABAJO MARTÍNEZ VILLER GAS, 49
AÑOS 2023, 2024, 2025, 2026 Y 2027

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1 PARTES CONTRATANTES

Están integradas por la representación de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Martínez Villergas, compuesta por siguientes miembros:

Representación de la Empresa:

Belén García

Marta Feliu

César Andrés Olea

Representación de las personas trabajadoras:

David Guijarro

Elena Pérez

Olalla de la Puerta

Pere Sabater

Joaquín Vicente

ART. 2 ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas del presente Convenio son de aplicación al centro de trabajo de Alstom Movilidad SL de Martínez Villergas (Madrid) S.A.

ART. 3 ÁMBITO PERSONAL

Los Grupos Profesionales quedan estructurados de la siguiente manera:

Personal Técnico/Administrativo no titulado/Obreros.

Personal Titulado.

Cada uno de los dos grandes grupos se compone de subgrupos profesionales y niveles con sus correspondientes salarios mínimos anuales por Convenio, según Anexo I.

Para Titulados de Reciente Incorporación (Tit. Rec. Inco.), la permanencia máxima en la categoría será de 12 meses, transcurridos los cuales deberán promocionar al nivel inmediatamente superior.

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que forme parte de la plantilla de Alstom Movilidad, SL en su centro de trabajo de Madrid. en el momento de la entrada en vigor del mismo o que sea contratado durante su vigencia, a salvo de lo dispuesto en los párrafos siguientes. Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación las personas a que se refiere el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo de 24 de marzo de 1995, en sus artículos primero, apartado C) y segundo, apartado A), así como los niveles de organización jerárquica I y II, correspondientes respectivamente a las que ocupen los puestos de directores y jefes de Departamento.

También quedan excluidos del Convenio solamente en cuanto a régimen salarial y jornada laboral los siguientes puestos de trabajo, quedando sujetos en cualquier caso como mínimo a los acuerdos derivados del Convenio considerados en su globalidad:

Subgrupo profesional Titulado A, nivel A

Subgrupo profesional Titulado A, nivel B

Subgrupo profesional Titulado A, nivel C

Subgrupo profesional Titulado B, nivel A

Subgrupo profesional Titulado B, nivel B.

Para el personal perteneciente a estas categorías, cuando trabajen en fines de semana o en días no hábiles, se aplicará la compensación de horas extra en la proporción de los valores recogidos en

Convenio o de aplicación en la Empresa, así como el Plus de Día no Hábil. De igual manera se aplicarán el resto de los pluses de acuerdo con el Anexo II del Convenio Colectivo.

ART. 4 ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cinco años, contados a partir del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Será prorrogable tácitamente de año en año, si no mediare denuncia previa por cualquiera de las partes ante la Autoridad Laboral correspondiente con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas, manteniendo las tablas anexas en los valores vigentes hasta 31 de diciembre de 2027.

El presente convenio sustituye al anterior Convenio Colectivo registrado con vigencias hasta 31 de diciembre de 2022 y con código número 28103191012021.

ART. 5 GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán a título individual las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio.

ART. 6 DERECHO SUPLETORIO

El presente Convenio Colectivo tendrá carácter prioritario y preferente en las materias que en el mismo se regulan. En aquellas materias no reguladas expresamente en el presente Convenio, será de aplicación, con carácter supletorio, el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

En ningún caso la aplicación de dicha norma supletoria podrá suponer la absorción, compensación o reducción de las condiciones más beneficiosas reconocidas en este Convenio ni de las condiciones personales que vinieran disfrutándose con anterioridad, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo de Garantía Personal

ART. 7 ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

ART. 8 COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por tres miembros de la representación de la Empresa y tres miembros de la representación social, designados por cada una de ellas de entre los que componen la Comisión Negociadora.

Es función de la Comisión informar y asesorar acerca de la interpretación de las cláusulas contenidas en el presente Convenio, así como de las incidencias que en su aplicación pudieran producirse, mediante la emisión del oportuno informe. Caso de no existir acuerdo, se consignarán por separado los informes presentados por cada una de las partes, debiéndose adjuntar a los mismos las actas de las deliberaciones efectuadas en común. En ese supuesto, ambas partes podrán someter de común acuerdo su controversia a órganos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, antes de acudir a la vía jurisdiccional competente.

ART. 9 UNIDAD DEL CONVENIO

Expresamente se conviene que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y que, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Como consecuencia del carácter de unidad que de esta forma se atribuye al Convenio, ambas partes acuerdan considerarlo nulo en la totalidad de sus cláusulas y sin eficacia alguna cuando proceda la modificación de su contenido por circunstancias ajenas al acuerdo expreso.

ART. 10 IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, la empresa adopta el conjunto planificado de medidas y recursos destinado a garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

2. El conjunto planificado de medidas, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, se desarrolla en los siguientes anexos:

- Anexo VII: Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- Anexo VIII: Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

3. Los referidos anexos forman parte integrante e inseparable del presente convenio colectivo y serán de obligado cumplimiento para la empresa y para todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación.

ART. 11 CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

La contratación de personal en régimen de duración determinada se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción previsto en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será la acordada en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, que ha previsto una duración máxima de hasta 1 año, contado a partir del momento en que se produzcan las circunstancias de la producción que los justifican.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima de un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato y de su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima.

ART. 12 PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS Y RÉGIMEN DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se aplicará el procedimiento de solución de discrepancias y régimen de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del ET.

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

También conocerá esta Comisión Paritaria las causas que pudieran surgir, y que pudieran dar como resultado, la inaplicación del presente Convenio, y, a las que hace referencia el Art. 82.3 del ET. La comisión estudiará cualquier información o documentación aportada por cualquiera de las partes, acordando de mutuo acuerdo la resolución a tomar respecto a la modificación de las condiciones de trabajo planteadas. En caso de desacuerdo ante esta comisión, las partes, previa a cualquier reclamación jurisdiccional, se someterán a la mediación de los Organismos de Conciliación pertinentes, de acuerdo con el "Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad

de Madrid”, “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”.

CAPÍTULO II MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

ART. 13 FORMACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar la elevación al máximo de los niveles actuales de competencia técnica y profesional del conjunto del personal de acuerdo con las exigencias de sus respectivos puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa, acuerdan desarrollar una política de formación según las directrices apuntadas y orientada a la mejora de la competitividad de la empresa, mediante el diseño y puesta en marcha del Plan de Formación, asimismo se designa una Comisión de Formación integrada por dos miembros de la representación de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa, designados por cada una de ellas de entre los que componen la Comisión Negociadora.

Además, la Empresa podrá contribuir a la financiación del coste de acciones formativas individuales de las personas trabajadoras de la Empresa no incluidas en el Plan de Formación y dirigidas a la cualificación profesional de las mismas mediante la obtención del título académico o profesional correspondiente y oficialmente reconocido, según los requerimientos de sus respectivos puestos de trabajo y las necesidades organizativas y de producción de la Empresa en cada momento.

La financiación de tales acciones no podrá ser superior en todo caso al 50% del costo total de cada acción. La cantidad concedida a la persona trabajadora será expresamente destinada al pago de la acción formativa para la que se aprobó la financiación y en ningún caso se considerará concepto retributivo de acuerdo con lo legalmente establecido y con la estructura salarial fijada en el presente Convenio.

ART. 14 AYUDA FAMILIAR

Las personas trabajadoras con hijos menores de diecisiete años a su cargo percibirán por cada uno de ellos una ayuda familiar por el valor establecido en el Anexo II vigente desde 01 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2027.

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos con discapacidad física o psíquica y justifiquen documentalmente tal extremo, percibirán por cada hijo en esta situación cualquiera que sea la edad de éste, una ayuda familiar por el valor establecido en el Anexo II vigente desde 01 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2027.

En el supuesto de que trabajen en la Empresa ambos cónyuges, la ayuda familiar podrá ser percibida por las dos partes.

ART. 15 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y EXCEDENCIA POR NATALIDAD

La protección de la maternidad de las trabajadoras se regulará en función de lo establecido en el Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La excedencia parental y por maternidad se regulará de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes; las personas trabajadoras que, como consecuencia del cuidado de un hijo soliciten excedencia por el plazo máximo de hasta tres años, tendrán derecho a su reincorporación al término de la misma sin otro requisito que la solicitud de reingreso presentada con un mes de antelación.

ART. 16 DESPLAZAMIENTO, PLUS DE DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL

El personal desplazado en España, Portugal e Italia tendrá derecho a un viaje de ida al lugar de su residencia habitual de origen y regreso al de desplazamiento por cada mes ininterrumpido en situación de desplazado. El coste asumido por la Empresa será el correspondiente al precio del billete de ferrocarril en primera clase; dichos viajes, serán realizados en el fin de semana siguiente a que se cumpla dicha circunstancia y por lo tanto no serán realizados dentro del tiempo de trabajo.

La realización de este desplazamiento implica la no-percepción que por dietas pudieran corresponderle durante ese fin de semana, así como el abono de las horas de viaje empleadas a tal fin.

Se mantiene vigente el "Plus de Desplazamiento Internacional", para compensar al personal que esté desplazado fuera de España, Portugal e Italia desde el primer día y de forma exponencial hasta un máximo de 90 días de estancia. Las características son las siguientes:

Dicho plus internacional de desplazamiento se cobrará desde el primer día de viaje y hasta la realización del viaje de regreso. La persona trabajadora mantiene su derecho a viajar una vez al mes, lo que conllevará la paralización del cómputo del plus. Cada nuevo desplazamiento internacional reanudará el cómputo del plus desde el primer día.

Los valores del plus de desplazamiento internacional son los establecidos en el Anexo V. Se considera que los viajes de largo recorrido se realizarán como norma general en días laborables.

ART. 17 ANTICIPOS A CUENTA DE HABERES

Los anticipos a cuenta de haberes quedan regulados según lo dispuesto en la normativa legal vigente.

ART. 18 COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En los casos de baja la persona trabajadora por enfermedad o accidente, la Empresa complementará las prestaciones a percibir por la persona trabajadora hasta alcanzar el total de la retribución fijada por Convenio, incluidos el plus personal, el plus de vinculación si la persona trabajadora los tuviera asignados.

ART. 19 AYUDAS POR JUBILACIÓN Y CONTRATO DE RELEVO

Cuando la persona trabajadora se jubile a la edad reglamentaria con más de 10 años de antigüedad reconocida en la Empresa, percibirá además de su finiquito correspondiente, una gratificación equivalente al importe de dos mensualidades íntegras de su salario fijo.

Sin perjuicio del derecho de cada la persona trabajadora a acceder a la situación de jubilación cuando reúna los requisitos, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa y la persona trabajadora de común acuerdo podrán concertar contratos de relevo en los términos y condiciones previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo que estuviera en vigor en cada momento.

ART. 20 SEGUROS COLECTIVOS

Todas las personas trabajadoras en la Empresa están amparadas por un seguro de vida e invalidez absoluta y permanente por un importe equivalente a dos anualidades del salario que tengan asignado a 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, o del fijado a la fecha del ingreso si éste se produce con posterioridad a la fecha indicada.

La cuantía de la cobertura asegurada será percibida por los derechohabientes estipulados o en su defecto por los legalmente establecidos en el supuesto de fallecimiento sobrevenido mientras esté vigente la relación laboral. En el supuesto de incapacidad absoluta y permanente, la cantidad asegurada podrá ser percibida por la persona trabajadora o persona designada al efecto por ésta de forma fehaciente. La cobertura del riesgo asegurado quedará extinguida por el cese de la relación laboral de la persona trabajadora por su jubilación u otra de las causas legalmente reconocidas.

ART. 21 TRASLADO POR ENFERMEDAD

La persona trabajadora desplazado que padezca enfermedad grave tendrá derecho a ser trasladado a cargo de la Empresa a su lugar de residencia, previa petición del mismo o de sus familiares y siempre que su condición lo permita. Cuando por la gravedad de la enfermedad no sea posible dicho traslado de la persona trabajadora, la Empresa tomará a su cargo el de un familiar de éste, en las mismas condiciones de dietas y/o alojamiento.

ART. 22 COBERTURA DE PLAZAS

Cuando existan vacantes o nuevos puestos a cubrir, la empresa procederá a su publicación en los medios internos habituales, indicando los requisitos y condiciones del puesto.

Las personas trabajadoras interesadas podrán presentar su candidatura dentro del plazo establecido, adjuntando su curriculum y la documentación acreditativa de su formación y experiencia.

En la cobertura de vacantes se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, valorándose preferentemente la promoción interna.

ART. 23 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, atendiendo a las nuevas exigencias que plantea la práctica profesional, acuerdan ir estableciendo aquellas condiciones que faciliten la mejor compatibilidad entre la vida laboral y familiar de acuerdo con la Legislación vigente.

Durante la vigencia del presente Convenio, se podrá fraccionar el tiempo de libre disposición, en medias jornadas, así como no viajar en los últimos dos meses de embarazo. Los viajes después del permiso maternal o parental y durante los siguientes cuatro meses no excederán de quince días seguidos de estancia fuera del centro de trabajo.

Las personas trabajadoras Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que puede dividir en dos fracciones. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad de la persona trabajadora, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien, acumularlo en jornadas completas. La acumulación de jornadas de lactancia se podrá canjear por 15 días naturales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tienen derecho a permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para acompañar a la asistencia sanitaria a familiares de primer grado o personas que convivan en el domicilio familiar, haciendo un uso adecuado del permiso.

ART. 24 SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Debido al trabajo diario en pantallas de ordenador, donde el riesgo fundamental se produce en la columna vertebral y en la vista, todos los empleados de la empresa que utilicen puestos de trabajo en ordenador, en los reconocimientos médicos anuales de la compañía, se incorporará un nuevo reconocimiento médico específico para los ojos, así como una revisión ósea de columna.

ART. 25 RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

1. Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de acogerse al sistema de retribución flexible, mediante el cual podrán decidir qué parte de su retribución dineraria sea sustituida por determinadas retribuciones en especie, siempre que se mantenga la normativa fiscal que autoriza a ello.

El mencionado sistema de retribución flexible es de aplicación voluntaria previa adhesión individual y por escrito al mismo. En ningún caso dicha aplicación podrá suponer un aumento de la retribución bruta de cada uno de los empleados que decidan adherirse al mismo, sino que supone una sustitución de la retribución en metálico por retribución en especie, siempre con respeto a los límites legales y bajo el amparo de la legislación vigente.

2. En caso que alguna persona trabajadora adherida al sistema de retribución flexible cause baja en la empresa y haya recibido algún producto en especie que no se haya liquidado previamente en

el correspondiente recibo de salario, la Empresa queda expresamente autorizada a compensar de la posible liquidación y finiquito, o en su caso, indemnización devengada, las posibles cantidades pendientes de liquidar en razón del mencionado sistema de retribución flexible, y si estas no fueran suficientes, el empleado deberá reconocer dicha deuda y comprometerse al pago inmediato de la misma.

3. La Empresa podrá unilateralmente desistir, rescindir o eliminar el sistema de retribución flexible sin que dicha supresión genere el derecho a los empleados a recibir compensación alguna, volviendo cada uno de los empleados a percibir la retribución bruta total anterior, más los aumentos o nuevos devengos generados, en su caso.

4. La Empresa se compromete a notificar cualquier modificación de las condiciones del mencionado plan de retribución flexible, así como, en su caso, su intención de ser eliminado.

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES, SALARIOS, COMPLEMENTOS Y SUPLIDOS

ART. 26 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos que figuran en los anexos de este Convenio y los restantes conceptos de percepción del personal afectado por el mismo se encuadran para su desarrollo en la forma que se relaciona:

1. Salario de Convenio
2. Complementos:
 - 2.1. Personales:
 - 2.1.1. Plus de Antigüedad
 - 2.1.2. Plus Personal
 - 2.1.3. Ayudas Familiares
 - 2.2. Calidad y Cantidad:
 - 2.2.1. Horas extraordinarias, viaje y prorrata
 - 2.2.2. Plus Días No Hábiles
 - 2.3. De puesto de trabajo:
 - 2.3.1. Plus Nocturnidad
 - 2.3.2. Plus Seguridad y Salud
 - 2.3.3. Plus de Desplazamiento Internacional
 - 2.3.4. Plus Viaje Día Completo
 - 2.4. De vencimiento periódico superior al mes:
 - 2.4.1. Gratificación de Vacaciones
 - 2.4.2. Gratificación de Navidad
 - 2.5. Paga Especial Fin de Año
3. Suplidos:
 - 3.1. Gastos de viaje
 - 3.2. Dietas y alojamiento
 - 3.3. Kilometraje

Cuando se producen los incrementos salariales derivados del Convenio Colectivo, la Empresa remitirá una hoja informativa, individualizada, desglosando las cantidades y conceptos que componen el salario, incluyendo el desglose del plus personal (absorbible y no absorbible).

ART. 27 SALARIO DE CONVENIO

El salario anual es el que figura en el Anexo I y corresponde al salario pactado para cada grupo profesional a rendimiento y calidad normal, en función de las horas de trabajo pactadas.

Incremento salarial:

Año 2023 Incremento 3,1%. sobre los conceptos de las tablas salariales del anexo I. Con carácter retroactivo.

Año 2024 Incremento 2,8%. sobre los conceptos de las tablas salariales del anexo I. Con carácter retroactivo.

Año 2025. Incremento del 2,9% sobre los conceptos de las tablas salariales del anexo I. Con carácter retroactivo.

Año 2026 Incremento del 2,5% sobre los conceptos de las tablas salariales del anexo I; al cierre de IPC anual de 2026 se incrementará adicionalmente un 0,75% en el caso de que el IPC anual cierre superior al 2,5% e inferior al 4%; en el caso de que el IPC supere el 4% adicionalmente al 0,75% se incrementará otro 0,5% adicional. Pudiendo ser la subida total hasta un tope de 3,75%.

Año 2027 Incremento del 2,5% sobre los conceptos de las tablas salariales finales de 2026 del anexo I; al cierre de IPC anual de 2027 se incrementará adicionalmente un 0,75% en el caso de que el IPC anual cierre superior al 2,5% e inferior al 4%; en el caso de que el IPC supere el 4% adicionalmente al 0,75% se incrementará otro 0,5% adicional. Pudiendo ser la subida total hasta un tope de 3,75%.

La subida indicada se realizará sobre las tablas de salarios establecidos en el anexo I.

Los anexos II, III únicamente quedarán sujetos a revisión para las anualidades de 2026 y 2027 por el tiempo en vigor de este convenio. Los incrementos serán de un 2% para la anualidad de 2026 con carácter retroactivo a 1 de enero del 2026 y 2% para la anualidad de 2027.

ART. 28 PLUS DE ANTIGÜEDAD

Todo el personal tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada período ininterrumpido de cinco años de servicio en la Empresa, a salvo de lo dispuesto en los párrafos siguientes, sin limitación en el número de quinquenios e igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo. El importe del Plus de Antigüedad es el que figura en el Anexo II del presente Convenio.

ART. 29 PLUSES VARIOS

Al personal que realice trabajos en circunstancias que supongan penosidad, toxicidad y/o peligrosidad se le abonará el denominado Plus de Seguridad y Salud, teniendo en cuenta que dentro de dicho plus está contemplado el Plus por conducción de vehículos.

La cuantía convenida, unificada para todos los grupos profesionales es la recogida en el Anexo II.

La Empresa facilitará al trabajador los medios de protección adecuados, quedando obligado la persona trabajadora a utilizar todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean asignados.

ART. 30 PLUSES DE NOCTURNIDAD Y DÍAS NO HÁBILES

Cuando las necesidades del trabajo lo requieran y por las características propias del trabajo de instalaciones y montajes de señalización se precise, el personal vendrá obligado a realizar el trabajo en período nocturno, sin más requisito que el previo aviso por parte del responsable correspondiente.

Por cada jornada realizada en la circunstancia descrita en el párrafo anterior se percibirá por cada trabajador el Plus de Nocturnidad establecido en el Anexo II.

Cuando las anteriores circunstancias se den en días no hábiles de acuerdo con el Calendario fijado en la Empresa, se percibirá el Plus de Día no Hábil establecido en el Anexo II por cada día no hábil trabajado, tanto si es en jornada diurna como nocturna.

ART. 31 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

En cumplimiento de lo establecido en el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, se percibirán anualmente las dos gratificaciones extraordinarias indicadas en el artículo 24 del presente Convenio. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad, calculadas sobre el salario de convenio de la persona trabajadora más su plus personal y plus de antigüedad si los tuviera asignados.

ART. 32 PAGA ESPECIAL FIN DE AÑO

Los empleados recibirán una paga especial de fin de año, que durante la vigencia de este Convenio será de 255 € para el año 2026 y de 260,10 € para el año 2027. Esta paga se hará efectiva íntegramente en el mes de diciembre a todo el personal dado de alta en el momento de efectuar el pago.

ART. 33 VALORES HORARIOS FUERA DE LA JORNADA NORMAL

El tiempo trabajado en horas fuera de la jornada normal, siempre que esté previamente autorizado por el responsable directo, se retribuirá de acuerdo con los valores fijados en el Anexo III para cada grupo profesional, incrementados en función del Plus Personal y Plus de Antigüedad que cada trabajador tenga reconocidos.

Aquellas personas trabajadoras que lo deseen podrán compensar una hora extra por una hora de descanso más el diferencial de precio entre su hora normal y su hora extra. También existe la posibilidad de canjear una hora extra realizada por una hora y media de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ART. 34 GUARDIAS DE MANTENIMIENTO -PLUS DISPONIBILIDAD (PD)

Para aquellos empleados del área de Services cuya actividad habitual sean trabajos de mantenimiento se abonará la cantidad establecida en el Anexo II (12 meses/año) en concepto de Plus de Disponibilidad PD que incluye:

- Atención telefónica para consultas fuera del horario laboral
- 2 semanas de guardias entendiéndose como tal aquellas semanas en las que la persona, además de hacer gestiones telefónicas, dispone del teléfono de urgencias del cliente y puede ser requerido para que se desplace in situ al lugar de la avería.

Este importe (PD) se actualizará junto al resto de importes de las tablas del presente convenio.

Periodos de Guardia: Como máximo, un empleado podrá estar de guardia 2 semanas al mes y preferiblemente en semanas alternas.

La persona trabajadora se compromete durante el tiempo que esté de guardia a estar localizable y disponible durante el plazo asignado sin que esto suponga que este tiempo sea considerado como horas efectivas de trabajo siempre y cuando realmente no se produzcan actuaciones, en ese caso se instará al párrafo siguiente.

Guardias en días laborables:

En el caso de que la persona reciba un aviso, el cual requiera una intervención telefónica sin que requiera presencia física los servicios prestados se considerarán ya remunerados dentro del importe establecido en el PD, si no exceden de la jornada laboral, en caso de exceso, dichas horas serán acumuladas en una bolsa y posteriormente canjeadas por tiempo de descanso.

Guardias en día Festivo, días no laborables en calendario laboral y/o fin de semana:

La persona trabajadora percibirá un plus de día no hábil (por día) independientemente de que exista un aviso (incidencia). En el caso de que se reciba un aviso, el cual requiera una intervención telefónica o requiera presencia física se computará como hora extra y de común acuerdo entre trabajador y empresa remunerada como tal, o cambiada por tiempo de descanso al igual que si existiera desplazamiento, serán de aplicación el resto de los pluses establecidos en este convenio.

Guardias en días especiales:

(24 diciembre, 25 diciembre, 31 diciembre, 1 enero, 6 enero, viernes santo) la persona trabajadora percibirá un plus de día no hábil más un incremento de este plus del 150%.

En el caso de que se reciba un aviso, el cual requiera una intervención telefónica o requiera presencia física se computará como hora extra, con la posibilidad de elección de la persona trabajadora de ser remunerada como tal o cambiada por tiempo de descanso.

En todo caso la persona trabajadora deberá descansar el tiempo mínimo reglamentario entre jornada y jornada. Durante los tiempos de descanso la persona trabajadora de guardia desviará el teléfono a aquellos compañeros/as que estén cumpliendo con su jornada laboral, reincorporándose ésta a la guardia tras el mencionado descanso.

Las horas excedentes, en el caso de elección de cambio por tiempo, serán compensadas en descanso en la proporción 1x1 en día laboral y si es fin de semana, días no laborables por calendario o festivo, 1x1,5.

Los tiempos de exceso se guardarán en una bolsa de horas que serán compensables en los siguientes 4 meses y se podrán gastar por fracciones o días completos incluido uniéndose a las vacaciones, aunque la recomendación es poder descansarlos durante la semana en curso.

En aquellos casos de hora extra de fuerza mayor no computarían sobre las horas extra autorizadas (80 anuales) por ser para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes (tal y como se indica en el art. 41 párrafo dos del ET) siempre y cuando estén debidamente justificadas.

En el caso de que el trabajo de guardia, por los requerimientos del servicio requiera que la persona trabajadora esté desplazada fuera de su residencia habitual por ser obligatoria la presencia en las inmediaciones del cliente u obra o servicio en particular, dicho tiempo de presencia se considerará como una jornada de trabajo, computándose por jornadas completas con independencia de que finalmente no se requiera su intervención.

En el caso de que, como consecuencia de dichas guardias, se precise estar desplazado de su residencia habitual se aplicará lo dispuesto en el artículo de dietas y gastos de desplazamiento.

El importe de las guardias para 2026 será de 295,80 € y para 2027 el importe de 2026 más un 2% 301,72 €.

ART. 35 DIETAS DE VIAJE

Todo el personal desplazado por razones de trabajo percibirá una "Dieta de Viaje" en concepto de manutención por día de desplazamiento efectivo con las siguientes premisas (según la tabla anexa).

Los gastos de alojamiento debidamente justificados correrán por cuenta de la Compañía, dicho alojamiento tendrá las necesarias condiciones de comodidad, higiene e intimidad para el personal.

La dieta corresponde a todo el personal que pernocte en el lugar donde se encuentre desplazado.

También percibirá la dieta completa aquella persona trabajadora que, a pesar de no pernoctar esa jornada en el lugar donde se encuentra desplazado, cumpla alguno de los siguientes supuestos:

1. Ha realizado un desplazamiento de ida y vuelta en el día superior a 12 h de duración
2. Ha llegado a su domicilio después de las 20 h.

El personal que se desplace de la localidad donde esté enclavado el centro de trabajo y que no perciba dieta, cobrará media dieta, que será sustitutiva de cualquier compensación que viniera disfrutando en concepto de comida.

Los importes de dieta y media dieta son los siguientes:

DIETA	IMPORTE	MEDIA DIETA	IMPORTE
2023	45,00 €	2023	19,85 €
2024	45,00 €	2024	19,85 €
2025	45,00 €	2025	19,85 €
2026	53,34 €	2026	20,25 €
2027	53,34 €	2027	20,65 €

Cuando por circunstancias laborales, se tenga que realizar un desplazamiento fuera de España hasta un plazo máximo de tres meses, se percibirá una dieta internacional por cada día de desplazamiento equivalente en sus valores, dependiendo del país de destino, según las tablas establecidas en el Grupo, que estarán a disposición de los empleados. Los gastos de desplazamiento y alojamiento correrán por cuenta de la Compañía.

Por cada mes de trabajo desplazado en el extranjero, la empresa abonará, además, un viaje de ida y vuelta en avión, al lugar de residencia habitual de origen y regreso al de desplazamiento.

ART. 36 PLUS VIAJE DÍA COMPLETO

Todo el personal desplazado por razones de trabajo percibirá un “Plus Viaje Día Completo” por día de desplazamiento efectivo.

El Plus Viaje Día Completo corresponde a todo el personal que pernocte en el lugar donde se encuentre desplazado. También percibirá el Plus Viaje Día Completo aquella persona trabajadora que, a pesar de no pernoctar esa jornada en el lugar donde se encuentra desplazado, cumpla alguno de los siguientes supuestos:

1. Ha realizado un desplazamiento de ida y vuelta en el día superior a 12h de duración
2. Ha llegado a su domicilio después de las 20h.

Las cantidades a abonar por plus de viaje día completo para el Convenio vigente, son las siguientes

AÑO	PLUS VIAJE DÍA COMPLETO
2023	17,31 €
2024	17,31 €
2025	17,31 €
2026	10,22 €
2027	11,49 €

En años y convenio sucesivos, cualquier futuro acuerdo que se alcance para incrementar “Dieta de Viaje” o “Plus Viaje día completo”, será calculado sobre la suma de ambos conceptos, independientemente del concepto que se negocie o sobre el que se aplique. Los importes de ambos conceptos no serán ni compensables ni absorbibles.

ART. 37 PAGO POR KILOMETRAJE

Cuando por las necesidades del servicio y previa la autorización del responsable directo correspondiente se utilice vehículo propio en desplazamiento por cuenta de la Compañía, se abonará la cantidad que corresponda por kilómetro recorrido en dicho desplazamiento, incluyendo esta cantidad cualquier coste por este concepto.

Durante la vigencia del presente Convenio la cantidad a aplicar por Km. recorrido será de 0,32 € para el año 2026 y de 0,33 € para 2027.

ART. 38 AYUDA POR COMIDA

El personal cuya jornada partida de trabajo de lugar a una interrupción al mediodía podrá utilizar, si lo desea, los vales que mediante el sistema Ticket Restaurante.

Para los años de vigencia de este convenio, el importe diario de la ayuda por comida a percibir por este concepto será de 12 €. No obstante, si antes de la finalización de su vigencia la empresa procediera, por decisión propia, a incrementar el valor del ticket o ayuda equivalente, este importe se verá automáticamente incrementado en la misma cuantía.

CAPÍTULO IV HORAS DE TRABAJO, CALENDARIOS Y HORARIOS

ART. 39 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

La jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1.674 horas durante la vigencia del presente convenio.

ART. 40 CALENDARIOS LABORALES

En el último trimestre del año la Dirección y la representación de las personas trabajadoras confeccionarán el calendario laboral y el horario a aplicar para el año siguiente.

Se publicará para su general conocimiento en los medios disponibles en la empresa y se incluirá en el Anexo IV.

Se acuerda por ambas partes un calendario laboral para las personas trabajadoras de Instalaciones (ITC) y uno de oficinas, para el resto de las personas trabajadoras.

Ambas partes acuerdan que se realice el servicio de rutas geográficas (Madrid y Pueblos del Sur).

ART. 41 HORARIO FLEXIBLE

Existe la posibilidad de horario flexible atendiendo a los horarios de entrada y salida establecidos en el anexo IV. La interrupción mínima por comida será de 45 minutos para el calendario de oficinas y de 60 minutos para el calendario de ITC.

Las recuperaciones deberán efectuarse dentro de la misma jornada y en su defecto en período semanal.

ART. 42 VACACIONES ANUALES

El personal disfrutará de vacaciones retribuidas por un período de 22 días laborables por año de servicio computado de enero a diciembre, con carácter general dentro del período anual de disfrute de la jornada continuada y preferentemente en los meses de jornada continua, de acuerdo con las necesidades de trabajo.

El personal disfrutará además de los días fijados con carácter general de los siguientes:

Con 15 años de antigüedad. - 1 día laborable

Con 20 años de antigüedad. - 2 días laborable

Con 25 años de antigüedad. - 3 días laborable

La enfermedad debidamente justificada, con los correspondientes partes de baja y alta de la Seguridad Social, suspende el cómputo de días de vacaciones disfrutadas. Las fechas de disfrute de los días no computados como vacaciones de acuerdo con lo anteriormente establecido, se fijarán por la Empresa con el acuerdo de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras, con carácter general, podrán transferir un máximo de 5 días laborables al año siguiente, que deben ser disfrutados en todo caso antes de final de abril. En caso de no disfrutarse, los días pendientes se perderán.

ART. 43 HORAS EXTRAORDINARIAS

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio, tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración legal máxima de la jornada de trabajo y que haya sido autorizado por cada manager o superior jerárquico con capacidad de autorizar la realización de horas extraordinarias. Su abono correspondiente se efectuará de acuerdo con lo establecido en el Anexo III.

El número individual de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, sin perjuicio de su abono conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

ART. 44 TELETRABAJO

Se incorpora al Convenio Colectivo la política de teletrabajo adscrita en mayo de 2023, que está publicada en la intranet de la Empresa, la cual será el marco de referencia para la realización del trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, vinieran acogándose a la modalidad del 20% de trabajo a distancia (denominado flexiwork), mantendrán dichas condiciones en tanto se mantengan las funciones y características del puesto de trabajo que dieron origen a las mismas, sin que la adhesión a la política de teletrabajo pueda ser utilizada como causa para su supresión o limitación individual, salvo acuerdo con la persona trabajadora o causa objetiva debidamente justificada.

La Empresa podrá en todo momento proceder a la revisión de aquellas excepciones del 80% para la comprobación de que se siguen dando las causas que motivaron dicha excepción recogida en la política.

Cualquier modificación sustancial de las condiciones de teletrabajo que afecte de forma colectiva deberá ser objeto de negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en los términos previstos en la legislación laboral vigente.

La política de teletrabajo se adjunta como Anexo VI al presente convenio.

CAPÍTULO V REPRESENTACIÓN SINDICAL

ART. 45 DERECHOS Y GARANTÍAS

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

ART. 46 DERECHO DE ASAMBLEA

Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en asamblea de acuerdo con lo legalmente establecido. Excepcionalmente, la Empresa autorizará la realización de hasta tres asambleas en el transcurso del tiempo comprendido entre el inicio de las negociaciones del Convenio y el acuerdo definitivo que lo sustituya, dentro de las horas de trabajo y por el tiempo retribuido que se acuerde en su momento por la Dirección y el Comité de Empresa.

ART. 47 REPRESENTACIÓN SINDICAL

Con el fin de consolidar los derechos sindicales y sociales en nuestra Empresa, los representantes sindicales podrán editar, publicar y distribuir cualquier material que esté relacionado con el interés laboral o social de las personas trabajadoras, a través de los medios informáticos que dispone la empresa con las máximas garantías de privacidad y confidencialidad, siempre y cuando dicha actividad no perturbe el desarrollo normal del trabajo.

ART. 48. BOLSA DE HORAS SINDICALES

Al amparo de lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, y en ejercicio de la facultad de acumulación del crédito horario sindical, ambas partes consideran conveniente regular la gestión conjunta de las horas sindicales mediante una bolsa común en el ámbito de la empresa.

Para ello se constituirá una bolsa mensual de horas sindicales resultante de la acumulación del crédito horario individual correspondiente a cada uno de los miembros del Comité de Empresa en cada momento.

El total mensual de la bolsa será equivalente al número de miembros del Comité multiplicado por las horas de crédito sindical que legal o convencionalmente correspondan a cada uno de ellos.

Gestión de la bolsa:

- Las horas podrán ser utilizadas por cualquiera de los miembros del Comité, sin limitación individual, en función de las necesidades organizativas y de representación existentes en cada momento.
- La distribución interna de las horas será decidida exclusivamente por el Comité de Empresa.
- La utilización de las horas sindicales se comunicará, siempre que sea posible, con al menos 48 horas de antelación al manager y a RRHH, a efectos meramente organizativos. En casos

de urgencia o necesidad sindical sobrevenida, la comunicación podrá realizarse con posterioridad.

Límite máximo: En ningún caso se podrá superar el total anual resultante de la suma del crédito horario individual vigente en cada momento.

Registro y control: El Comité de Empresa llevará un registro interno del uso de la bolsa de horas.

Cada representante registrará en la herramienta de control horario el uso de horas sindicales, sin que dicho registro implique control del contenido de la actividad sindical.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Los efectos económicos del anexo I entrarán en vigor desde el 1 de enero de 2023.

Los anexos II, III, IV tienen actualización solo en las anualidades 2026 y 2027 siendo por lo tanto el carácter retroactivo desde 01/01/2026.

El concepto de guardia de mantenimiento-plus de disponibilidad descrito en el art. 33 tendrá carácter retroactivo desde septiembre de 2025.

SEGUNDA

Todo el personal contratado de nuevo ingreso sin experiencia será considerado a todos los efectos de aplicación dentro del Convenio Colectivo.

TERCERA

Todo lo regulado en el presente convenio, o norma de aplicación subsidiaria, para los matrimonios, será de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, registradas conforme a la legalidad vigente.

La empresa y los representantes sindicales se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género. Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para la persona trabajadora o trabajadora objeto de la misma.

CUARTA

El pago de los atrasos se realizará cuando el convenio quede registrado en REGCON.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

	AÑO 2023					
	COLUMNA A			COLUMNA B		
	RETRIBUCIÓN			RETRIBUCIÓN		
	TOTAL ANUAL			TOTAL MENSUAL		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
TITULADO A	59.541,95 €	57.078,69 €	54.615,40 €	4.253,00 €	4.077,05 €	3.901,10 €
TITULADO B	51.775,48 €	49.312,21 €	46.848,93 €	3.698,25 €	3.522,30 €	3.346,35 €
TITULADO B1	45.670,54 €	45.177,89 €	44.438,91 €	3.262,18 €	3.226,99 €	3.174,21 €
TITULADO C	43.220,84 €	41.506,28 €	38.919,82 €	3.087,20 €	2.964,73 €	2.779,99 €
TITULADO D	36.515,17 €	35.529,85 €	34.790,88 €	2.608,23 €	2.537,85 €	2.485,06 €
TITULADO D1	34.174,25 €	33.007,94 €		2.441,02 €	2.357,71 €	
TITULADO E	32.145,21 €	31.529,98 €		2.296,09 €	2.252,14 €	
TITULADO E1	30.784,38 €			2.198,88 €		
TIT.REC.INCO.	25.888,17 €			1.849,16 €		
TEC/ADM A	43.930,06 €	42.697,27 €	41.465,62 €	3.137,86 €	3.049,80 €	2.961,83 €
TEC/ADM A1	39.765,09 €			2.840,36 €		
TEC/ADM B	37.858,85 €			2.704,20 €		
TEC/ADM B1	37.694,63 €			2.692,47 €		
TEC/ADM B2	37.036,58 €			2.645,47 €		
TEC/ADM B3	34.926,07 €			2.494,72 €		
TEC/ADM C	33.947,44 €			2.424,82 €		
TEC/ADM C1	32.126,98 €			2.294,78 €		
TEC/ADM D	30.083,62 €			2.148,83 €		
TEC/ADM E	26.090,11 €			1.863,58 €		

	AÑO 2024					
	COLUMNA A			COLUMNA B		
	RETRIBUCIÓN			RETRIBUCIÓN		
	TOTAL ANUAL			TOTAL MENSUAL		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
TITULADO A	61.209,13 €	58.676,89 €	56.144,63 €	4.372,08 €	4.191,21 €	4.010,33 €
TITULADO B	53.225,19 €	50.692,96 €	48.160,70 €	3.801,80 €	3.620,93 €	3.440,05 €
TITULADO B1	46.949,31 €	46.442,88 €	45.683,20 €	3.353,52 €	3.317,35 €	3.263,09 €
TITULADO C	44.431,02 €	42.668,45 €	40.009,57 €	3.173,64 €	3.047,75 €	2.857,83 €
TITULADO D	37.537,60 €	36.524,68 €	35.765,02 €	2.681,26 €	2.608,91 €	2.554,64 €
TITULADO D1	35.131,13 €	33.932,16 €		2.509,37 €	2.423,73 €	
TITULADO E	33.045,27 €	32.412,82 €		2.360,38 €	2.315,20 €	
TITULADO E1	31.646,34 €			2.260,45 €		
TIT.REC.INCO.	26.613,04 €			1.900,93 €		
TEC/ADM A	45.160,11 €	43.892,79 €	42.626,66 €	3.225,72 €	3.135,20 €	3.044,76 €
TEC/ADM A1	40.878,52 €			2.919,89 €		
TEC/ADM B	38.918,89 €			2.779,92 €		
TEC/ADM B1	38.750,08 €			2.767,86 €		
TEC/ADM B2	38.073,61 €			2.719,54 €		
TEC/ADM B3	35.904,00 €			2.564,57 €		
TEC/ADM C	34.897,97 €			2.492,71 €		
TEC/ADM C1	33.026,54 €			2.359,04 €		
TEC/ADM D	30.925,96 €			2.209,00 €		
TEC/ADM E	26.820,64 €			1.915,76 €		

	AÑO 2025					
	COLUMNA A			COLUMNA B		
	RETRIBUCIÓN			RETRIBUCIÓN		
	TOTAL ANUAL			TOTAL MENSUAL		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
TITULADO A	62.984,19 €	60.378,52 €	57.772,83 €	4.498,87 €	4.312,75 €	4.126,63 €
TITULADO B	54.768,72 €	52.163,05 €	49.557,36 €	3.912,05 €	3.725,93 €	3.539,81 €
TITULADO B1	48.310,84 €	47.789,72 €	47.008,02 €	3.450,77 €	3.413,55 €	3.357,72 €
TITULADO C	45.719,52 €	43.905,84 €	41.169,85 €	3.265,68 €	3.136,13 €	2.940,70 €
TITULADO D	38.626,19 €	37.583,90 €	36.802,21 €	2.759,01 €	2.684,56 €	2.628,73 €
TITULADO D1	36.149,93 €	34.916,19 €		2.582,14 €	2.494,01 €	
TITULADO E	34.003,59 €	33.352,79 €		2.428,83 €	2.382,34 €	
TITULADO E1	32.564,09 €			2.326,01 €		
TIT.REC.INCO.	27.384,82 €			1.956,06 €		
TEC/ADM A	46.469,75 €	45.165,68 €	43.862,83 €	3.319,27 €	3.226,12 €	3.133,06 €
TEC/ADM A1	42.063,99 €			3.004,57 €		
TEC/ADM B	40.047,54 €			2.860,54 €		
TEC/ADM B1	39.873,83 €			2.848,13 €		
TEC/ADM B2	39.177,74 €			2.798,41 €		
TEC/ADM B3	36.945,22 €			2.638,94 €		
TEC/ADM C	35.910,01 €			2.565,00 €		
TEC/ADM C1	33.984,31 €			2.427,45 €		
TEC/ADM D	31.822,82 €			2.273,06 €		
TEC/ADM E	27.598,44 €			1.971,32 €		

	AÑO 2026					
	TABLAS PROVISIONALES					
	COLUMNA A			COLUMNA B		
	RETRIBUCIÓN			RETRIBUCIÓN		
	TOTAL ANUAL			TOTAL MENSUAL		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
TITULADO A	64.558,80 €	61.887,98 €	59.217,15 €	4.611,34 €	4.420,57 €	4.229,80 €
TITULADO B	56.137,94 €	53.467,13 €	50.796,29 €	4.009,85 €	3.819,08 €	3.628,31 €
TITULADO B1	49.518,61 €	48.984,46 €	48.183,22 €	3.537,04 €	3.498,89 €	3.441,66 €
TITULADO C	46.862,51 €	45.003,48 €	42.199,10 €	3.347,32 €	3.214,53 €	3.014,22 €
TITULADO D	39.591,84 €	38.523,50 €	37.722,26 €	2.827,99 €	2.751,68 €	2.694,45 €
TITULADO D1	37.053,68 €	35.789,10 €		2.646,69 €	2.556,36 €	
TITULADO E	34.853,68 €	34.186,61 €		2.489,55 €	2.441,90 €	
TITULADO E1	33.378,19 €			2.384,16 €		
TIT.REC.INCO.	28.069,44 €			2.004,96 €		
TEC/ADM A	47.631,49 €	46.294,82 €	44.959,41 €	3.402,25 €	3.306,77 €	3.211,39 €
TEC/ADM A1	43.115,59 €			3.079,69 €		
TEC/ADM B	41.048,73 €			2.932,05 €		
TEC/ADM B1	40.870,68 €			2.919,33 €		
TEC/ADM B2	40.157,18 €			2.868,37 €		
TEC/ADM B3	37.868,85 €			2.704,92 €		
TEC/ADM C	36.807,76 €			2.629,13 €		
TEC/ADM C1	34.833,91 €			2.488,14 €		
TEC/ADM D	32.618,39 €			2.329,88 €		
TEC/ADM E	28.288,40 €			2.020,60 €		

ANEXO II

PLUSES

		01/01/2023 - 31/12/2023				
		HORA	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DÍA
Plus de Antigüedad						
Por cada periodo de 5 años						
Según art. 28			800,62€	14	57,19€	-
Plus de Seguridad						
Según art. 29						
			-	-	-	6,93€
Plus Nocturnidad						
Según art. 30						
			-	-	-	13,74€
Plus día no Hábil						
Según art. 30						
			-	-	-	77,64€
Plus guardia mantenimiento						
Según art. 34						
		2,07€	-	11	250€	-
Plus Viaje Día Completo						
o Complemento de Viaje						
			-	-	-	17,31€
Según art. 36						
Dieta (Según art. 25)						
			-	-	-	45,00€
Media Dieta (Según art. 35)						
			-	-	-	19,85€
AYUDAS FAMILIARES						
Por hijos menores de 17 años						
			238,54 €	12	19,88€	-
Según art. 14						
Por hijos con discapacidad						
			1.239,98€	12	103,33€	-
Según art. 14						
KILOMETRAJE						
		0,315/ km				
Según art. 37						

		01/01/2024 - 31/12/2024				
		HORA	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DÍA
Plus de Antigüedad						
Por cada periodo de 5 años						
Según art. 28			800,62 €	14	57,19 €	-
Plus de Seguridad						
Según art. 29			-	-	-	6,93 €
Plus Nocturnidad						
Según art. 30			-	-	-	13,74 €
Plus día no Hábil						
Según art. 30			-	-	-	77,64 €
Plus guardia mantenimiento						
Según art. 34		2,07€	-	11	250,00 €	-
Plus Viaje Día Completo o Complemento de Viaje						
Según art. 36			-	-	-	17,31 €
Dieta (Según art. 35)						
Según art. 35			-	-	-	45,00 €
Media Dieta (Según art.35)						
Según art. 35			-	-	-	19,85 €
AYUDAS FAMILIARES						
Por hijos menores de 17 años			238,54 €	12	19,88 €	-
Según art. 14						
Por hijos con discapacidad			1.239,98 €	12	103,33 €	-
Según art. 14						
KILOMETRAJE		0,315 km				
Según art. 37						

		01/01/2025 - 31/12/2025				
		HORA	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DÍA
Plus de Antigüedad						
Por cada periodo de 5 años						
Según art. 28			800,62 €	14	57,19 €	-
Plus de Seguridad						
Según art. 29			-	-	-	6,93 €
Plus Nocturnidad						
Según art. 30			-	-	-	13,74 €
Plus día no Hábil						
Según art. 30			-	-	-	77,64 €
Plus guardia mantenimiento						
Según art. 34		2,07€	-	12	290,00 €	-
Plus Viaje Día Completo o Complemento de Viaje						
Según art. 36			-	-	-	17,31 €
Dieta (Según art.35)						
Según art. 35			-	-	-	45,00 €
Media Dieta (Según art.35)						
Según art. 35			-	-	-	19,85 €
AYUDAS FAMILIARES						
Por hijos menores de 17 años			238,54 €	12	19,88 €	-
Según art. 14						
Por hijos con discapacidad			1.239,98 €	12	103,33 €	-
Según art. 14						
KILOMETRAJE		0,315 km				
Según art. 37						

01/01/2026 – 31/12/2026						
		HORA	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DÍA
Plus de Antigüedad						
Por cada periodo de 5 años						
Según art. 28			816,63 €	14	58,33 €	-
Plus de Seguridad						
Según art. 29			-	-	-	7,07 €
Plus Nocturnidad						
Según art. 30			-	-	-	14,01 €
Plus día no Hábil						
Según art. 30			-	-	-	79,19 €
Plus guardia mantenimiento						
Según art. 34		2,11€	-	12	295,80 €	-
Plus Viaje Día Completo o Complemento de Viaje						
Según art. 36			-	-	-	10,22 €
Dieta (Según art.35)						
			-	-	-	53,34 €
Media Dieta (Según art.35)						
			-	-	-	20,25 €
AYUDAS FAMILIARES						
Por hijos menores de 17 años			243,33 €	12	20,28 €	-
Según art. 14						
Por hijos con discapacidad			1.264,78 €	12	105,40 €	-
Según art. 14						
KILOMETRAJE	0,32 km					
Según art. 37						

01/01/2027 - 31/12/2027						
		HORA	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DÍA
Plus de Antigüedad						
Por cada periodo de 5 años						
Según art. 28			832,97 €	14	59,50 €	
Plus de Seguridad						
Según art. 29						7,21 €
Plus Nocturnidad						
Según art. 30						14,30 €
Plus día no Hábil						
Según art. 30						80,78 €
Plus guardia mantenimiento						
Según art. 34			2,15€	12	301,72 €	-
Plus Viaje Día Completo o Complemento de Viaje						
Según art. 36					-	11,49 €
Dieta (Según art. 35)						
						53,34 €
Media Dieta (Según art. 35)						
						20,65 €
AYUDAS FAMILIARES						
Por hijos menores de 17 años			248,16€	12	20,68 €	
Según art. 14						
Por hijos con discapacidad			1.290,08 €	12	107,51 €	
Según art. 14						
KILOMETRAJE						
Según art. 37			0,33 km			

ANEXO III

VALORES HORARIOS FUERA DE JORNADA NORMAL

GRUPO PROFESIONAL	01/01/2023 - 31/12/2025								
	HORAS EXTRAS			HORAS EXTRAS			HORAS DE VIAJE		
	CUALQUIER TIPO			JORNADA REDUCIDA VERANO					
	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel A	Nivel B	Nivel C
TEC/ADM A	35,91 €	34,88 €	33,88 €	32,55 €	31,67 €	30,76 €	16,27 €	15,84 €	15,38 €
TEC/ADM A1	32,51 €	-	-	29,42 €	-	-	14,76 €	-€	-€
TEC/ADM B	30,95 €	-	-	28,07 €	-	-	14,02 €	-€	-€
TEC/ADM B1	30,82 €	-	-	27,98 €	-	-	13,99 €	-€	-€
TEC/ADM B2	30,28 €	-	-	27,46 €	-	-	13,70 €	-€	-€
TEC/ADM B3	28,56 €	-	-	25,30 €	-	-	12,66 €	-€	-€
TEC/ADM C	27,74 €	-	-	25,12 €	-	-	12,55 €	-€	-€
TEC/ADM C1	26,27 €	-	-	23,79 €	-	-	11,89 €	-€	-€
TEC/ADM D	24,59 €	-	-	22,28 €	-	-	11,17 €	-€	-€
TEC/ADM E	21,32 €	-	-	19,33 €	-	-	9,68 €	-€	-€
TITULADO A	48,65 €	46,62 €	44,63 €	44,12 €	42,33 €	40,50 €	22,04 €	21,20 €	20,25 €
TITULADO B	42,31 €	40,29 €	38,27 €	38,41 €	36,57 €	34,75 €	19,19 €	18,29 €	17,37 €
TITULADO B1	37,31 €	36,91 €	36,31 €	33,78 €	33,50 €	32,96 €	16,91 €	16,75 €	16,48 €
TITULADO C	35,32 €	33,91 €	31,81 €	31,97 €	30,79 €	28,87 €	16,00 €	15,39 €	14,43 €
TITULADO D	29,84 €	29,04 €	28,42 €	27,00 €	26,35 €	25,80 €	13,54 €	13,17 €	12,90 €
TITULADO D1	27,94 €	26,97 €	-	25,26 €	24,48 €	-	12,66 €	12,24 €	-€
TITULADO E	26,28 €	25,76 €	-	23,77 €	23,38 €	-	11,90 €	11,68 €	-€
TITULADO E1	25,16 €	-	-	22,76 €	-	-	11,39 €	-€	-€
TIT.REC.INCO.	21,15 €	-	-	19,15 €	-	-	9,58 €	-€	-€

GRUPO PROFESIONAL	01/01/2026 - 31/12/2026								
	HORAS EXTRAS			HORAS EXTRAS			HORAS DE VIAJE		
	CUALQUIER TIPO			JORNADA REDUCIDA VERANO					
	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel A	Nivel B	Nivel C
TEC/ADM A	36,63 €	35,58	34,56	33,20	32,30 €	31,38 €	16,60 €	16,15 €	15,69 €
TEC/ADM A1	33,16 €	-	-	30,01 €	-	-	15,06 €	-€	-€
TEC/ADM B	31,57 €	-	-	28,63 €	-	-	14,30 €	-€	-€
TEC/ADM B1	31,44 €	-	-	28,54 €	-	-	14,27 €	-€	-€
TEC/ADM B2	30,89 €	-	-	28,01 €	-	-	13,98 €	-€	-€
TEC/ADM B3	29,13 €	-	-	25,81 €	-	-	12,92 €	-€	-€
TEC/ADM C	28,29 €	-	-	25,62 €	-	-	12,80 €	-€	-€
TEC/ADM C1	26,80 €	-	-	24,27 €	-	-	12,13 €	-€	-€
TEC/ADM D	25,08 €	-	-	22,73 €	-	-	11,39 €	-€	-€
TEC/ADM E	21,75 €	-	-	19,72 €	-	-	9,88 €	-€	-€
TITULADO A	49,62 €	47,55 €	45,52 €	45,00 €	43,18 €	41,31 €	22,49 €	21,62 €	20,65 €
TITULADO B	43,16 €	41,10 €	39,04 €	39,18 €	37,30 €	35,45 €	19,57 €	18,66 €	17,71 €
TITULADO B1	38,06 €	37,65 €	37,04 €	34,46 €	34,17 €	33,62 €	17,25 €	17,09 €	16,81 €
TITULADO C	36,03 €	34,59 €	32,45 €	32,61 €	31,41 €	29,45 €	16,32 €	15,70 €	14,72 €
TITULADO D	30,44 €	29,62 €	28,99 €	27,54 €	26,88 €	26,32 €	13,81 €	13,43 €	13,16 €
TITULADO D1	28,50 €	27,51 €	-	25,77 €	24,97 €	-	12,92 €	12,48 €	-€
TITULADO E	26,81 €	26,28 €	-	24,25 €	23,85 €	-	12,14 €	11,91 €	-€
TITULADO E1	25,66 €	-	-	23,22 €	-	-	11,62 €	-€	-€
TIT.REC.INCO.	21,57 €	-	-	19,53 €	-	-	9,77 €	-€	-€

	01/01/2027 - 31/12/2027								
GRUPO PROFESIONAL	HORAS EXTRAS			HORAS EXTRAS			HORAS DE VIAJE		
	CUALQUIER TIPO			JORNADA REDUCIDA VERANO					
	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel A	Nivel B	Nivel C
TEC/ADM A	37,36 €	36,29 €	35,25 €	33,87 €	32,95 €	32,00 €	16,93 €	16,48 €	16,00 €
TEC/ADM A1	33,82 €	-	-	30,61 €	-	-	15,36 €	-€	-€
TEC/ADM B	32,20 €	-	-	29,20 €	-	-	14,58 €	-€	-€
TEC/ADM B1	32,07 €	-	-	29,11 €	-	-	14,56 €	-€	-€
TEC/ADM B2	31,50 €	-	-	28,57 €	-	-	14,26 €	-€	-€
TEC/ADM B3	29,71 €	-	-	26,32 €	-	-	13,18 €	-€	-€
TEC/ADM C	28,86 €	-	-	26,13 €	-	-	13,06 €	-€	-€
TEC/ADM C1	27,33 €	-	-	24,75 €	-	-	12,37 €	-€	-€
TEC/ADM D	25,58 €	-	-	23,18 €	-	-	11,62 €	-€	-€
TEC/ADM E	22,18 €	-	-	20,11 €	-	-	10,07 €	-€	-€
TITULADO A	50,62 €	48,50 €	46,43 €	45,90 €	44,04 €	42,14 €	22,94 €	22,05 €	21,06 €
TITULADO B	44,02 €	41,92 €	39,82 €	39,96 €	38,05 €	36,15 €	19,96 €	19,03 €	18,07 €
TITULADO B1	38,82 €	38,40 €	37,78 €	35,14 €	34,85 €	34,29 €	17,59 €	17,43 €	17,15 €
TITULADO C	36,75 €	35,28 €	33,10 €	33,26 €	32,03 €	30,04 €	16,65 €	16,01 €	15,01 €
TITULADO D	31,05 €	30,21 €	29,57 €	28,09 €	27,41 €	26,84 €	14,08 €	13,70 €	13,42 €
TITULADO D1	29,07 €	28,06 €	-	26,28 €	25,47 €	-	13,18 €	12,73 €	-€
TITULADO E	27,34 €	26,80 €	-	24,73 €	24,32 €	-	12,39 €	12,15 €	-€
TITULADO E1	26,18 €	-	-	23,68 €	-	-	11,85 €	-€	-€
TIT.REC.INCO	22,00 €	-	-	19,92 €	-	-	9,97 €	-€	-€

ANEXO IV

CALENDARIOS

Dias laborables : 244

Jornada anual : 1674 horas efectivas de trabajo

Vacaciones : 22 días laborables

Horarios en Jornada Normal (8h y 25 minutos de trabajo efectivo)

De 1 enero a 30 junio, y de 1 Sept a 31 Dic (excepto viernes)

Entrada flexible de 7h a 9:30h

Comida :45 minutos de pausa

Salida flexible de 16.11h a 18:41 h

Horario en Jornada Intensiva (6h de trabajo efectivo)

Del 1 de julio al 31 de agosto, y todos los viernes del año

Entrada flexible de 7h a 9:30h

Salida flexible de 13h a 15:30h

	Jornada intensiva
	Festivo Nacional
	Ajuste Jornada
	Festivo autonómico o local
	5 días de libre disposición

ENERO							20
	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1				1	2	3	4
2	5	6	7	8	9	10	11
3	12	13	14	15	16	17	18
4	19	20	21	22	23	24	25
5	26	27	28	29	30	31	

FEBRERO						20
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

MARZO							22
	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
9							1
10	2	3	4	5	6	7	8
11	9	10	11	12	13	14	15
12	16	17	18	19	20	21	22
13	23	24	25	26	27	28	29
14	30	31					

ABRIL							20
	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
14			1	2	3	4	5
15	6	7	8	9	10	11	12
16	13	14	15	16	17	18	19
17	20	21	22	23	24	25	26
18	27	28	29	30			

MAYO						19
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUNIO							22
	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
23	1	2	3	4	5	6	7
24	8	9	10	11	12	13	14
25	15	16	17	18	19	20	21
26	22	23	24	25	26	27	28
27	29	30					

JULIO							23
	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
27			1	2	3	4	5
28	6	7	8	9	10	11	12
29	13	14	15	16	17	18	19
30	20	21	22	23	24	25	26
31	27	28	29	30	31		

AGOSTO							21
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	31	
31							

SEPTIEMBRE							22
	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
36		1	2	3	4	5	6
37	7	8	9	10	11	12	13
38	14	15	16	17	18	19	20
39	21	22	23	24	25	26	27
40	28	29	30				

OCTUBRE							21
	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
40				1	2	3	4
41	5	6	7	8	9	10	11
42	12	13	14	15	16	17	18
43	19	20	21	22	23	24	25
44	26	27	28	29	31		

NOVIEMBRE						19
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

DICIEMBRE							15
	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
49		1	2	3	4	5	6
50	7	8	9	10	11	12	13
51	14	15	16	17	18	19	20
52	21	22	23	24	25	26	27
53	28	29	30	31			

Días laborables: 240
Jornada anual: 1674 horas de trabajo efectivo
Vacaciones: 22 días laborables

Horarios en Jornada Normal (8 h y 19 minutos de trabajo efectivo)
Entrada flexible de 7h a 9:30h
Pausa mínima: 60 minutos de pausa
Salida flexible de 16h 19 minutos a 18h 49 minutos

	Jornada intensiva
	Festivo Nacional
	Ajuste Jornada
	Festivo autonómico o local
	5 días de libre disposición

Horario en Jornada Intensiva los viernes (6h de trabajo efectivo)

Entrada flexible de 7h a 9:30h
Salida flexible de 13h a 15:30h

ENERO							20
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	6
13	14	15	16	17	18	19	7
20	21	22	23	24	25	26	8
27	28	29	30	31			9

FEBRERO							20
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28		

MARZO							20
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
						1	9
2	3	4	5	6	7	8	10
9	10	11	12	13	14	15	11
16	17	18	19	20	21	22	12
23	24	25	26	27	28	29	13
30	31						14

ABRIL							19
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
		1	2	3	4	5	14
6	7	8	9	10	11	12	15
13	14	15	16	17	18	19	16
20	21	22	23	24	25	26	17
27	28	29	30				18

MAYO							20
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
				1	2	3	18
4	5	6	7	8	9	10	19
11	12	13	14	15	16	17	20
18	19	20	21	22	23	24	21
25	26	27	28	29	30	31	22

JUNIO							22
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
1	2	3	4	5	6	7	23
8	9	10	11	12	13	14	24
15	16	17	18	19	20	21	25
22	23	24	25	26	27	28	26
29	30						27

JULIO							23
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
		1	2	3	4	5	27
6	7	8	9	10	11	12	28
13	14	15	16	17	18	19	29
20	21	22	23	24	25	26	30
27	28	29	30	31			31

AGOSTO							21
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
					1	2	31
3	4	5	6	7	8	9	32
10	11	12	13	14	15	16	33
17	18	19	20	21	22	23	34
24	25	26	27	28	29	30	35
31							36

SEPTIEMBRE							22
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
	1	2	3	4	5	6	36
7	8	9	10	11	12	13	37
14	15	16	17	18	19	20	38
21	22	23	24	25	26	27	39
28	29	30					40

OCTUBRE							21
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
			1	2	3	4	40
5	6	7	8	9	10	11	41
12	13	14	15	16	17	18	42
19	20	21	22	23	24	25	43
26	27	28	29	30	31		44

NOVIEMBRE							20
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
						1	44
2	3	4	5	6	7	8	45
9	10	11	12	13	14	15	46
16	17	18	19	20	21	22	47
23	24	25	26	27	28	29	48
30							49

DICIEMBRE							12
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
	1	2	3	4	5	6	49
7	8	9	10	11	12	13	50
14	15	16	17	18	19	20	51
21	22	23	24	25	26	27	52
28	29	30	31				53

ANEXO V

PLUS DE DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL

01/01/2023 - 31/12/2025	
ZONA GEOGRÁFICA	VALOR DE PLUS
BLOQUE C Desplazado en España, Portugal e Italia	NA
BLOQUE B Desplazado Resto Europa Norte de África	11,94 €
BLOQUE A Desplazado Latinoamérica Otros países Desplazado Africa sub-Sahara	33,44 €

01/01/2026 - 31/12/2026	
ZONA GEOGRÁFICA	VALOR DE PLUS
BLOQUE C Desplazado en España, Portugal e Italia	NA
BLOQUE B Desplazado Resto Europa Norte de África	12,18 €
BLOQUE A Desplazado Latinoamérica Otros países Desplazado Africa sub-Sahara	34,11 €

NOTA: EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE DÍAS DESPLAZADO CORRESPONDERÁ UN NÚMERO DE PLUSES ASOCIADO. EL VALOR DE ESTOS PLUSES DEPENDERÁ DEL BLOQUE AL QUE SE HA REALIZADO EL VIAJE		IMPORTE A RECIBIR (€) POR EL TOTAL DE DÍAS DESPLAZADO 2026	
		BLOQUE A	BLOQUE B
N.º DE DÍAS DESPLAZADO	N.º PLUSES ASOCIADO	34,11 €	12,18 €
1	1	34,11 €	12,18 €
2	1	34,11 €	12,18 €
3	1	34,11 €	12,18 €
4	1	34,11 €	12,18 €
5	1	34,11 €	12,18 €
6	2	68,22 €	24,36 €
7	2	68,22 €	24,36 €
8	2	68,22 €	24,36 €
9	4	136,44 €	48,72 €
10	4	136,44 €	48,72 €
11	4	136,44 €	48,72 €
12	6	204,65 €	73,07 €
13	6	204,65 €	73,07 €
14	6	204,65 €	73,07 €
15	8	272,87 €	97,43 €
16	8	272,87 €	97,43 €
17	8	272,87 €	97,43 €
18	10	341,09 €	121,79 €
19	10	341,09 €	121,79 €
20	10	341,09 €	121,79 €
21	13	443,41 €	158,32 €
22	13	443,41 €	158,32 €
23	13	443,41 €	158,32 €
24	16	545,74 €	194,86 €
25	16	545,74 €	194,86 €
26	16	545,74 €	194,86 €
27	19	648,07 €	231,40 €
28	19	648,07 €	231,40 €
29	19	648,07 €	231,40 €
UN MES DE DESPLAZAMIENTO 30 DÍAS		784,50 €	280,11 €
31	23	784,50 €	280,11 €
32	23	784,50 €	280,11 €
33	27	920,94 €	328,83 €
34	27	920,94 €	328,83 €
35	27	920,94 €	328,83 €
36	31	1.057,37 €	377,54 €
37	31	1.057,37 €	377,54 €
38	31	1.057,37 €	377,54 €
39	36	1.227,92 €	438,44 €
40	36	1.227,92 €	438,44 €
41	36	1.227,92 €	438,44 €
SEIS SEMANAS DE DESPLAZAMIENTO 42		1.398,46 €	499,33 €
43	41	1.398,46 €	499,33 €
44	41	1.398,46 €	499,33 €
45	46	1.569,00 €	560,22 €
46	46	1.569,00 €	560,22 €
47	46	1.569,00 €	560,22 €
48	52	1.773,66 €	633,30 €
49	52	1.773,66 €	633,30 €
50	52	1.773,66 €	633,30 €
51	58	1.978,31 €	706,37 €
52	58	1.978,31 €	706,37 €
53	58	1.978,31 €	706,37 €
54	65	2.217,07 €	791,62 €
55	65	2.217,07 €	791,62 €
56	65	2.217,07 €	791,62 €
57	72	2.455,83 €	876,87 €
58	72	2.455,83 €	876,87 €
59	72	2.455,83 €	876,87 €
DOS MESES DE DESPLAZAMIENTO 60		2.694,60 €	962,13 €
61	79	2.694,60 €	962,13 €
62	79	2.694,60 €	962,13 €

NOTA: EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE DÍAS DESPLAZADO CORRESPONDERÁ UN NÚMERO DE PLUSES ASOCIADO. EL VALOR DE ESTOS PLUSES DEPENDERÁ DEL BLOQUE AL QUE SE HA REALIZADO EL VIAJE		IMPORTE A RECIBIR (€) POR EL TOTAL DE DÍAS DESPLAZADO 2026	
N.º DE DÍAS DESPLAZADO	N.º PLUSES ASOCIADO	BLOQUE A	BLOQUE B
63	87	2.967,47 €	1.059,56 €
64	87	2.967,47 €	1.059,56 €
65	87	2.967,47 €	1.059,56 €
66	95	3.240,34 €	1.156,99 €
67	95	3.240,34 €	1.156,99 €
68	95	3.240,34 €	1.156,99 €
69	103	3.513,21 €	1.254,42 €
70	103	3.513,21 €	1.254,42 €
71	103	3.513,21 €	1.254,42 €
72	113	3.854,29 €	1.376,20 €
73	113	3.854,29 €	1.376,20 €
74	113	3.854,29 €	1.376,20 €
75	123	4.195,38 €	1.497,99 €
76	123	4.195,38 €	1.497,99 €
77	123	4.195,38 €	1.497,99 €
78	133	4.536,47 €	1.619,78 €
79	133	4.536,47 €	1.619,78 €
80	133	4.536,47 €	1.619,78 €
81	148	5.048,10 €	1.802,46 €
82	148	5.048,10 €	1.802,46 €
83	148	5.048,10 €	1.802,46 €
84	163	5.559,73 €	1.985,14 €
85	163	5.559,73 €	1.985,14 €
86	163	5.559,73 €	1.985,14 €
87	180	6.139,58 €	2.192,18 €
88	180	6.139,58 €	2.192,18 €
89	180	6.139,58 €	2.192,18 €
MÁXIMO: TRES MESES DE DESPLAZAMIENTO 90	180	6.139,58 €	2.192,18 €
MÁXIMO: TRES MESES DE DESPLAZAMIENTO 90	180	6.139,58 €	2.192,18 €

01/01/2027 - 31/12/2027	
ZONA GEOGRÁFICA	VALOR DE PLUS
BLOQUE C Desplazado en España, Portugal e Italia	NA
BLOQUE B Desplazado Resto Europa Norte de África	12,42 €
BLOQUE A Desplazado Latinoamérica Otros países Desplazado África sub-Sahara	34,79 €

NOTA: EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE DÍAS DESPLAZADO CORRESPONDERÁ UN NÚMERO DE PLUSAS ASOCIADO. EL VALOR DE ESTOS PLUSAS DEPENDERÁ DEL BLOQUE AL QUE SE HA REALIZADO EL VIAJE		IMPORTE A RECIBIR (€) POR EL TOTAL DE DÍAS DESPLAZADO 2027	
		BLOQUE A	BLOQUE B
N.º DE DÍAS DESPLAZADO	N.º PLUSAS ASOCIADO	34,79 €	12,42 €
1	1	34,79 €	12,42 €
2	1	34,79 €	12,42 €
3	1	34,79 €	12,42 €
4	1	34,79 €	12,42 €
5	1	34,79 €	12,42 €
6	2	69,58 €	24,84 €
7	2	69,58 €	24,84 €
8	2	69,58 €	24,84 €
9	4	139,17 €	49,69 €
10	4	139,17 €	49,69 €
11	4	139,17 €	49,69 €
12	6	208,75 €	74,53 €
13	6	208,75 €	74,53 €
14	6	208,75 €	74,53 €
15	8	278,34 €	99,38 €
16	8	278,34 €	99,38 €
17	8	278,34 €	99,38 €
18	10	347,92 €	124,22 €
19	10	347,92 €	124,22 €
20	10	347,92 €	124,22 €
21	13	452,30 €	161,49 €
22	13	452,30 €	161,49 €
23	13	452,30 €	161,49 €
24	16	556,68 €	198,76 €
25	16	556,68 €	198,76 €
26	16	556,68 €	198,76 €
27	19	661,05 €	236,03 €
28	19	661,05 €	236,03 €
29	19	661,05 €	236,03 €
UN MES DE DESPLAZAMIENTO 30 DÍAS	23	800,22 €	285,71 €
31	23	800,22 €	285,71 €
32	23	800,22 €	285,71 €
33	27	939,39 €	335,40 €
34	27	939,39 €	335,40 €
35	27	939,39 €	335,40 €
36	31	1.078,56 €	385,09 €
37	31	1.078,56 €	385,09 €
38	31	1.078,56 €	385,09 €
39	36	1.252,52 €	447,21 €
40	36	1.252,52 €	447,21 €
41	36	1.252,52 €	447,21 €
SEIS SEMANAS DE DESPLAZAMIENTO 42	41	1.426,48 €	509,32 €
43	41	1.426,48 €	509,32 €
44	41	1.426,48 €	509,32 €
45	46	1.600,44 €	571,43 €
46	46	1.600,44 €	571,43 €
47	46	1.600,44 €	571,43 €
48	52	1.809,19 €	645,96 €
49	52	1.809,19 €	645,96 €
50	52	1.809,19 €	645,96 €
51	58	2.017,95 €	720,50 €
52	58	2.017,95 €	720,50 €

NOTA: EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE DÍAS DESPLAZADO CORRESPONDERÁ UN NÚMERO DE PLUSES ASOCIADO. EL VALOR DE ESTOS PLUSES DEPENDERÁ DEL BLOQUE AL QUE SE HA REALIZADO EL VIAJE		IMPORTE A RECIBIR (€) POR EL TOTAL DE DÍAS DESPLAZADO 2027	
N.º DE DÍAS DESPLAZADO	N.º PLUSES ASOCIADO	BLOQUE A	BLOQUE B
53	58	2.017,95 €	720,50 €
54	65	2.261,49 €	807,45 €
55	65	2.261,49 €	807,45 €
56	65	2.261,49 €	807,45 €
57	72	2.505,04 €	894,41 €
58	72	2.505,04 €	894,41 €
59	72	2.505,04 €	894,41 €
DOS MESES DE DESPLAZAMIENTO 60	79	2.748,58 €	981,37 €
61	79	2.748,58 €	981,37 €
62	79	2.748,58 €	981,37 €
63	87	3.026,92 €	1.080,75 €
64	87	3.026,92 €	1.080,75 €
65	87	3.026,92 €	1.080,75 €
66	95	3.305,26 €	1.180,13 €
67	95	3.305,26 €	1.180,13 €
68	95	3.305,26 €	1.180,13 €
69	103	3.583,60 €	1.279,50 €
70	103	3.583,60 €	1.279,50 €
71	103	3.583,60 €	1.279,50 €
72	113	3.931,52 €	1.403,73 €
73	113	3.931,52 €	1.403,73 €
74	113	3.931,52 €	1.403,73 €
75	123	4.279,44 €	1.527,95 €
76	123	4.279,44 €	1.527,95 €
77	123	4.279,44 €	1.527,95 €
78	133	4.627,36 €	1.652,18 €
79	133	4.627,36 €	1.652,18 €
80	133	4.627,36 €	1.652,18 €
81	148	5.149,25 €	1.838,51 €
82	148	5.149,25 €	1.838,51 €
83	148	5.149,25 €	1.838,51 €
84	163	5.671,13 €	2.024,85 €
85	163	5.671,13 €	2.024,85 €
86	163	5.671,13 €	2.024,85 €
87	180	6.262,60 €	2.236,03 €
88	180	6.262,60 €	2.236,03 €
89	180	6.262,60 €	2.236,03 €
MÁXIMO: TRES MESES DE DESPLAZAMIENTO 90	180	6.262,60 €	2.236,03 €
MÁXIMO: TRES MESES DE DESPLAZAMIENTO 90	180	6.262,60 €	2.236,03 €

ANEXO VI

POLÍTICAS DE TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

1. Preámbulo

El presente Anexo recoge el contenido de la Política de Trabajo a Distancia, Teletrabajo y Desconexión Digital de Alstom Transporte, S.A., a la que Alstom Movilidad, S.L. se adhirió mediante acuerdo firmado el 23 de mayo de 2023, integrándose en el presente convenio colectivo a efectos de su aplicación.

2. Objeto y ámbito de aplicación

La presente política regula las condiciones de prestación del trabajo a distancia y teletrabajo en la empresa Alstom Movilidad S.L., siendo de aplicación a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo.

3. Definición de trabajo a distancia y Teletrabajo

Desde Alstom Transporte se ha definido un nuevo modelo de trabajo no presencial en base a la naturaleza propia de los puestos de trabajo. Este modelo sustituye y anula la política de teletrabajo vigente hasta hoy y amplía la flexibilidad que Alstom ofrece ya a su plantilla en relación con horarios flexibles y tipos de jornadas para incluir el teletrabajo asociado al centro de trabajo. Todas las modalidades de teletrabajo son de carácter voluntario y requieren el acuerdo expreso entre persona trabajadora y empresa.

La ley 10/2021 del 9 de Julio de trabajo a distancia define trabajo a distancia como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, dentro del territorio español, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

A su vez, dicha ley define teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

A los efectos de esta política, el teletrabajo se integra en la definición de trabajo a distancia según se plasma en la Ley 10/2021 del 9 de julio de trabajo a distancia.

Se considerarán las siguientes modalidades, prestadas todas ellas en un período de referencia de tres meses:

- a. 20% de la jornada de trabajo
 - i. Aquellas personas que soliciten esta modalidad podrán hacer uso de esta flexibilidad como una jornada completa hasta un máximo de 4 días al mes u 8 medias jornadas, ya sean mañanas, tardes o una combinación de ambas, siempre que no se supere el total de 4 días al mes en caso de días completos.
 - ii. Para esta modalidad, se mantendrá la situación previa de cada centro de trabajo respecto al servicio de comida.
- b. 40% de la jornada de trabajo
- c. 60% de la jornada de trabajo
- d. Excepcionalmente podrá solicitarse la opción de ampliar el teletrabajo a un porcentaje del 80%.

La empresa velará por que la organización del trabajo permita la realización efectiva del porcentaje de teletrabajo acordado en cada caso, si bien en situaciones imprevistas de especial urgencia ó gravedad, se podrá requerir la presencia de la persona trabajadora en su centro de trabajo.

De producirse esta situación, las jornadas no trabajadas en remoto no se sumarán a los días de teletrabajo previstos posteriormente.

En caso de desvíos significativos entre el porcentaje de trabajo remoto previsto, y el efectivamente realizado, tal situación podrá ser objeto de análisis en la comisión de seguimiento del acuerdo.

Para todas y cada una de estas modalidades, la empresa y la persona trabajadora deberán contribuir a favorecer la integración y cohesión de los equipos de trabajo evitando el aislamiento y el estancamiento profesional de las personas trabajadoras que vayan a desempeñar sus funciones de una forma no presencial, preservándose siempre en todo momento los principios de igualdad de competencias y de oportunidades, independientemente de la modalidad en el que las personas trabajadoras presten sus servicios. Así mismo, la entidad empleadora deberá comprometerse a garantizar en todo momento, el acceso a las acciones formativas para todas las personas trabajadoras que vayan a desempeñar sus funciones de una forma no presencial, exactamente igual y en los mismos términos para las personas trabajadoras que acudan de una forma regular al centro de trabajo.

El régimen de trabajo, en cualquiera de las modalidades de teletrabajo será el que la persona trabajadora viniese desarrollando habitualmente de manera presencial, en lo referente a jornada, horario y vacaciones, tomando como referencia aquellas que apliquen en cada momento en el centro de trabajo al cual está adscrita la persona trabajadora, manteniéndose la obligación de ésta de continuar presentando la justificación de permisos retribuidos, licencias, vacaciones, enfermedad y cualquier otra situación análoga a las anteriores.

4. Formalización del acuerdo individual

Todas las modalidades tienen carácter voluntario para la persona trabajadora y la empresa.

Una vez acordado por ambas partes el interés en desarrollar parte de su actividad laboral en régimen de teletrabajo, y cumpliendo los requisitos exigidos para ello, se acordará y formalizará un anexo por escrito para recoger los términos de cada modalidad. Dicho anexo será entregado a la RLPT de su centro de trabajo en los 10 días hábiles siguientes a la formalización del acuerdo garantizando la confidencialidad de los datos. Este acuerdo, que firmarán la persona trabajadora y la empresa, dejará constancia de los siguientes apartados (del 4.1 al 4.12).

4.1. Solicitud

La solicitud de cualquiera de las modalidades podrá realizarse en cualquier momento del año, mediante el correspondiente documento de solicitud que se defina, debiendo ser notificada a la empresa a través de su línea jerárquica con información a RRHH para su estudio y resolución. y que se remitirá a la empresa para analizar cada una de las peticiones recibidas. El plazo estipulado para la resolución de la solicitud será el siguiente (incluyendo la información y validación previas por el dpto de EHS, según previsto en los puntos 4.10 y 6):

1. Si la solicitud se realiza durante la primera quincena de mes, se resolverá durante la segunda quincena del mes en curso y su aplicación comenzará el primer día del mes siguiente.
2. Si la solicitud se realiza durante la segunda quincena de mes, se resolverá durante la primera quincena del mes siguiente y su aplicación comenzará el primer día de la segunda quincena del mes en curso.

4.2. Duración

El inicio del trabajo en remoto se hará efectivo mediante la aceptación y firma del correspondiente acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa y se renovará anualmente de modo expreso, salvo que las partes acuerden lo contrario, en cuyo caso deberán acordarlo en los mismos plazos que se estipulan en la reversibilidad.

4.3. Reversibilidad

Con independencia de la modalidad escogida, el plazo estipulado para la comunicación de la finalización del acuerdo será de dos (2) meses tanto para la empresa como para la persona trabajadora.

En caso manifiesto de reversibilidad con anterioridad al vencimiento del acuerdo de teletrabajo que viniera desempeñando la persona trabajadora, ésta retornará a la modalidad presencial, pudiendo

adherirse nuevamente, con acuerdo previo por ambas partes, a cualquier otra modalidad de teletrabajo.

4.4. Idoneidad del puesto de trabajo

De manera general, podrá solicitarse teletrabajo en todos aquellos puestos que no requieran de la presencia física para la realización de éste en el centro de trabajo y/o que requieran de la utilización de herramientas, medios y/o equipos no accesibles a distancia. En cualquier caso, es potestad de la empresa definir los criterios para el teletrabajo así como poder cambiarlos en cualquier momento si la causa Organizativa/empresarial así lo requiriera. En este último caso, se estará a lo dispuesto en el punto 4.3 Reversibilidad.

4.5. Conservación del espacio asignado en el centro de trabajo

La persona en situación de teletrabajo en la modalidad del 60% o superior, no conservará necesariamente su puesto físico habitual, garantizándose en todo caso que dispondrá de un espacio de trabajo en los días de presencia en su centro de trabajo (espacio de trabajo para personal itinerante u otros).

Asimismo, si el trabajador tuviera derecho a plaza de aparcamiento antes del acuerdo de teletrabajo, dejará de mantener en el caso anteriormente mencionado (modalidad 60% o superior) dicho derecho durante el periodo de vigencia del acuerdo, si bien podrá solicitar a Servicios Generales una plaza de garaje para los días en oficina, la cual se asignará o no en función de la disponibilidad de éstas.

4.6. Medios que la entidad empleadora dispone para la persona trabajadora

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios informáticos y herramientas necesarias para poder desarrollar su trabajo a distancia, entre las que se incluyen:

- i. Portátil
- ii. Ratón
- iii. Auriculares, etc.

Por su parte, la persona trabajadora que desee solicitar cualquier modalidad de teletrabajo deberá contar con los medios de conectividad necesarios para desempeñar en remoto las funciones del teletrabajo.

El soporte técnico e informático, así como el mantenimiento de los equipos y accesorios utilizados por la persona trabajadora correrán por cuenta de la empresa. Será responsabilidad de la persona trabajadora asegurar el buen cuidado y preservación de éstos, así como que se llevan a cabo todas las actualizaciones de software necesarias para garantizar la protección de la información y su correcto funcionamiento.

Ante cualquier incidente técnico, la persona trabajadora tendrá que ponerlo de forma inmediata en conocimiento de su manager y del equipo de soporte de IT para que se adopten las medidas oportunas para asegurar la buena organización de la actividad y la resolución de la incidencia a la mayor brevedad, contactando a través de los canales previstos.

En todo caso, la persona deberá conocer y cumplir las políticas corporativas en lo que al uso de los medios informáticos se refiere.

4.7. Compensación

En relación con los costes asociados al teletrabajo, como pueden ser la conexión a internet, el suministro eléctrico o cualquier otro tipo de gastos, la empresa contribuirá con:

- Para la modalidad del 40%: cantidad fija de 31 euros brutos mensuales.
- Para la modalidad del 60% y casos excepcionales superiores: cantidad fija de 46 euros brutos mensuales.

Dicho pago será abonado en nómina. No existirá ninguna otra compensación, y el importe mensual será invariable independientemente de que, por razones organizativas, se requiera la presencia en oficina en días en los que esté previsto el teletrabajo, así como durante los periodos vacacionales.

Para aquellas personas que se acojan a la modalidad de trabajo remoto parcial (20%), no serán de aplicación las compensaciones económicas recogidas en este capítulo.

4.8. Organización del trabajo

El hecho de estar adscrito a alguna de las modalidades de teletrabajo no supondrá en ningún caso desligarse de la organización habitual de trabajo a la que la persona trabajadora hubiera estado adscrita previamente.

La persona trabajadora gestionará la organización de su tiempo de trabajo en el marco de la legislación y acuerdos aplicables de la misma manera que lo hacía cuando no estaba adscrita a alguna de las modalidades de teletrabajo. La carga de trabajo y criterios de resultados serán equivalentes a los de las personas trabajadoras comparables que presten servicios en las instalaciones de la compañía.

4.9. Sistema de fichajes

De acuerdo con el Real Decreto Ley 8/2019 que estableció la obligatoriedad para la entidad empleadora de garantizar el registro diario de la jornada, se mantiene, para aquellas personas trabajadoras que hagan uso de alguna de las modalidades de trabajo en remoto, la obligatoriedad de registrar el inicio y fin de la actividad diaria, así como la pausa de comida.

Alstom aboga por el cumplimiento correcto de los horarios previstos en cada centro. Por ello, toda prolongación de jornada para ser computable como extensión del tiempo normal de trabajo, deberá ser aprobada previa y expresamente por el manager jerárquico.

4.10. Espacio de trabajo

La persona trabajadora se compromete a informar, al inicio del acuerdo de teletrabajo del lugar en el que llevará a cabo la actividad laboral, y que deberá cumplir los requisitos para el desarrollo normal de la actividad laboral en las máximas condiciones de seguridad y salud según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto y con carácter previo al inicio del acuerdo individual de trabajo en remoto, la persona cumplimentará un cuestionario de autoevaluación de riesgos que deberá ser validado por el departamento de EHS antes de iniciarse el teletrabajo.

En todo caso, deberán cumplirse los plazos máximos previstos en el punto 4.1 (Solicitud).

Asimismo, la persona trabajadora notificará cualquier cambio de lugar de trabajo que deberá ser aprobado previamente por la entidad empleadora en términos de seguridad y salud.

4.11. Formación específica

La persona trabajadora deberá realizar formación específica online en materia de Prevención de Riesgos laborales.

Además de la formación anterior, se pondrá a disposición de la persona trabajadora formación online directamente relacionada con el trabajo no presencial y la gestión de equipos en remoto, para aquellas personas trabajadoras que supervisen equipos.

4.12. Confidencialidad

La persona trabajadora se compromete a guardar la más estricta discreción, confidencialidad y secreto sobre las informaciones y datos puestos a su disposición como consecuencia del ejercicio de la actividad laboral. Igualmente tiene que ser diligente en preservar este deber con respecto a las personas que habitan con ella, todo ello en cumplimiento igualmente de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos de carácter personal.

5. Derechos y obligaciones individuales y colectivos

Toda persona trabajadora que desempeñe alguna modalidad de trabajo en remoto mantendrá los mismos derechos que hubiera ostentado si prestase servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.

6. Seguridad y Salud Laboral

La Entidad empleadora facilitará la información en materia de prevención de riesgos laborales previamente al inicio del acuerdo, haciéndose entrega de las recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales que se recogen en la Guía de Prevención de riesgos laborales en Teletrabajo y la Instrucción básica para la persona trabajadora usuaria de PVD INSHT.

En todo caso, deberán cumplirse los plazos máximos previstos en el punto 4.1 (Solicitud).

7. Desconexión digital

7.1. Principios en materia de desconexión digital y ordenación del tiempo de trabajo

Se concretan a continuación los Principios de la política interna de Desconexión Digital, de aplicación para todas las personas trabajadoras de Alstom Transporte SA, sin perjuicio de la posible adaptación de las medidas concretas para adecuarse a las actividades específicas de las diferentes áreas de la empresa.

Primero: la empresa reconoce el derecho a la desconexión digital de sus personas trabajadoras como elemento fundamental para lograr una correcta gestión del tiempo de trabajo manteniendo igualmente una correcta conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas sus personas trabajadoras.

Segundo: la empresa establecerá una ordenación racional del tiempo de trabajo, así como del uso de las tecnologías y herramientas de comunicación y planificación del trabajo, respetando el cumplimiento de la jornada laboral según el calendario aplicable en cada centro de trabajo.

Tercero: la empresa promoverá acciones de sensibilización / formación dirigidas a mandos y personas trabajadoras, a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas digitales.

Cuarto: la empresa garantiza que el ejercicio de este derecho no puede conllevar sanciones ni puede influir negativamente en los procesos de promoción, evaluación y valoración de las personas trabajadoras.

7.2. Principales medidas a adoptar para el cumplimiento de estos principios:

- a. La entidad empleadora reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de la jornada laboral; al igual que durante los tiempos de descanso diario y semanal, vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, fines de semana, permisos, incapacidades, reducciones de jornada, excedencias; así como en los días de descanso por compensación.
- b. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas, y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, promover el cumplimiento al derecho a la desconexión digital; siendo responsabilidad del departamento de Recursos Humanos velar por el cumplimiento de este derecho.
- c. Comunicaciones y Reuniones:
 - i. Las personas trabajadoras tendrán derecho a no leer ni responder ninguna comunicación fuera de su horario laboral.
 - ii. Con carácter general no se enviarán comunicaciones por ningún medio fuera del horario laboral, salvo situaciones de especial urgencia o gravedad (que precisen de una respuesta inmediata).
 - iii. En todo caso, se promoverá el envío retardado de correos electrónicos en el caso de que se enviaran puntualmente fuera del horario laboral.
 - iv. En el período de duración de vacaciones, días de libre disposición, incapacidades, excedencias, etc. Será recomendable dejar un mensaje de aviso de ausencia en el buzón del correo, detallando en el mismo los datos de contacto de la persona trabajadora que haya sido designada por su superior jerárquico para reemplazo en caso de necesidad, así como las fechas previstas de la ausencia, con el fin de organizar una correcta gestión del trabajo.

- v. La convocatoria de reuniones de trabajo o formación presencial o telemática se realizará prioritariamente dentro de la franja horaria de coincidencia de todas las personas trabajadoras y dentro de los límites de la jornada laboral establecida en cada centro de trabajo.

8. Sustitución de la política anterior y entrada en vigor

La presente política será de aplicación en el ámbito del presente convenio colectivo desde la fecha de adhesión de Alstom Movilidad, S.L. a la política de trabajo a distancia de Alstom Transporte, S.A.

Con la entrada en vigor del presente convenio colectivo, esta política sustituye a cualquier regulación anterior en materia de teletrabajo en el ámbito de aplicación del mismo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44.

9. Seguimiento y supervisión

Ambas partes establecerán los mecanismos necesarios para el correcto seguimiento y supervisión de lo dispuesto en esta política. A tal efecto se establecerá una Comisión Estatal de Seguimiento, así como se establecerán comisiones de seguimiento en el ámbito de cada unidad de negocio. Ambas comisiones tendrán una periodicidad semestral.

Se indican a continuación las competencias de las comisiones de seguimiento:

- 1) recibir información del nº de acuerdos individuales de teletrabajo tramitados, detallando el porcentaje de trabajo remoto considerado en cada caso. La RLPT dispondrá con carácter previo de la relación de puestos de trabajos y porcentajes de teletrabajo aplicables en cada caso.
- 2) recibir información acerca de las solicitudes que hayan sido rechazadas y los motivos de dicha decisión. Ambas partes resolverán las posibles discrepancias respecto a los criterios que permitan el trabajo en remoto;
- 3) recibir información de la aplicación de reversibilidad, si fuera el caso.
- 4) Disponer de información actualizada de los puestos de trabajo para los que podrá solicitarse trabajo remoto, y el porcentaje inicialmente aplicable en cada caso.
- 5) Recibir información sobre los posibles cambios en los criterios para el teletrabajo, según previsto en el punto 4.4 con carácter previo a su efectividad.
- 6) Analizar, si se da el caso, las situaciones de desvíos significativos entre el porcentaje de trabajo remoto previsto, con el efectivamente realizado.
- 7) Tratar cualquier aspecto encaminado a la resolución de incidencias en la aplicación de la presente política.

10. Vigencia

La política expresada en este documento se iniciará con la firma del presente acuerdo entre la entidad empleadora y la representación legal de los trabajadores y se renovará anualmente de modo tácito, salvo que las partes planteen la necesidad de cambios, para incluir cualquier modificación por novedades legislativas, jurisprudencia, de entorno, necesidades operacionales, etc., en cuyo caso deberán acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

ANEXO VII

MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS
LGTBI

1. Objeto

El presente anexo regula el conjunto planificado de medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, de conformidad con la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024.

2. Ámbito de aplicación

Las medidas serán de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del convenio.
- Personas candidatas a procesos de selección.
- Personal de ETT, subcontratas y proveedores que presten servicios en el ámbito organizativo de la empresa.

3. Principios generales

La actuación de la empresa se regirá por los principios de:

- Igualdad de trato y no discriminación.
- Respeto a la diversidad.
- Protección de la dignidad, intimidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Tolerancia cero frente a conductas LGTBI-fóbicas.

4. Acceso al empleo

La empresa garantizará procesos de selección y contratación objetivos y no discriminatorios, mediante:

- Oferta de empleo y comunicaciones con lenguaje inclusivo.
- Eliminación de estereotipos y requisitos no justificados.
- Formación y sensibilización del personal interviniente en los procesos de selección.

5. Clasificación y promoción profesional

Se garantizará la igualdad de trato en:

- Clasificación profesional.
- Promoción interna.
- Evaluación del desempeño.
- Acceso a puestos de responsabilidad.

Los criterios aplicables serán objetivos y basados exclusivamente en competencias y méritos profesionales.

6. Formación y sensibilización

La empresa impulsará acciones de formación y sensibilización en materia de diversidad LGTBI, dirigidas a:

- La totalidad de la plantilla.
- Mandos intermedios y personal con funciones de dirección o gestión de personas.

7. Condiciones de trabajo y permisos

Las condiciones de trabajo, permisos y beneficios sociales se aplicarán sin discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, respetando la diversidad familiar y personal existente.

8. Entornos laborales seguros

La empresa adoptará medidas para prevenir comportamientos discriminatorios y garantizar entornos laborales seguros, diversos e inclusivos.

Las situaciones de acoso o violencia se registrarán por lo dispuesto en el Anexo VIII – Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

9. Régimen disciplinario

Las conductas contrarias a la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI serán sancionadas conforme al régimen disciplinario aplicable.

10. Seguimiento y revisión

El seguimiento y evaluación de las presentes medidas corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio o al órgano que se determine, pudiendo proponerse su revisión cuando concurren cambios normativos u organizativos.

11. Coordinación normativa

Las medidas previstas en este anexo se aplicarán de forma coordinada con:

- El Plan de Igualdad vigente.
- El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- El Anexo VIII del presente convenio.

En caso de concurrencia, se aplicará siempre la medida más garantista.

ANEXO VIII

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1. Objeto

El presente anexo tiene por objeto establecer un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, con la finalidad de prevenir, detectar y actuar ante cualquier conducta discriminatoria relacionada con la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso.

2. Ámbito de aplicación:

El protocolo será de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del convenio colectivo, con independencia de la modalidad contractual.
- Personas candidatas en procesos de selección.
- Personal de ETT, subcontratas y proveedores que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la empresa.
- Cualquier persona que, por razón de su actividad, se relacione con la empresa.

3. Principios de actuación

La aplicación del presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

- Tolerancia cero frente al acoso y la violencia LGTBI.
- Igualdad de trato y no discriminación.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad.
- Protección frente a represalias.
- Diligencia, imparcialidad y respeto al derecho de audiencia de las personas implicadas.

4. Conductas constitutivas de acoso o violencia

Se considerarán conductas constitutivas de acoso o violencia LGTBI aquellas que, de forma reiterada o puntual, supongan:

- Trato degradante, ofensivo o humillante.
- Conductas verbales, gestuales o físicas de carácter LGTBI-fóbico.
- Discriminación directa o indirecta por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Creación de un entorno intimidatorio, hostil o vejatorio.

5. Medidas preventivas

Las medidas preventivas en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI se regirán por lo dispuesto en el Anexo VII del presente convenio.

6. Protocolo anti acoso por razones de LGTBIFOBIA

Cuando cualquier persona trabajadora manifieste una denuncia, mediante cualquier canal, por cualquier tipo de discriminación o acoso relacionado con su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se procederá de la siguiente manera:

1. Se creará una comisión de investigación compuesta por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.
2. Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

3. Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.
4. Funciones de la comisión de atención:
 - Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
 - Recomendar y gestionar con el Dpto. de RRHH las medidas cautelares que estime convenientes.
 - Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
 - Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
 - Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
5. Principios rectores y garantías de procedimiento:
 - Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.
 - Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
 - Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
6. Intervinientes:
 - La víctima, que sufre o ha sufrido una situación de acoso
 - La persona denunciada que presuntamente ha cometido el acoso
 - Testigos, personas que han presenciado los hechos.
 - Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género.
 - La dirección de la empresa
 - Se podrá acordar la participación de asesoría externa

7. Procedimiento de actuación:

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

7.1. Procedimiento preliminar:

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión de atención entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que pueden emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención. En ese plazo, la comisión de atención dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

- El acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen, o,
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

7.2. Procedimiento expediente informativo:

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género y una vez finalizada la fase de procedimiento preliminar.

La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 5 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
 - Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
 - Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.
 - El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales desde el inicio de las actuaciones investigadoras hasta la redacción de la resolución del expediente.
 - Seguimiento Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.
Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.
El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.
8. Medidas disciplinarias relacionadas con la falta de igualdad de trato y no discriminación
- Se considerarán faltas leves:
 - Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Siempre que este hecho sea aislado.
 - Se consideran faltas muy graves:
 - La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.
 - La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
 - Cualquier acción considerada discriminatoria que sea repetitiva y que se la Comisión haya considerado como perjudicial para la persona afectada.
 - Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El desarrollo y aplicación práctica de este procedimiento podrá adaptarse a las circunstancias siempre que los cambios queden acordados entre todos los integrantes, garantizando en todo caso los principios y garantías establecidos en el presente protocolo.

(03/11.423/26)

