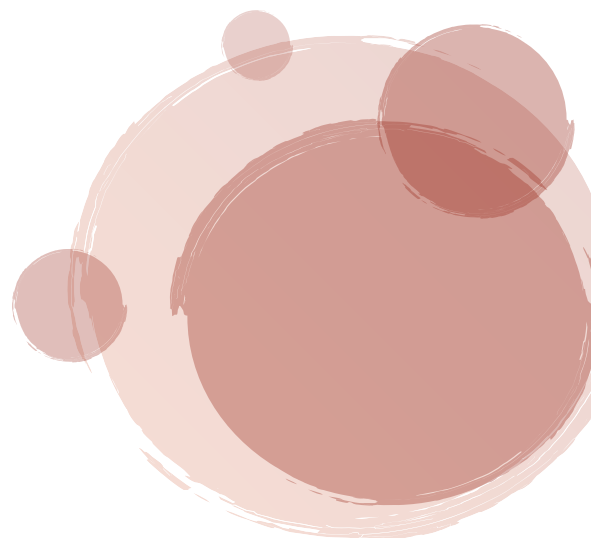




# **GUÍA DE TUS DERECHOS 2023**

**SIEMENS RAIL AUTOMATION**

**Elaborada por:**



## Contenido

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| 1. CALENDARIO Y VACACIONES.....            | 3  |
| 2. JORNADA LABORAL .....                   | 6  |
| 3. SALARIO .....                           | 11 |
| 4. PLUSES .....                            | 13 |
| 5. PERMISOS.....                           | 14 |
| 6. PREMIOS Y AYUDAS .....                  | 16 |
| 7. VIAJES .....                            | 17 |
| 8. ESTUDIOS.....                           | 19 |
| 9. EXCEDENCIAS .....                       | 21 |
| 10. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.....     | 22 |
| 11. OTROS DERECHOS .....                   | 28 |
| 12. TRABAJADORES/AS DENTRO DE TABLAS ..... | 29 |
| 13. NOTAS .....                            | 30 |

# 1. CALENDARIO Y VACACIONES



SIEMENS Rail Automation S.A.U.

CALENDARIO LABORAL 2023



| ENERO |    |    |    |    |    |    |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| L     | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|       |    |    |    |    |    | 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 |    |    |    |    |    |

| FEBRERO |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| L       | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|         |    | 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 |    |    |    |    |    |    |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| L     | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|       |    | 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 |    |    |

| ABRIL |    |    |    |    |    |    |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| L     | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|       |    |    |    |    | 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 |

| MAYO |    |    |    |    |    |    |
|------|----|----|----|----|----|----|
| L    | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
| 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 |    |    |    |    |

| JUNO |    |    |    |    |    |    |
|------|----|----|----|----|----|----|
| L    | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|      |    |    | 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 |    |    |

| JULIO |    |    |    |    |    |    |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| L     | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|       |    |    |    |    | 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    |    |    |    |    |    |    |

| AGOSTO |    |    |    |    |    |    |
|--------|----|----|----|----|----|----|
| L      | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|        | 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 |    |    |    |

| SEPTIEMBRE |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|----|----|----|
| L          | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|            |    |    |    | 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 |    |

| OCTUBRE |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| L       | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|         |    |    |    |    |    | 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 |    |    |    |    |    |

| NOVIEMBRE |    |    |    |    |    |    |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| L         | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|           |    | 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 |    |    |    |    |    |    |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| L         | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
|           |    |    |    | 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 |

Los días laborables de vacaciones son 22 (Agosto).

**Días de ajuste de calendario:** El exceso de jornada respecto a las 1.717 horas establecidas en el Convenio Colectivo es de 4 días. Este tiempo será cargado en GloHria y estará a disposición del empleado. El día 5 de abril la jornada concluirá 1 hora y 17 minutos antes.

|                         |  |
|-------------------------|--|
| FESTIVOS                |  |
| FESTIVOS MADRID CAPITAL |  |
| VACACIONES              |  |



WWW.NOSOMOSMONOS.ES

CCOO

El Convenio Colectivo establece **31 días naturales** de vacaciones.

- AÑO 2023:
  - **4 días** de exceso de jornada.
  - **22 días** de vacaciones.

## NORMAS

Estas son las reglas, pactadas con la Dirección, para evitar problemas a la hora de **solicitar vacaciones o días de ajuste de calendario**:

- Para coger **1 día**, este se solicitará **como muy tarde el día anterior**.
- Para **2 días**, estos se solicitarán **como muy tarde con una semana de antelación**.
- Para **4 o 5 días**, estos se solicitarán **al menos con dos semanas de antelación**.
- Para **más de 5 días**, estos se solicitarán **al menos con un mes de antelación**.

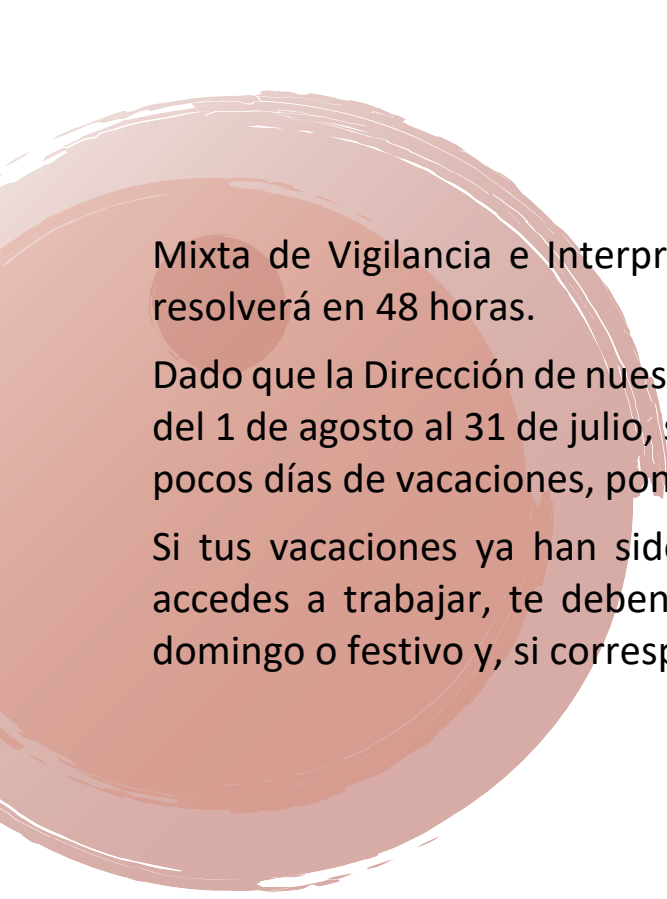
**En ningún caso, las vacaciones de la persona trabajadora podrán ser suprimidas o sustituidas por compensación económica.**

Todo esto sin perjuicio de que ante una solicitud que no cumpla con los plazos mínimos establecidos, la persona responsable de aprobar o no las vacaciones o días de ajuste, las pueda aprobar bajo su criterio.

**Se entenderá aprobada la concesión de los días solicitados si transcurre el 50% del plazo mínimo requerido para su solicitud, sin haber obtenido respuesta.**

Aconsejamos que, si no se recibe respuesta transcurrido el plazo mínimo o bien se reciba una respuesta negativa, nos lo comuniquéis o enviéis un email a la persona responsable de aprobar las vacaciones con copia a CCOO (nos da igual que sea copia oculta).

Os hacemos notar además que, todas las denegaciones de solicitud de cambio de vacaciones o días de ajuste de calendario serán remitidas a la Comisión



Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio para su estudio, la que resolverá en 48 horas.

Dado que la Dirección de nuestra empresa aplica el devengo de las vacaciones del 1 de agosto al 31 de julio, si te has incorporado este año y has devengado pocos días de vacaciones, ponte en contacto con CCOO.

Si tus vacaciones ya han sido aprobadas y te piden trabajar esos días, si accedes a trabajar, te deben aplicar el plus cambio de jornada a sábado, domingo o festivo y, si correspondiese, las horas extra.

## 2. JORNADA LABORAL

### JORNADA LABORAL

- 1.717 horas anuales de trabajo según calendario laboral.
- El cómputo de horas es mensual.

### HORARIO

| OFICINAS* <sup>1</sup>                                                                                     | TALLER Y ALMACÉN* <sup>1</sup>                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De lunes a jueves:<br>· Entrada desde las 7:30 hasta las 9:30.<br>· Salida desde las 16:30.                | De lunes a jueves:<br>· Entrada desde las 7:30 hasta las 8:00.<br>· Salida desde las 16:30.                |
| Viernes:<br>· Entrada desde las 7:30 hasta las 9:30.<br>· Salida desde las 14:30 (o 13:50* <sup>2</sup> ). | Viernes:<br>· Entrada desde las 7:30 hasta las 8:00.<br>· Salida desde las 14:30 (o 13:50* <sup>2</sup> ). |

No se computarán como tiempo efectivo de trabajo:

- 15' de lunes a viernes.
- 40' de lunes a jueves.

En **Oficinas**, las recuperaciones se producirán en periodos máximos de 3 horas por día.

En **Taller y Almacén**, las recuperaciones se producirán de lunes a jueves en periodos mínimos de 30 minutos.

**\*1** Oficinas abarca a las personas de Tres Cantos y San Fernando de Henares que no son de taller o de almacén.

**\*2** Gracias al acuerdo que conseguimos en 2018, las personas, tanto de oficinas como de taller y almacén, podrán salir los viernes a las 13:50.

## PAUSAR TU JORNADA

Dispones de la posibilidad de **pausar tu jornada laboral para atender asuntos personales** como hacer un recado o atender una reparación de fontanería en tu casa, etc. Se debe registrar en el sistema de fichaje. Sin embargo, si lo que te vas a tomar es un permiso retribuido (p.ej. ir al médico/a o al centro de salud), este **no se debe registrar como pausa** en el sistema de fichaje, ya que todo ese tiempo **se considera tiempo de trabajo efectivo**.

## FLEXIBILIDAD HORARIA

La persona trabajadora, tanto de oficina como de taller, podrá **solicitar flexibilidad horaria distinta a la establecida anteriormente**, según sus necesidades.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con ella que tendrá que desarrollarse con la **máxima celeridad** y, en todo caso, durante un **periodo máximo de quince días**, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Contacta con CCOO si tienes algún problema al respecto, ya que la Dirección de RR.HH. deberá razonar debidamente la negativa a la inclusión de una persona en el sistema de flexibilidad horaria.

Por ejemplo, en taller y almacén existen acuerdos particulares para que la persona trabajadora pueda entrar de 7:30 a 9:30, saliendo de 16:30 a 18:30.

## BOLSA DE HORAS

¿Qué pasa con las horas que pudieran hacerse en exceso en un determinado mes? Pues bien, fruto de un acuerdo al que llegamos con la Dirección (eso sí, tras haber puesto una denuncia en los juzgados ya que querían que

caducaran), **el tiempo en exceso trabajado por voluntad de la persona trabajadora en un determinado mes se tiene que descansar sí o sí.**

Las reglas para el disfrute de horas acumuladas por voluntad de la persona trabajadora son las siguientes:

- Los excesos mensuales de horario derivados del sistema de flexibilidad aplicable en la empresa se compensarán con descanso en un plazo máximo de cuatro meses desde su generación.
- Si en el referido plazo no se hubiera producido el descanso, este se disfrutará de manera inmediata a partir del primer día laborable transcurrido el cuatrimestre, salvo acuerdo por escrito entre las partes. En todo caso, transcurridos dos meses adicionales, los excesos no compensados se disfrutarán de manera inmediata.
- Los saldos de horas positivos que acumules los puedes disfrutar en días completos.
- Todos los excesos horarios mensuales no disfrutados desde julio de 2021 hasta junio de 2022 (ambos inclusive) se deberán disfrutar en los cuatro meses siguientes a partir del 1 de junio de 2022 (desde junio a septiembre).

## DESCANSOS

- Entre el **final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente** debe de haber un **descanso mínimo de 12 horas**.
- Existe un **descanso mínimo semanal**, acumulable por períodos de hasta catorce días, de **día y medio ininterrumpido** que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.



## REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL

- El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras excepto a personal de alta dirección [2.1.a) ET] y al personal que tiene pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo.
- El registro debe permanecer a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Deben respetarse en todo caso los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad previstos en el artículo 20 bis del ET.

## REDUCCIÓN DE JORNADA

### ○ REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA

*Consulta la sección de NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.*

### ○ REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADOS

Para el cuidado de un **menor de doce años, familiar dependiente o persona con discapacidad** que no desempeñe actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con la disminución proporcional del salario, entre **1/8 y 1/2 de la jornada**.

Este derecho llega a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar **hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado. (Mejora del RD 5/2023)

Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el **cuidado de hijos, hijas o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años** y que tengan cáncer u otra **enfermedad grave**, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años. (Mejora del RD 5/2023)

En el caso de **nacimiento de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante **1 hora al día** y a **reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas al día**, con la disminución proporcional del salario.

## ○ REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS

*Consulta la sección de ESTUDIOS.*

### 3. SALARIO

Gracias a la negociación del Comité de Empresa, existe un incremento **consolidable** en el salario **cada año** (ejemplo 2023: 4,5% consolidable + 1% no consolidable).

#### OTROS CONCEPTOS SALARIALES

- **Antigüedad:** Incremento del 5% del salario base cada quinquenio y 1 día de permiso retribuido por cada quinquenio a partir del quinto.

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

- 1 hora extra= **200% salario/hora** ordinaria o 1 hora de descanso (**1.75 horas** de descanso para empleados/as y operarios/as que no perciban dieta o media dieta).



¿Mi salario es justo?

Consulta:

<https://nosomosmonos.es/situacion-salarial-en-siemens-ra/>

#### COMPLEMENTOS

- Complemento consolidado por desempeño: Incremento del **4,5%** en 2023.



En <https://nosomosmonos.es> > Ayuda te ayudamos a calcular varios conceptos salariales.

- Complemento de la prestación por enfermedad, accidente, maternidad o paternidad: **hasta el 100%** del salario base y otros complementos.

## PAGA EXTRA DE JULIO Y NAVIDAD

- 1 mensualidad de salario base y otros complementos. Prorratable en 12 mensualidades. Les aplica la antigüedad.

## PAGA EXTRA DE ENERO

- 1 mensualidad y media del salario base. Prorratable en 12 mensualidades.

### SIEMENS

### Recibo de Nómina

**DATOS EMPRESA**  
Siemens Rail Aut. S.A.U.  
CIF: A28512598  
Ronda de Europa 5  
28760 Tres Cantos

**DATOS EMPLEADO**  
Id Empleado:  
Empleado:  
NIF:  
F. antigüedad:  
Cat. Profesional: Ing. Tec.  
Tipo contrato: 100 Grupo cotiz: 02 CNAE: 7112  
N. Afiliación SS:

**CENTRO DE TRABAJO**  
CCC: 28029119174  
EI28 SRA Madrid  
E05

¿DUDAS CON LA NÓMINA?  
PONTE EN CONTACTO CON  
NOSOTROS/AS Y TE  
RESOLVEMOS LAS DUDAS

## 4. PLUSES

### NOCTURNIDAD

- **5,79€/hora** (A partir de 4 horas, se percibe el importe de 8 horas)

### CAMBIO DE JORNADA A SABADO, DOMINGO O FESTIVO

- **23,55€/hora + 1 hora de descanso/hora** trabajada. A partir de 8 horas se consideran horas extraordinarias.

### PERNOCTA

- **28,03€/día** por pernoctar fuera del domicilio habitual.

### DISTANCIA Y TRANSPORTE

- Valor del **abono B2** y exención fiscal opcional.

### PAGO DE KILÓMETROS

- **0,32€/km** al utilizar vehículo propio en gestiones de trabajo.

### COMEDOR

- **9€/día.**

### PLUS CONDUCCIÓN VEHÍCULOS DE EMPRESA

- Personal desplazado a obras que conduzca vehículos de empresa  
**162,03€/mes.**

## 5. PERMISOS

### PERMISOS RETRIBUIDOS

Permisos en los que la persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, puede ausentarse del trabajo sin consecuencias económicas.

*Los permisos retribuidos por motivos familiares contarán desde el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.*



**3 días** laborables por **nacimiento**, adopción o acogida, + 3 días por desplazamiento.



**2 días** laborables en caso de **enfermedad**, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, nietos/as políticos/as, abuelos/as, abuelos/as políticos/as, hermanos/as o hermanos/as políticos/as. Se entenderán las relaciones de parentesco anteriormente enumeradas también en caso de parejas de hecho registradas + **2 días** por desplazamiento.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) amplía este permiso a **5 días**, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



**18 días** naturales de permiso ininterrumpido por **matrimonio**.

El ET amplía su ámbito también a las **parejas de hecho**.



**1 día** laborable por **matrimonio** de hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padre, madre o abuelos/as + **1 día** por desplazamiento.



**3 días** laborables por **fallecimiento** de padre o madre de uno u otro cónyuge, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, cónyuge o hermanos/as. Se entenderán las relaciones de parentesco anteriormente enumeradas también en caso de parejas de hecho registradas + **3 días** por desplazamiento.



**2 días** laborables por **fallecimiento** de hermanos/as políticos/as, hijos/as políticos/as o abuelos/as políticos/as. Se entenderán las relaciones de parentesco anteriormente enumeradas también en caso de parejas de hecho registradas + **2 días** por desplazamiento.

El ET amplió este permiso a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, aunque nuestro Convenio ya lo recogía.



**1 día** laborable por **traslado** del domicilio habitual.



Flexibilidad y **todo el tiempo necesario** para **consulta médica** de la persona trabajadora, hijos/as y familiares dependientes.



**4 semanas** naturales de permiso de **lactancia** o **reducción de jornada** en 1 hora acumulando los 40 min de comida (1h40m).



**1 día** de descanso al mes por **desplazamiento** en zona “Resto del mundo” y “Resto del mundo especial”.



**2 días** laborables por **examen** de estudios oficiales.



**1 día** de permiso retribuido al año por cada **quinquenio** a partir del quinto.



**4 días** retribuidos para ausentarse del trabajo por **causa de fuerza mayor** cuando sea necesario **por motivos familiares urgentes e imprevisibles**, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. (Mejora del RD 5/2023)

## PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- **6 días** por **asuntos particulares** sin necesidad de justificación.

---

## 6. PREMIOS Y AYUDAS

### PREMIO 25 AÑOS DE SERVICIO

- **3 mensualidades** de sueldo base, más antigüedad.

### PREMIO POR MATRIMONIO

- **788,43€**

### PREMIO POR NATALIDAD

- **183,63€** por hijo o hija.

### TICKET GUARDERÍA

- **111,82€/mes** y exención fiscal opcional.

### AYUDA FAMILIAR

- **34,03€/mes** por cada persona a cargo.

### AYUDA HIJOS/AS CON CAPACIDADES DIFERENTES

- **156,75€/mes** por hijo/a.



## 7. VIAJES

El desplazamiento es un cambio temporal de centro de trabajo que te obliga a residir en una población diferente a la de tu domicilio habitual. En un periodo de 3 años, la suma de todos los desplazamientos no puede exceder de 12 meses, si se superaran será considerado traslado.

### DESPLAZAMIENTOS FUERA DE ESPAÑA Y PORTUGAL

#### PLUSES

- **Europa occidental:** Valor del Plus pernocta (28,03€/día).
- **Europa oriental:** 41,71€/día.
- **Resto del mundo:** 62,55€/día.
- **Resto del mundo (Países especiales):** 81,08€/día.

#### GASTOS

Gastos a **justificar** o posibilidad de elegir **dieta** (en zona Resto del mundo y Resto del mundo especial): **87,09€/día**.

#### DESCANSO

1 día de descanso al mes y 1 viaje pagado cada 3 meses en zona Resto del mundo y Resto del mundo especial.

### DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJADORES/AS DENTRO DE TABLAS

En caso de personas trabajadoras DENTRO DE TABLAS desplazadas al extranjero se establecerán convenios particulares con el interesado/a en cada

caso, o convenios de ámbito general para cada obra en particular, respetando, en todo caso, las condiciones existentes.

En el caso de personas trabajadoras dentro de tablas que se desplazan se suelen pactar las mismas condiciones que con las de fuera de tablas, siendo la persona trabajadora la que debe aceptar estas condiciones.

## **TRIBUTACIÓN Y EXENCIÓN FISCAL**

Consulta <https://nosomosmonos.es/viajes-y-desplazamientos/>

## 8. ESTUDIOS

### AYUDA DE ESTUDIOS

Las personas trabajadoras de Siemens RA disponemos de un fondo destinado para ayuda de estudios. Las normas para el reparto de dicho fondo, que se realiza normalmente a finales de año, son establecidas por el Comité de Empresa y se reparte por la Dirección de la empresa.

Fondo para 2023: **43.837,68€**

### PERMISOS POR ESTUDIOS

La persona trabajadora que esté estudiando dispondrá de **2 días laborables por examen**, hasta un máximo de 12 días anuales, para todos los estudios que se realicen en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico relacionado con la actividad profesional de la empresa.

Para el resto de estudios no relacionados con la actividad profesional de la empresa, se tendrá el mismo derecho indicado en el párrafo anterior, con un límite equivalente a los años de duración de la carrera que se esté cursando.

Una vez excedido este límite, se tendrá derecho a los días necesarios para la realización de los exámenes, considerándose estos por cuenta de la persona trabajadora.

### REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS

Las personas trabajadoras que estén realizando estudios oficiales podrán

solicitar flexibilidad en el horario de salida, hasta un máximo de **2 horas diarias** o **reducir la jornada hasta 4 horas diarias** donde:

- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.
- La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de **quince días**.

## EXCEDENCIA POR ESTUDIOS

Excedencia con reserva del puesto de trabajo de **hasta 2 años** que se concederá de forma automática siempre que no esté siendo disfrutada por más de 10 personas trabajadoras. En el caso de que se solicite dicha excedencia y el número de personas trabajadoras antes apuntado se haya alcanzado, se estudiará por parte de la Dirección si se concede o no.

## FORMACIÓN A TRAVÉS DE FUNDAE

Como persona trabajadora puedes **solicitar un permiso individual de formación a tu empresa** (PIF) para asistir a cursos de formación – cuyo fin sea la obtención de una titulación o acreditación oficial – y que tu empresa se bonifique por tus costes salariales durante el tiempo que te ausentes de tu puesto de trabajo (tú seguirías cobrando tu sueldo).

Además, **puedes participar en** cursos gratuitos de promoción profesional y desarrollo personal. Las acciones formativas las ofertan, de manera gratuita, centros y entidades de formación debidamente inscritos y acreditados.

## 9. EXCEDENCIAS

### EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Las personas trabajadoras fijas, y con al menos 1 año de antigüedad, podrán solicitar excedencia, de entre **3 meses a 5 años**.

- Para **prorrogar** la excedencia, se debe solicitar por escrito **con un mes de antelación** al Departamento de RRHH, antes de que finalice esta.
- Para el **reingreso** será necesario comunicarlo **1 mes antes** de que finalice.
- Si al solicitar el reingreso no hubiera vacante de su categoría y existiera en otra cualquiera, se podrá optar a ella, en las condiciones de la vacante, siempre que reúna las condiciones profesionales necesarias, ocupando el puesto primitivo en la primera vacante que se produzca.

### EXCEDENCIA POR ESTUDIOS

Consulta la sección de *ESTUDIOS*.

### EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS

Consulta la sección de *NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR*.

### EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES

Excedencia de **hasta 2 años** con **reserva del puesto de trabajo** para cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

El Estatuto de los Trabajadores amplía este derecho a las **parejas de hecho y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**.

---

## 10. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

### MENSTRUACION

Las mujeres que se sientan incapacitadas para cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, por menstruaciones incapacitantes secundarias o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis, deberán acudir al médico de cabecera de la Seguridad Social para poder solicitar la baja correspondiente. Será el médico de cabecera el que decidirá si el dolor es incapacitante como para requerir de baja laboral y también la duración de la misma, si procediera, y también cuántos días de baja necesitaría.

El médico puede conceder un permiso de hasta un año y, a diferencia de lo que sucede con otras bajas de Incapacidad Temporal (IT), cada baja médica motivada por esta razón se considera como un proceso nuevo, por lo que no se tendrá en cuenta lo que duró la baja anterior

### EMBARAZO

Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes:

- la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

- la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

## NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

- Nacimiento: **3 días laborables + 3 días por desplazamiento.**
- La suspensión del contrato y las prestaciones por maternidad/paternidad (comúnmente llamado permiso), desde el 01/04/2019, se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. Esto aplica a Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Ambos/as progenitores/as podrán disfrutar de **16 semanas** de prestación.
- Ampliación en **1 semana** para cada progenitor/a por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de **nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.**
- Ampliación en **1 semana** para cada progenitor/a en caso de **discapacidad del hijo/a.**
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo

superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

- Familias **monoparentales**: En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las **ampliaciones de dos semanas** previstas para las familias con dos personas progenitoras, en los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, así como en nacimientos múltiples. (Mejora del RD 5/2023)

La suspensión del contrato:

- Implica que seis semanas del permiso de maternidad/paternidad se tienen que poner inmediatamente posteriores al parto o resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa con fines de adopción o acogimiento.
- Cada progenitor/a puede decidir cómo distribuirlo, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida.
- Puede disfrutarse hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.
- Deberá comunicarse con 15 días de antelación a la empresa.

Durante la suspensión por maternidad o paternidad, la Seguridad Social no ofrece el 100% del salario, sino el 100% de tu base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior al permiso. Sin embargo, **nuestro convenio colectivo lo complementa hasta el 100%** de tu salario.

## PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el **cuidado de hijo, hija**



**o menor acogido por tiempo superior a un año**, hasta el momento en que el o la menor cumpla 8 años.

- Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor o progenitora al otro.
- La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días, salvo fuerza mayor.

## LACTANCIA

Para la lactancia **hasta que el o la menor cumpla nueve meses**, las personas trabajadoras tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este derecho:

- Puede sustituirse por una reducción de su jornada de 1 hora + los 40 minutos de la comida, es decir en **1h40min** (gracias al artículo 21-A-11 de nuestro convenio).
- **Puede ampliarse hasta los 12 meses** si ambos progenitores/as disfrutan de todo el permiso de forma simétrica (con la misma duración y en régimen de reducción de jornada). En este caso, hay que tener en cuenta que uno/a de los/las dos no tendría prestación de la Seguridad Social durante esos 3 meses, es decir, sería una reducción de jornada.

- **Puede acumularse en 4 semanas completas** (gracias al artículo 21-A-11 de nuestro convenio).
- Puede disfrutarlo tanto el padre como la madre, independientemente de que trabaje o no el otro progenitor o la otra progenitora.

A tener en cuenta:

- **Cobras el 100%** independientemente de tu base de cotización.
- Debes **avisar** a RR.HH. **15 días antes** de acogerte al permiso.

## REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS/AS

*Consulta la sección de REDUCCIÓN DE JORNADA en JORNADA LABORAL.*

## EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS

Excedencia no superior a **3 años**, para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- Cuando la excedencia haya sido solicitada por tiempo inferior a 3 años, podrá ser prorrogada hasta el máximo de los 3 años.
- Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.
- Durante el primer y segundo año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia aquí descrita, que se podrá disfrutar de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, se estará a lo establecido en el Art. 46.3 del E.T conforme lo preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

## CONCILIACIÓN

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la persona trabajadora podrá hacer uso de hasta 4 semanas de trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo, que se disfrutarán a la finalización del permiso por adopción o nacimiento de hijo/a en las que podrá prestar sus servicios desde su domicilio, siempre y cuando la función y tareas que desempeña sean compatibles con el trabajo en remoto y las necesidades organizativas del departamento. Durante esta situación, la persona trabajadora tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación en todo caso lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

# 11. OTROS DERECHOS

## ACTIVIDADES CULTURALES

Existe un fondo de **11.091,56€** que empleamos en organizar y subvencionar actividades culturales de las personas trabajadoras.

En <https://nosomosmonos.es/oferta-cultural/> puedes consultar las actividades en marcha.

## FONDO PARA PRÉSTAMOS

- Fondo de **62.700€**

## JUBILACIÓN

Nuestro convenio, con la finalidad de estimular la renovación y estabilidad de la plantilla, potencia la jubilación anticipada, con las siguientes primas:

| Al cumplir | € por año de servicio en la empresa |
|------------|-------------------------------------|
| 60 años    | 1000€                               |
| 61 años    | 950€                                |
| 62 años    | 900€                                |
| 63 años    | 800€                                |
| 64 años    | 700€                                |

## AUTOBUSES

Existe un servicio de autobuses que se adaptará a la utilización real por las personas trabajadoras, mediante estudio conjunto de la Dirección y el Comité de Empresa.

## 12. TRABAJADORES/AS DENTRO DE TABLAS

A las personas trabajadoras de dentro de tablas les aplica, además, lo siguiente:

### PLUS JEFE/A DE EQUIPO

- Operarios/as con personal a su cargo o que representen a la empresa ante el cliente: complemento del **20% sobre tablas salariales**.

### PLUS NOCTURNIDAD

- Complemento del **40% sobre tablas salariales**.

### PLUS CAMBIO DE JORNADA A SABADO, DOMINGO O FESTIVO

- **16,30€/hora + 1 hora de descanso** por cada hora trabajada con un límite de 8 horas/día (el resto se consideran horas extraordinarias).

### PLUS DE PRUEBAS Y PUESTA EN SERVICIO CON EL CLIENTE

- Ver Tablas 1A y 1B del Convenio Colectivo.

### PLUS MEJORA DE CONVENIO

- Operarios/as: **1.044,82€ al mes**
- Empleados/as: **718,76€ al mes**

### DIETAS

- Dieta: **90,33€ al día**
- Media dieta: **13,63€ al día**

### HORAS DE VIAJE

- Ver Tablas 1A y 1B del Convenio Colectivo.

## 13. NOTAS

- Los valores que aparecen en esta guía son para el año 2023 y son fruto de la negociación del Convenio Colectivo.
- Para ampliar la información resumida aquí puedes consultar el [convenio completo](#) y mucha otra información en nuestra [web](#), además de contactar con nosotros/as cuando lo necesites.
- Además, ten en cuenta que hay otras leyes que te aplican, aparte de las de nuestro convenio: Estatuto de los Trabajadores, Convenio del Metal, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc.

¿DUDAS, CONSULTAS, PROBLEMAS?

**DON'T PANIC**  
**PREGÚNTANOS**





Pilar Prieto

Sebastián Puertas

Alfonso García

COMISIÓN PERMANENTE - GRUPO  NSM CCOO -

 **ESCUCHAMOS**

 **DEFENDEMOS**

 **CONSEGUIMOS**

 **CONSULTAS:**

 **OBJETIVOS:**

 **CONSEGUIDO:**

 **EQUIPO COMPLETO:**



**SIEMENS RAIL AUTOMATION**

 **ALTAVOZ**

 **PROTECCIÓN**

 **ASESORAMIENTO**

 **MEJORAS**



# ELECCIONES AL COMITÉ DE EMPRESA

17 DE OCTUBRE 2023

## SIEMENS RAIL AUTOMATION



### CANDIDATURA DEL COLEGIO DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS



### NUESTRA CANDIDATURA:

- |    |                               |    |                                 |
|----|-------------------------------|----|---------------------------------|
| 1  | Pilar Prieto Sanz             | 16 | Pablo Ortega Martínez           |
| 2  | Sebastián Puertas Serrano     | 17 | Héctor Vicente de Gregorio      |
| 3  | Alfonso García Alonso         | 18 | José Luis Muñoz Muñoz           |
| 4  | Alberto Javier García Reyes   | 19 | Antonio Núñez Padilla           |
| 5  | María Martín Majadas          | 20 | José Enrique Escobar Abanes     |
| 6  | María Isabel Lopez Amor       | 21 | Sergio Arcas Martín             |
| 7  | José Luis Ortiz Navarro       | 22 | Elena Leiva García Del Castillo |
| 8  | Francisco Llamas García       | 23 | Fernando Carrascal Cortes       |
| 9  | Santiago González Jorge       | 24 | Ricardo Sánchez Leceta          |
| 10 | Ramón Renedo Merino           | 25 | Ana Soto Fombella               |
| 11 | José Antonio Lendinez López   | 26 | José Oscar García Martín        |
| 12 | Ignacio Pérez Santaella       | 27 | Tamara Rubio García             |
| 13 | Leila Sherezade Zaidi Márquez | 28 | Álvaro Mateo Pérez              |
| 14 | Juan Manuel Bayona Castro     |    |                                 |
| 15 | Juan José Soldado Sillero     |    |                                 |



CONSULTAS  
CONSEGUIDO  
OBJETIVOS

✓ ESCUCHAMOS ✓ DEFENDEMOS ✓ CONSEGUIMOS

|                   |                   |                |                    |                 |                 |                 |                  |
|-------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
|                   |                   |                |                    |                 |                 |                 |                  |
| Pilar Prieto      | Sebastián Puertas | Alfonso García | Alberto Javier     | María Martín    | Mª Isabel Lopez | José Luis Ortiz | Francisco Llamas |
|                   |                   |                |                    |                 |                 |                 |                  |
| Santiago González | Ramón Renedo      | J.A. Lendinez  | Leila Sherezade    | Juan M. Bayona  | J.J. Soldado    | Pablo Ortega    | José Luis Muñoz  |
|                   |                   |                |                    |                 |                 |                 |                  |
| Antonio Núñez     | José Enrique      | Sergio Arcas   | Fernando Carrascal | Ricardo Sánchez | Ana Soto        | José Oscar      | Tamara Rubio     |
|                   |                   |                |                    |                 |                 |                 |                  |
|                   |                   |                |                    |                 |                 |                 | Álvaro Mateo     |



# ELECCIONES AL COMITÉ DE EMPRESA

17 de Octubre 2023

## SIEMENS RAIL AUTOMATION



### CANDIDATURA DEL COLEGIO DE ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS



Álvaro de Antonio



Fernando Sacristán



José Ignacio



Javier Mayoral



Jonathan Jiménez



Francisco Javier Izquierdo



Pablo Valdez

- 1 Álvaro de Antonio Fernández
- 2 Fernando Sacristán Solano
- 3 José Ignacio Comendador Moreno
- 4 Javier Mayoral de José
- 5 Jonathan Jiménez González
- 6 Francisco Javier Izquierdo Hernández
- 7 Pablo Valdez Morillo





## GUÍA DE TUS DERECHOS EN SIEMENS RAIL AUTOMATION

En esta guía se resumen **tus derechos** derivados del Convenio Colectivo vigente y de los acuerdos alcanzados hasta la fecha, firmados entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa de Siemens Rail Automation.

**Día a día los mantenemos y renovamos con tu apoyo.**

Esta guía ha sido elaborada, en septiembre de 2023, por:



Mucha más información en:

[www.nosomosmonos.es](http://www.nosomosmonos.es)