

Desde la Parte Social de la Comisión Negociadora (nombrada por las Federaciones Estatales de CCOO y UGT, y compuesta por miembros de las únicas representaciones sindicales actualmente existentes, es decir, los Comités de Madrid y Valencia), hemos intentado que el nuevo Convenio Estatal se parezca al actual Convenio Colectivo en vigor, negociado hasta ahora este último exclusivamente por el Comité de Empresa de Madrid. No sólo queremos mantener derechos, sino ampliarlos. Somos conscientes de que este convenio ha evolucionado a lo largo de más de 40 años, llegando algunas veces a ser poco claro en su exposición, pero no por ello deja de ser uno de los mejores Convenios del sector.

Hasta ahora, la Empresa aplicaba el Convenio de Madrid a los trabajadores de otros centros de trabajo, pero no en todos sus términos.

Hemos intentado clarificar todo aquello que no se entendía o era confuso, además de hacer las modificaciones necesarias para que, tanto las representaciones sindicales como los trabajadores de cualquier centro de trabajo ubicado en el territorio nacional lo puedan utilizar.

Pasamos a exponeros todos los cambios y reivindicaciones que desde la Parte Social estamos realizando en la Mesa Negociadora.

## **Capítulo I - Disposiciones Generales**

Hemos retocado los artículos ya existentes para adecuarlos a un Convenio Estatal. Lo mismo se ha hecho en el resto de los capítulos.

## **Capítulo II – Ingresos, Excedencias y Jubilaciones**

Hemos reducido el **periodo de prueba** del personal Técnico de 12 a 6 meses.

Hemos modificado la **excedencia por estudios** para que se conceda de forma automática siempre que no esté siendo disfrutada por más del 5% de la plantilla (antes 10 trabajadores).

Hemos introducido una **nueva excedencia por asuntos personales** con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, cuya duración no será inferior a 15 días ni superior a 1 año. Esta excedencia se puede pedir varias veces, siempre y cuando, entre la finalización de la primera excedencia y el inicio de la segunda, hayan pasado, al menos 4 años.

Además, para el resto de excedencias, reducimos el tiempo en el que se puede volver a pedir una nueva a 6 meses, a no ser que el plazo legalmente establecido sea menor.

Mantenemos el artículo con las **primas por jubilación anticipada**, pero los trabajadores que lo deseen podrán adscribirse al **Plan de Previsión Social Empresarial** suscrito por la Empresa. Esto último requiere de un detalle técnico que aún no está totalmente

clarificado. Básicamente es una especie de “Plan de Pensiones”, siendo el principal escollo la parte que la Empresa aportaría al trabajador.

### En el **Capítulo III – Condiciones Económicas,**

**Para los Sueldos y Salarios Base, nuestra reivindicación es de una subida del 4,5% consolidable, con revisión al alza en caso de ser el IPC mayor.**

Reivindicamos también que el número de **quinquenios** que pueda cobrar un trabajador pasen de los 5 actuales a 6.

En los **Complementos de Puesto de Trabajo**, además de pedir para los ya existentes la misma subida que para sueldos y salarios, hemos reordenado los mismos, ya que antes se enumeraban y luego se hacía una excepción para lo que eran los trabajadores de fuera de tablas. Esta excepción ya no tiene sentido hoy en día, ya que este colectivo incluye a la inmensa mayoría de los trabajadores. Así, hemos enumerado todos estos complementos, de manera que en cada uno de ellos se hace mención a si lo cobran los técnicos, empleados y/o operarios. Ahora reivindicamos que el **Plus Pernocta** lo cobren estos tres colectivos (antes sólo los técnicos) y, como novedad, reivindicamos dos nuevos pluses:

**Plus Itinerancia:** Cuando un trabajador, dentro de España y Portugal, desempeñe sus funciones habitualmente fuera de su centro de trabajo, teniendo que trasladarse a otros centros o instalaciones del cliente al menos el 60% de las jornadas mensuales, éste percibirá un plus de 200€ mensuales.

**Plus Ausencia Luz Natural:** Actualmente se han identificado los siguientes puestos de trabajo que están afectados por esta situación: los del taller de San Fernando, los ubicados en túneles y aquellos ubicados en despachos, recintos o habitaciones sin ninguna iluminación natural. Para el personal cuyo puesto de trabajo habitual carezca de luz natural, recibirá un plus de 300€ al mes mientras se dé esta situación

Reivindicamos un pequeño cambio en el que las **horas extra** podrán cambiarse por horas de descanso (**1 hora trabajada = 2 horas de descanso**) a **elección del trabajador.**

Para el **Complemento Consolidado por Desempeño**, reivindicamos la misma subida que para sueldos y salarios. Este complemento computará a efectos de cálculo de antigüedad.

Queremos, además, **introducir en el Convenio** un concepto que muchos trabajadores ya cobran, pero que estaba fuera de éste. Nos referimos al **CPT** o Complemento de Puesto de Trabajo [no confundir con los anteriormente descritos Complementos de Puesto de Trabajo (plus jefe de equipo, plus nocturnidad, plus de cambio de jornada a sábado, domingo o festivo, plus conducción vehículos de empresa, plus de pruebas y

puestas en servicio con el cliente, plus pernocta, plus itinerancia, plus ausencia luz natural), y el nombre no se lo cambiamos por ahora para que todo el mundo que lo cobra sepa a qué nos referimos]. Las condiciones en las que reivindicamos la introducción de este concepto en el Convenio son las siguientes:

Este complemento se establece “*ad personam*” por la Dirección para cualquier trabajador. Su cuantía no podrá ser reducida en sucesivos ejercicios (en particular no será absorbible por incrementos salariales ni nuevos quinquenios). Para los trabajadores que lo estuviesen percibiendo a 31 de diciembre de 2023, éste se incrementará en la misma cuantía que sueldos y salarios (artículo 11). Este complemento computará a efectos de cálculo de antigüedad.

Introducimos en nuestras reivindicaciones la **regulación de las Guardias**, definiéndose éstas como el sistema en virtud del cual el trabajador, de manera voluntaria, se encuentra localizable por el mánager o responsable jerárquico, empleados de la empresa o clientes para atender cuando fueren requeridas y fuera del horario normal de trabajo las tareas y/o procesos de su incumbencia inherentes a su trabajo. Así, se tratan de distinta manera las **guardias del personal de Mantenimiento y el resto de las guardias**. Se establecen los siguientes pluses para las guardias:

	Personal de Mantenimiento		Resto de Personal	
			Laborables	Sáb., Dom. o Fest.
<b>Plus Guardia de Disponibilidad</b>	Semana sin festivos de L a V (8h/d)	500€/ semana	15€/hora	20€/hora
	Semana con 1 festivo de L a V (8h/d)	570€/ semana		
	Semana con 2 festivos de L a V (8h/d)	650€/ semana		
	Semana con 3 festivos de L a V (8h/d)	740€/ semana		
	<b>Laborables</b>	<b>Sáb., Dom. o Fest.</b>		
<b>Plus de Asistencia en Guardia</b>	Valor de 1h extra / hora	Valor de 1,2h extra / hora	Valor de 1h extra / hora	Valor de 1,2h extra / hora
<b>Plus de Desplazamiento en Guardia</b>	Valor de 1,5h extra / hora	Valor de 1,7h extra / hora	Valor de 1,5h extra / hora	Valor de 1,7h extra / hora

### Condiciones para las guardias del personal de mantenimiento

El tiempo de guardia se registrará en la herramienta de fichaje.

Toda asistencia computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cada trabajador de mantenimiento podrá realizar un máximo de 9 guardias al año, de una semana cada una, de lunes a domingo. Cada mes sólo se podrá realizar una guardia semanal.

Desde la jefatura correspondiente, se establecerá un cuadrante para cada año natural y que será comunicado a los trabajadores afectados con 1 mes de antelación al comienzo de dicho año natural. Dicho cuadrante también será comunicado a la RLT en las mismas condiciones.

Tipos de Guardias y sus Horarios en días laborables:

- **Horario de Mantenimiento Preventivo** (haciendo el trabajo habitual de mantenimiento preventivo y atendiendo los avisos de mantenimiento correctivo, por lo cual esto no es una guardia) Horario estipulado en el Convenio Colectivo.
- **Horario de Guardia de Tarde** (disponible para atender los avisos de mantenimiento correctivo) Desde la finalización de la jornada establecida en Convenio Colectivo y con un máximo de 8 horas.
- **Horario de Guardia de Noche** (disponible para atender los avisos de mantenimiento correctivo) Desde la finalización de la Guardia de Tarde hasta el inicio del Horario de Mantenimiento Preventivo y con un máximo de 8 horas.

Tipos de Guardias y sus Horarios en sábado, domingo o festivo:

- **Horario de Guardia de Mañana (disponible para atender los avisos de mantenimiento correctivo). Desde las 8:00h hasta las 16:00h.**
- **Horario de Guardia de Tarde (disponible para atender los avisos de mantenimiento correctivo) Desde las 16:00h hasta las 00:00h.**
- **Horario de Guardia de Noche (disponible para atender los avisos de mantenimiento correctivo) Desde las 00:00h hasta las 08:00h.**

En días laborables, cada trabajador, sólo podrá, además de realizar su horario de mantenimiento preventivo, realizar o bien una guardia por la tarde o bien una guardia por la noche.

En sábado, domingo o festivo, cada trabajador sólo podrá realizar una guardia, bien por la mañana, por la tarde o por la noche.

Deberá respetarse el descanso mínimo entre jornadas establecido por el ET. Si el trabajador tuvo que prestar asistencia en guardia de tarde o de noche, la siguiente jornada en horario de mantenimiento preventivo, guardia de tarde o guardia de noche, no podrá comenzar antes de 12 horas desde la finalización de su asistencia. Todo ello no repercutirá en el tiempo efectivo de trabajo de la jornada laboral ordinaria posterior a la guardia, computando las horas no trabajadas debido al descanso reglamentario como tiempo efectivo de trabajo.

### **Condiciones para las guardias del resto del personal**

Guardias en días laborables:

- Formarán parte de la misma guardia todas aquellas horas por disponibilidad, asistencia o desplazamiento dentro de un periodo de 8 horas, que será, además, su duración máxima.

- El tiempo de guardia se registrará en la herramienta de fichaje.
- Toda asistencia computará como tiempo de trabajo efectivo.
- Deberá respetarse el descanso mínimo entre jornadas establecido por el ET. Para ello, una guardia no se podrá realizar antes de que pasen 12 horas desde la última jornada laboral. Además, si el trabajador tuvo que prestar asistencia en guardia, la siguiente jornada laboral no podrá comenzar antes de 12 horas desde la finalización de su asistencia. Todo ello no repercutirá en el tiempo efectivo de trabajo de las jornadas anterior y posterior a la guardia (siempre que la posterior no sea sábado, domingo o festivo), que deberá ser igual a la jornada teórica.
- El número máximo de guardias en días laborables por mes será de 3, de las cuales sólo 2 podrán ser en días consecutivos.

Guardias en sábado, domingo o festivo:

- Formarán parte de la misma guardia todas aquellas horas por disponibilidad, asistencia o desplazamiento dentro de un periodo de 8 horas, que será, además, su duración máxima.
- Por cada guardia se tendrá derecho a un tiempo de descanso igual al tiempo de guardia (tanto de disponibilidad, como de asistencia o de asistencia con desplazamiento), si se desea, en jornadas completas.
- Deberá respetarse el descanso mínimo entre jornadas establecido por el ET. Para ello, una guardia no se podrá realizar antes de que pasen 12 horas desde la última jornada laboral. Además, si el trabajador tuvo que prestar asistencia en guardia, la siguiente jornada laboral no podrá comenzar antes de 12 horas desde la finalización de su asistencia. Todo ello no repercutirá en el tiempo efectivo de trabajo de las jornadas anterior y posterior a la guardia (siempre que la posterior no sea sábado, domingo o festivo), que deberá ser igual a la jornada teórica.
- El número máximo de guardias en sábado, domingo o festivo por mes será de 2, que podrán ser en días consecutivos.

Para todas las guardias del resto del personal:

- La Empresa la solicitará al trabajador, por escrito, con un mínimo de 48 horas de antelación salvo casos excepcionales. La solicitud incluirá la fecha y el horario. Se informará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores de las guardias realizadas.
- La Empresa proveerá al trabajador de los medios de comunicación necesarios para que éste se disponga a estar efectivamente localizable.

- La Empresa comunicará también al trabajador el motivo de dicha guardia y el cuadrante horario dentro del cual estará de Guardia, respetando siempre las pausas y descansos que establece la legislación vigente.

En el caso en que la guardia solicitada y aceptada por el trabajador, deba ser cancelada, se comunicará al trabajador con una antelación mínima de 24 horas. En caso contrario, el trabajador cobrará el Plus Guardia Disponibilidad del período de guardia en cuestión.

El **Plus mejora de Convenio** para empleados y operarios se incrementa en la misma cuantía que sueldos y salarios.

Para los **complementos periódicos superiores al mes**, se mantienen como están las pagas de enero y navidad, y se reivindica que se cobre **antigüedad en la paga extraordinaria de diciembre**.

En los **Complementos Sociales y de la Seguridad Social**:

El **Complemento de Prestación por Enfermedad, Accidente o Nacimiento/Adopción**, lo mantenemos como está (gracias a este artículo cobras el 100% de tu sueldo cuando, por ejemplo, estás de baja)

Mantenemos tal y como está el **premio 25 años de servicio**.

Reivindicamos que el **premio por matrimonio** se incremente en la misma cuantía que sueldos y salarios, así como que se perciba también en el caso de registro de **parejas de hecho**.

Reivindicamos que el **premio por natalidad** se incremente en la misma cuantía que sueldos y salarios.

En el **complemento de ayuda familiar**, además de reivindicar que se incremente en la misma cuantía que sueldos y salarios, queremos que desaparezca la obligación del trabajador de comunicar a RR.HH. en el mes de enero de cada año su situación familiar, y que el trabajador sólo tenga que comunicarla cuando ésta cambie.

Tanto en la **ayuda para hijos con capacidad disminuida** como en el **ticket guardería**, reivindicamos que se incrementen en la misma cuantía que sueldos y salarios.

Incluimos como nueva reivindicación que el **seguro médico** del Plan de Compensación Flexible será pagado íntegramente por la empresa a cada persona trabajadora que lo contrate.

### **Plus Distancia y Transporte:**

Para compensar al trabajador por los gastos de locomoción, en días laborables, desde su domicilio al Centro de Trabajo al que esté adscrito y viceversa, percibirá un plus mensual cuya cuantía será el equivalente al importe vigente de:

Madrid: Abono B3

Valencia: SUMA mensual 3 zonas (A B C)

Barcelona: T-usual (5 zonas)

Resto de Centros de Trabajo: Abono B3 Madrid

Este plus se percibirá por 11 mensualidades. En el caso de disfrutar las vacaciones partidas, se percibirá el importe completo si el periodo de disfrute es inferior a quince días o la parte proporcional a los días trabajados si el disfrute es superior a los quince días. Adicionalmente, en aquellos centros de trabajo en **donde no exista Parking de Empresa**, la Empresa abonará el costo de un parking cercano hasta el importe de **35€/mes.**

En el **pago de kilómetros**, quien utilice su vehículo en gestiones de trabajo para la Empresa, percibirá una compensación por kilómetro recorrido de 0,37€.

## **Capítulo IV – Jornada, Horario, Vacaciones y Permisos**

Nuestras reivindicaciones para el **artículo de Jornada y Horario** son:

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo será de 1650 horas.

### **A) Jornada Normal**

#### **Horario**

- Hora de entrada: El trabajador podrá entrar de 7,00h a 9:30h.

- Hora de salida: El trabajador podrá salir desde las 16,00 h. de lunes a jueves y desde las 13,50 h. los viernes.

El cómputo de tiempo del trabajador será mensual. Para el cómputo mensual teórico, se tomará como referencia que, la jornada teórica de lunes a jueves sea de 8 horas y 5 minutos, y la jornada teórica de los viernes sea de 6 horas y 45 minutos. Los cómputos mensuales del trabajador se pueden compensar entre ellos.

No se computarán como tiempo efectivo de trabajo: - 15' de lunes a viernes. - 40' de lunes a jueves.

## **B) Asuntos propios**

Los trabajadores podrán tomarse horas de asuntos propios durante la jornada, no computando este tiempo como tiempo de trabajo. El trabajador deberá de registrar dicho tiempo en el sistema de fichaje.

## **C) Flexibilidad Adicional y adaptación de jornada**

Los excesos de horario realizados voluntariamente de lunes a viernes que no tengan la consideración de horas extra se acumularán en concepto de “horas flexibles” y estarán a disposición del trabajador, pudiendo éste tomarse días completos de descanso o utilizarlos en cualquier momento de su jornada diaria. Estos descansos quedarán reflejados en el sistema de fichaje.

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.

Además de la flexibilidad derivada del exceso horario, los trabajadores podrán adaptar la jornada a sus necesidades siempre que lo hayan acordado con su responsable.

La Dirección de RR.HH. razonará debidamente la negativa a la adaptación de su jornada.

## **D) Reducción de Jornada**

Reducción de jornada voluntaria de hasta el 50% con flexibilidad dentro de la jornada laboral.

En el **artículo de Vacaciones** no hacemos ningún cambio. No obstante, nótese que al reivindicar la reducción del cómputo anual de horas (ver jornada y horario) de 1.717 a 1.650, esto da lugar a 8,38 días más de descanso anual.

## **En los Permisos Retribuidos,**

En el primero de ellos, “*En caso de **nacimiento, adopción o acogida, tres días laborables, ampliables en tres días naturales más cuando el trabajador haya de desplazarse***”, la Comisión Mixta llegó a un acuerdo para que los trabajadores pudieran disfrutar de este permiso al finalizar su permiso por maternidad/paternidad. El acuerdo incluía su trasposición al Convenio Colectivo.

En el segundo, “*En caso de **enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, nietos políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos o hermanos políticos, cinco días laborables,***

*ampliables en dos días naturales más cuando el trabajador haya de desplazarse. Se entenderán las relaciones de parentesco anteriormente enumeradas también en caso de parejas de hecho registradas, además de 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. Este permiso se podrá disfrutar de forma no consecutiva.”* Hemos adecuado el permiso a las modificaciones legislativas, además de hacer una aclaración final, en concordancia con sentencias judiciales, para que el trabajador sepa que este permiso no se tiene que disfrutar todo junto.

En el caso de **fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos, cónyuge o hermanos**, reivindicamos que este permiso se amplíe en un día.

Para el **permiso por matrimonio del trabajador**, queremos que quede reflejado en el Convenio que este permiso se aplica al registro de parejas de hecho. Lo mismo para el de matrimonio de familiares.

También reivindicamos que el actual **permiso por consulta médica de hijos y familiares dependientes** se amplíe para que cubra además a cónyuge, pareja de hecho, parientes de primer grado, además de 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.

También queremos introducir los siguientes cambios legislativos:

**La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta cuatro días al año por causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, , aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia a RRHH.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un **permiso parental**, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a **ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Respecto a los **permisos no retribuidos**, reivindicamos que pasen de 6 a 7 días. Este permiso no necesita de justificación alguna, salvo que tendrá que ser avisado (sin tener que indicar ninguna causa que lo justifique) con la máxima antelación posible y como mínimo con 24 horas.

En este nuevo Convenio, queremos introducir el **Trabajo a Distancia**. Dentro de esta regulación, reivindicamos que por cada día que el trabajador preste sus servicios en la modalidad de Trabajo a Distancia, éste perciba la cantidad de 16,50€/día.

## En el **Capítulo V – Personal Desplazado,**

Los vuelos serán en “Business” o equivalente cuando el viaje tenga una duración superior a 8 horas, desde origen a destino (teniendo en cuenta las escalas y todos los medios de transporte), o el destino sea uno de los países denominados como “resto del mundo” o “resto del mundo países especiales”. Cuando el viaje se realice exclusivamente en tren o autobús, se realizará en “Business” o equivalente cuando el viaje tenga una duración igual o superior a 2 horas (teniendo en cuenta las escalas y todos los medios de transporte). Estos gastos corren a cargo de la empresa independientemente de la compensación de gastos que elija el trabajador.

Aquí, para todos los trabajadores, hacemos una distinción entre **Desplazamientos a España y Portugal,** y **Desplazamientos Fuera de España y Portugal.**

### **DESPLAZAMIENTOS A ESPAÑA Y PORTUGAL**

#### **COMPENSACIÓN DE GASTOS**

##### DIETAS EN ESPAÑA Y PORTUGAL

Las dietas dentro de España y Portugal quedan establecidas de la siguiente manera:

- Dieta completa España y Portugal: 90,33+ % Incremento de Sueldos y Salarios €
- Dieta de manutención España y Portugal sin pernocta (Media Dieta): 13,63+ % Incremento de Sueldos y Salarios €
- Dieta de manutención España y Portugal con pernocta: 35€.

#### **DESPLAZAMIENTOS**

##### **1. Desplazamientos con pernocta**

El trabajador podrá optar por cualquiera de estas tres opciones:

Compensación de gastos	Importe	Comentarios*
Gastos a justificar	0	La empresa abona todos los gastos: alojamiento, lavado de ropa, desplazamientos y manutención
Dieta de manutención España y Portugal con pernocta	35 €	La empresa abona los gastos de alojamiento, lavado de ropa y desplazamientos.  El trabajador paga las 3 comidas (desayuno, comida y cena).

Dieta completa España y Portugal	90,33+ % Incremento de Sueldos y Salarios €	El trabajador paga los gastos de alojamiento, lavado de ropa, desplazamientos y comidas.
----------------------------------	---	--

\* Para la ida y vuelta al destino, los vuelos, trenes, autobuses, alquiler de coche, etc. son siempre abonados por la empresa.

Todo lo dicho anteriormente es una compensación de gastos independiente del PLUS PERNOCTA (Art. 13 F)

DESPLAZAMIENTOS A ESPAÑA Y PORTUGAL	PLUS
	Plus pernocta (Art. 13 F) 28,03 + (% Incremento de S.S.) €/día

## 2. Desplazamientos diarios (vuelta al domicilio habitual después de la jornada laboral, sin pernoctar)

Si el trabajador se desplaza dentro de un radio de 30km. de su centro de trabajo habitual, éste percibirá:

- Dieta de manutención España y Portugal sin pernocta (Media Dieta) o Gastos a justificar.
- 1 Hora de viaje. Si trabajan fuera de este radio, se les abonará una hora de viaje hasta el límite del mismo y, a partir de ahí, el tiempo que se tarde entre la ida y la vuelta, desde el límite del radio (o centro de reunión) hasta el puesto de trabajo.
- Todos los gastos de locomoción serán abonados en su totalidad, tomando como punto de partida el domicilio habitual o, en su caso, el centro de trabajo. Estos gastos serán a justificar.

## DESPLAZAMIENTOS FUERA DE ESPAÑA Y PORTUGAL

### COMPENSACIÓN DE GASTOS

#### DIETAS FUERA DE ESPAÑA Y PORTUGAL

Las dietas fuera de España y Portugal quedan establecidas de la siguiente manera:

- Dieta completa Extranjero: 200€
- Dieta manutención Extranjero: 87,09 + % Incremento de Sueldos y Salarios € con hotel y lavandería aparte

El trabajador podrá optar por:

Compensación de gastos	Importe	Comentarios*
Gastos a justificar		La empresa abona todos los gastos: alojamiento, lavado de ropa, desplazamientos y manutención.
Dieta de manutención Extranjero	87,09 + % Incremento de Sueldos y Salarios €	La empresa abona los gastos de alojamiento, lavado de ropa y desplazamientos.  El trabajador paga las 3 comidas (desayuno, comida y cena).
Dieta completa Extranjero	200€	El trabajador paga los gastos de alojamiento, lavado de ropa, desplazamientos y comidas.

\*Para la ida y vuelta al destino, los vuelos, trenes, autobuses, alquiler de coche, etc. son siempre abonados por la empresa.

**Todo lo dicho anteriormente es una compensación de gastos independiente de los pluses por desplazamiento al extranjero:**

DESPLAZAMIENTOS A	PLUS
EUROPA OCCIDENTAL (EXCEPTO ESPAÑA Y PORTUGAL)	Plus pernocta (Art. 13 F) 28,03€/día
EUROPA ORIENTAL	41,71 €/día
RESTO DEL MUNDO	62,55 €/día
RESTO DEL MUNDO – PAÍSES ESPECIALES	81,08 €/día

La subida de las cantidades de esta tabla será la misma que la de sueldos y salarios.

### En el **Capítulo VI – Otras Cuestiones Sociales,**

Mantenemos el **seguro voluntario de vida o accidente**, del que recientemente hablamos en la Comisión Mixta, ratificando la Dirección que sigue en vigor para todo aquel trabajador que lo quiera suscribir.

En la **ayuda de estudios** queremos incrementar el fondo hasta 60.000 €, ya que la plantilla ha crecido mucho en los últimos años, además de tener que cubrir ahora a los trabajadores del resto de centros de trabajo. En este sentido, hemos propuesto a la Dirección que las normas las consensuemos y pueda así cualquier trabajador solicitar dicha ayuda desde, por ejemplo, Glohria.

Para las **actividades culturales**, reivindicamos una subida del fondo hasta 17.285 €. También queremos consensuar con la dirección las normas para su disfrute.

Queremos que el **fondo para préstamos** suba a 98.528 €. Consensuando también con la Dirección las normas para su concesión.

Para la **subvención comida**, reivindicamos:

En el centro de **Tres Cantos**, la empresa abonará, en concepto de subvención de comida, la cantidad de **11,00€** brutos por día de asistencia al trabajo, de lunes a jueves. Esta **cantidad se actualizará anualmente (cada 1 de enero) con el IPC**.

En el **resto de los centros de trabajo**, y para el personal adscrito a los mismos, la empresa abonará una subvención de comida equivalente al valor de la **Dieta de manutención España y Portugal sin pernocta (Media Dieta)** por cada día de asistencia al centro de trabajo de lunes a jueves.

En el artículo de **Incapacidad Permanente** Parcial, queremos que desaparezca la palabra parcial, ya que recientes sentencias avalan el que un trabajador con una incapacidad permanente pueda seguir trabajando en otro puesto. Reivindicamos, además, que esto también aplique a la ineptitud sobrevenida.

Respecto a la **Flexibilidad para Estudios**, no reivindicamos ningún cambio. Tampoco lo hacemos para el artículo de autobuses.

## En el **Capítulo VII – Promociones, Ascensos y Plazas Vacantes**

En el artículo de **promociones y ascensos**, entendemos que dentro del nuevo sistema de clasificación profesional que tenemos que implantar, las subidas en el mismo deben ser por años de servicio prestados en la empresa, pudiendo la Empresa, como hasta ahora, realizar promociones y ascensos según su criterio. Queremos que quede redactado de la siguiente manera:

Dentro de las relaciones productivas de la Empresa no se harán discriminaciones con motivo de edad, sexo o cualquier otra causa de carácter extra-laboral.

Las promociones económicas y los ascensos serán comunicados por la Dirección a la Representación Legal de los Trabajadores cuando éstas se produzcan.

Los años de servicio necesarios para el ascenso pueden ser sustituidos por la experiencia demostrada en el puesto de trabajo anterior a su incorporación a la empresa, o bien, por el nivel competencial adquirido y desarrollo profesional dentro de la empresa. Además, **dentro de cada división funcional (Técnicos, Operarios y Empleados), se subirá de subgrupo, y en su caso de grupo, cada 2 años de servicio en la empresa.**

## En el **Capítulo VIII – Organización del Trabajo**

En este capítulo se incluye la **clasificación profesional**:

“El presente artículo sobre clasificación profesional establece un sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales.

La estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo consta de 3 Divisiones Funcionales o Grupos y su descripción funcional (ver Anexo 5) estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, en lo referente al aquí pactado Sistema de Clasificación Profesional, se entenderá que ha existido movilidad funcional cuando un trabajador cambie de grupo profesional, de división funcional o, dentro del mismo grupo, cambie de puesto de trabajo.

Se establecen subgrupos dentro de los Grupos Profesionales, teniendo cada uno de ellos una retribución que está fijada en los anexos 1A, 1B y 1C. La retribución de los Técnicos (anexo 1A) establece un mínimo para cada subgrupo.”

## En el **Capítulo IX – Representación del Personal**

Este capítulo lo hemos acondicionado únicamente para el escenario de representaciones de los trabajadores en los diferentes centros de trabajo. El resto se ha quedado igual.

## En el **Capítulo X – Seguridad y Salud**

En este hemos hecho lo mismo que en el anterior. Además, hemos cambiado un poco el texto para que quede claro que la revisión médica es aconsejable pero no obligatoria, y también hemos hecho referencia al Reglamento de los Servicios de Prevención, a la vez que hemos introducido en la revisión médica pruebas adicionales asociadas a la edad y género del trabajador.

Anualmente se ofrecerá a los trabajadores una revisión médica que se ajustará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones que la desarrollan, además de en el RD39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención. Los resultados de estas revisiones se pasarán al expediente médico personal.

En el Convenio ya se hacía mención a que había que prestar especial atención, tanto médica como social, a las enfermedades psico-profesionales y socio-profesionales

(alcoholismo, toxicomanía, etc.) con el fin de prevenir y erradicar este tipo de enfermedades. En esta lista no exhaustiva hemos introducido la salud mental.

# Sistema de clasificación Profesional

## Anexo N°5 – GRUPOS PROFESIONALES

### CRITERIOS GENERALES

1. La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

4. Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores/as y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

#### a) Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

#### b) Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

#### c) Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

#### d) Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.

#### e) Mando

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos

para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

f) Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

6. Los grupos profesionales se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- **Personal técnico** (Grupo Profesional 1). Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones universitarias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.
- **Personal empleado** (Grupos Profesionales 2, 3 y 5). Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- **Personal operario** (Grupos Profesionales 4 y 6). Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Os mostramos una tabla que clarifica las divisiones funcionales:

Grupo	Técnicos	Empleados	Operarios
1.1			
1.2			
1.3			
1.4			
1.5			
1.6			
2.1			
2.2			
3.1			
3.2			
3.3			
3.4			
3.5			
3.6			
4.1			
4.2			
4.3			
4.4			
4.5			
4.6			
5.1			
5.2			
6.1			

## DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

### GRUPO PROFESIONAL 1

#### Criterios Generales

Los trabajadores o trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. También aquellas o aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos, y/o trabajan con objetivos globales definidos que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Este grupo profesional se divide en 6 subgrupos: 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 y 1.6, siendo el 1.1 el subgrupo más alto.

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Tareas: Ejemplos.- En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
3. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa. Así como tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
4. Funciones consistentes en planificar, ordenar, coordinar y supervisar un área, servicio o departamento, con responsabilidad sobre los resultados de la misma. Así como la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas.
5. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
6. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
7. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).
9. Actividades y tareas llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

10. Actividades de Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando.

11. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar cálculos genéricos y de detalle, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

12. Tareas técnicas consistentes en la organización o dirección del taller, croquizamiento de herramientas, control de aprovisionamientos, la clasificación y distribución de tareas y material preciso, el estudio de la producción y rendimientos de máquinas para la optimización en la fabricación.

## **GRUPO PROFESIONAL 2**

### Criterios Generales

Son aquellos trabajadores o trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estadio organizativo menor.

Este grupo profesional se divide en 2 subgrupos: 2.1 y 2.2.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: Ejemplos.- En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores o trabajadoras.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de una o un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de una o un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, , etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

### **GRUPO PROFESIONAL 3**

#### Criterios Generales

Aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Este grupo profesional se divide en 6 subgrupos: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 y 3.6.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: Ejemplos.- En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
4. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de una o un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en la oficina.
5. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
6. Tareas de instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
7. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
8. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
9. Recepcionar, clasificar, almacenar y expedir, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
10. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
11. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
12. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
13. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de una o un mando superior.
14. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

## GRUPO PROFESIONAL 4

### Criterios Generales

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con un grado de supervisión medio, pero con bastantes conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Estos trabajadores realizan sus funciones en taller, servicio de atención al cliente, ejecución de proyectos y mantenimiento en instalaciones del cliente.

Este grupo profesional se divide en 6 subgrupos: 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 y 4.6.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: Ejemplos.- En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios/os o de procesos productivos (electrónica, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, etc.).
2. Tareas de electrónica, instrumentación, montaje o soldadura de componentes electrónicos, electricidad, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
3. Montaje de equipos, grabación de software, verificación de equipos electrónicos terminados en base documentación aportada y reparación de equipos electrónicos.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
6. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
7. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
8. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
9. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
10. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
11. Tareas técnicas que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas, que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

## **GRUPO PROFESIONAL 5**

### Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Este grupo profesional se divide en 2 subgrupos: 5.1 y 5.2.

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas: Ejemplos.- En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
2. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
3. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
4. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
5. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
6. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
7. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
8. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
9. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia.

## **GRUPO PROFESIONAL 6**

### Criterios Generales

Estarán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Estos trabajadores realizan sus funciones en taller y servicio de atención al cliente dentro del taller.

Este grupo profesional se divide en 1 subgrupo: 6.1.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio, enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Tareas: Ejemplos.- En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
2. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
3. Tareas de electrónica, soldadura, electricidad, mecánica, etc., y con un alto grado de supervisión.
4. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

## Tablas Salariales

Aquí se muestran lo que serían las tablas salariales sobre las que realizaría la subida salarial establecida en el artículo 11-Sueldos y Salarios Base (4,5%). Las tablas de Empleados y Técnicos ya existían en el convenio de Madrid, y la tabla de técnicos es nueva, y al ser el sueldo de estos “ad personam”, ésta establece el mínimo de ese sueldo “ad personam”. A un trabajador técnico que percibiese un sueldo mayor que este mínimo, se le aplicará la subida salarial sobre su sueldo.

### ANEXO 1A TABLAS SALARIALES TÉCNICOS 2023

Grupo.subgrupo	Sueldo mes mínimo	Retribución Bruta Anual mínima	Pagas Extra de Verano y Navidad mínimas	Paga extra de enero mínima
1.1	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	+ 2000 € + Subida de S.S, (no absorbible ni compensable)	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	Paga extra de Verano o Navidad multiplicada por 1,5.
1.2	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	+ 1500 € + Subida de S.S, (no absorbible ni compensable)	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	Paga extra de Verano o Navidad multiplicada por 1,5.
1.3	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	+ 1500 € + Subida de S.S, (no absorbible ni compensable)	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	Paga extra de Verano o Navidad multiplicada por 1,5.
1.4	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	+ 1500 € + Subida de S.S, (no absorbible ni compensable)	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	Paga extra de Verano o Navidad multiplicada por 1,5.
1.5	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	+ 1500 € + Subida de S.S, (no absorbible ni compensable)	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	Paga extra de Verano o Navidad multiplicada por 1,5.
1.6	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	El establecido para el/la ingeniero /a, arquitecto/a, licenciado/a o graduado/a del Convenio de Industria (o equivalente) de la provincia que tenga el mayor salario bruto anual.  Vizcaya: 36.581,15 (2023).	Retribución bruta anual dividida entre 15,5.	Paga extra de Verano o Navidad multiplicada por 1,5.

ANEXO 1B  
TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2023

GRUPO. SUBGR UPO	ANT. QUI.	SUELDO MES	RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL (incluidas pagas extras)	ANTIG. MES	PAGAS EXTRAS VER.-NAV.	PAGA EXTRA ENERO	HORA BASE EXTRA	HORA EXTRA 100%	HORA VIAJE	HORA VIAJE CONDUCIR	PLUS PUESTA SERV-CLI
2.1		2.340,38	36.275,89			3.059,140	21,127	42,255	20,01	34,63	39,21
	1	2.340,38	36.275,89	117,019	3.176,159	3.510,570	22,082	44,163	20,94	36,22	41,00
	2	2.340,38	36.275,89	234,038	3.293,178	3.510,570	23,036	46,072	22,03	37,79	42,80
	3	2.340,38	36.275,89	351,057	3.410,197	3.510,570	23,990	47,980	22,74	39,34	44,43
	4	2.340,38	36.275,89	468,076	3.527,216	3.510,570	24,944	49,888	23,65	40,93	46,25
	5	2.340,38	36.275,89	585,095	3.644,235	3.510,570	25,898	51,796	24,66	42,55	48,02
2.2		2.195,26	34.026,53		2.914,020	3.292,890	19,817	39,635	18,81	32,51	36,72
	1	2.195,26	34.026,53	109,763	3.023,783	3.292,890	20,712	41,425	19,63	33,97	38,37
	2	2.195,26	34.026,53	219,526	3.133,546	3.292,890	21,607	43,215	20,48	35,43	40,02
	3	2.195,26	34.026,53	329,289	3.243,309	3.292,890	22,502	45,005	21,33	36,88	41,69
	4	2.195,26	34.026,53	439,052	3.353,072	3.292,890	23,397	46,795	22,20	38,39	43,35
	5	2.195,26	34.026,53	548,815	3.462,835	3.292,890	24,292	48,585	23,05	39,96	45,12
3.1		2.171,27	33.654,69		2.890,030	3.256,905	19,601	39,202	17,42	32,15	36,44
	1	2.171,27	33.654,69	108,564	2.998,594	3.256,905	20,486	40,972	19,43	33,60	37,97
	2	2.171,27	33.654,69	217,127	3.107,157	3.256,905	21,371	42,743	20,26	35,07	39,67
	3	2.171,27	33.654,69	325,691	3.215,721	3.256,905	22,256	44,513	21,07	36,49	41,22
	4	2.171,27	33.654,69	434,254	3.324,284	3.256,905	23,142	46,283	21,95	37,94	42,92
	5	2.171,27	33.654,69	542,818	3.432,848	3.256,905	24,027	48,054	22,84	39,44	44,62
3.2		2.122,64	32.900,92		2.841,400	3.183,960	19,162	38,324	17,03	31,43	35,62
	1	2.122,64	32.900,92	106,132	2.947,532	3.183,960	20,027	40,054	19,00	32,85	37,12
	2	2.122,64	32.900,92	212,264	3.053,664	3.183,960	20,893	41,785	19,80	34,28	38,78
	3	2.122,64	32.900,92	318,396	3.159,796	3.183,960	21,758	43,516	20,60	35,67	40,30
	4	2.122,64	32.900,92	424,528	3.265,928	3.183,960	22,623	45,247	21,46	37,09	41,96
	5	2.122,64	32.900,92	530,660	3.372,060	3.183,960	23,489	46,977	22,32	38,56	43,62
3.3		2.028,14	31.436,17		2.746,900	3.042,210	18,309	36,618	17,34	30,02	33,96
	1	2.028,14	31.436,17	101,407	2.848,307	3.042,210	19,136	38,271	18,16	31,39	35,50
	2	2.028,14	31.436,17	202,814	2.949,714	3.042,210	19,962	39,925	18,95	32,74	37,00
	3	2.028,14	31.436,17	304,221	3.051,121	3.042,210	20,789	41,579	19,68	34,09	38,52
	4	2.028,14	31.436,17	405,628	3.152,528	3.042,210	21,616	43,232	20,48	35,43	40,17
	5	2.028,14	31.436,17	507,035	3.253,935	3.042,210	22,443	44,886	21,31	36,82	41,69
3.4		1.946,22	30.166,41		2.664,980	2.919,330	17,569	35,139	16,65	28,83	32,56
	1	1.946,22	30.166,41	97,311	2.762,291	2.919,330	18,363	36,725	17,45	30,14	34,11
	2	1.946,22	30.166,41	194,622	2.859,602	2.919,330	19,156	38,312	18,17	31,41	35,62
	3	1.946,22	30.166,41	291,933	2.956,913	2.919,330	19,950	39,899	18,92	32,73	37,00
	4	1.946,22	30.166,41	389,244	3.054,224	2.919,330	20,743	41,486	19,65	34,01	38,52
	5	1.946,22	30.166,41	486,555	3.151,535	2.919,330	21,537	43,073	20,42	35,34	40,02
3.5		1.890,01	29.295,16		2.608,770	2.835,015	17,062	34,124	16,18	28,00	31,59
	1	1.890,01	29.295,16	94,501	2.703,271	2.835,015	17,832	35,665	16,88	29,24	33,13
	2	1.890,01	29.295,16	189,001	2.797,771	2.835,015	18,603	37,206	17,64	30,50	34,50
	3	1.890,01	29.295,16	283,502	2.892,272	2.835,015	19,373	38,747	18,39	31,78	35,89
	4	1.890,01	29.295,16	378,002	2.986,772	2.835,015	20,144	40,288	19,10	33,06	37,39
	5	1.890,01	29.295,16	472,503	3.081,273	2.835,015	20,914	41,829	19,87	34,31	38,78
3.6		1.853,69	28.732,20		2.572,450	2.780,535	16,734	33,468	15,86	27,44	31,06
	1	1.853,69	28.732,20	92,685	2.665,135	2.780,535	17,490	34,979	16,60	28,66	32,44
	2	1.853,69	28.732,20	185,369	2.757,819	2.780,535	18,245	36,491	17,28	29,91	33,81
	3	1.853,69	28.732,20	278,054	2.850,504	2.780,535	19,001	38,002	17,97	31,18	35,18
	4	1.853,69	28.732,20	370,738	2.943,188	2.780,535	19,757	39,514	18,77	32,41	36,72
	5	1.853,69	28.732,20	463,423	3.035,873	2.780,535	20,513	41,025	19,53	33,66	38,10
5.1		1.421,31	22.030,31		2.140,070	2.131,965	12,831	25,661			23,88
	1	1.421,31	22.030,31	71,066	2.211,136	2.131,965	13,410	26,820			24,95
	2	1.421,31	22.030,31	142,131	2.282,201	2.131,965	13,990	27,979			26,06
5.2		1.353,59	20.980,65		2.072,350	2.030,385	12,219	24,439			22,63
	1	1.353,59	20.980,65	67,680	2.140,030	2.030,385	12,771	25,542			23,64

ANEXO 1C  
TABLAS SALARIALES OPERARIOS 2023

GRUPO. SUBGRUPO	ANT. QUI.	SUELDO MES	RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL (incluidas pagas extras)	ANTIG. MES	PAGAS EXTRAS VER.-NAV.	PAGA EXTRA ENERO	HORA BASE EXTRA	HORA EXTRA 100%	HORA VIAJE	HORA VIAJE CONDUCIR	PLUS PUESTA SERV-CLI
4.1		1.973,88	30.595,14		3.018,70	2.960,820	17,819	35,638	16,81	29,05	32,88
	1	1.973,88	30.595,14	98,694	3.117,39	2.960,820	18,624	37,247	17,56	30,37	34,38
	2	1.973,88	30.595,14	197,388	3.216,09	2.960,820	19,428	38,857	18,29	31,66	35,89
	3	1.973,88	30.595,14	296,082	3.314,78	2.960,820	20,233	40,466	19,07	33,00	37,27
	4	1.973,88	30.595,14	394,776	3.413,48	2.960,820	21,038	42,076	19,82	34,30	38,78
	5	1.973,88	30.595,14	493,470	3.512,17	2.960,820	21,843	43,685	20,58	35,61	40,31
4.2		1.885,57	29.226,34		2.930,39	2.828,355	17,022	34,043	16,05	27,77	31,48
	1	1.885,57	29.226,34	94,279	3.024,67	2.828,355	17,790	35,581	16,80	29,03	32,88
	2	1.885,57	29.226,34	188,557	3.118,95	2.828,355	18,559	37,118	17,49	30,27	34,24
	3	1.885,57	29.226,34	282,836	3.213,23	2.828,355	19,328	38,656	18,21	31,53	35,62
	4	1.885,57	29.226,34	377,114	3.307,50	2.828,355	20,097	40,193	18,98	32,80	37,12
	5	1.885,57	29.226,34	471,393	3.401,78	2.828,355	20,865	41,731	19,64	34,05	38,52
4.3		1.839,26	28.508,53		2.884,08	2.758,890	16,604	33,207	15,64	27,08	30,66
	1	1.839,26	28.508,53	91,963	2.976,04	2.758,890	17,354	34,707	16,36	28,30	32,02
	2	1.839,26	28.508,53	183,926	3.068,01	2.758,890	18,103	36,207	17,09	29,52	33,41
	3	1.839,26	28.508,53	275,889	3.159,97	2.758,890	18,853	37,706	17,76	30,78	34,79
	4	1.839,26	28.508,53	367,852	3.251,93	2.758,890	19,603	39,206	18,47	31,98	36,17
	5	1.839,26	28.508,53	459,815	3.343,90	2.758,890	20,353	40,706	19,17	33,22	37,54
4.4		1.792,29	27.780,50		2.837,11	2.688,435	16,180	32,359	15,25	26,43	29,82
	1	1.792,29	27.780,50	89,615	2.926,72	2.688,435	16,910	33,821	15,96	27,59	31,19
	2	1.792,29	27.780,50	179,229	3.016,34	2.688,435	17,641	35,282	16,63	28,80	32,56
	3	1.792,29	27.780,50	268,844	3.105,95	2.688,435	18,372	36,744	17,31	29,98	33,96
	4	1.792,29	27.780,50	358,458	3.195,57	2.688,435	19,102	38,205	17,97	31,16	35,18
	5	1.792,29	27.780,50	448,073	3.285,18	2.688,435	19,833	39,666	18,72	32,33	36,59
4.5		1.745,65	27.057,58		2.790,47	2.618,475	15,759	31,517	14,85	25,72	29,11
	1	1.745,65	27.057,58	87,283	2.877,75	2.618,475	16,470	32,941	15,53	26,85	30,37
	2	1.745,65	27.057,58	174,565	2.965,04	2.618,475	17,182	34,364	16,20	28,04	31,75
	3	1.745,65	27.057,58	261,848	3.052,32	2.618,475	17,894	35,787	16,85	29,17	33,00
	4	1.745,65	27.057,58	349,130	3.139,60	2.618,475	18,605	37,211	17,54	30,36	34,38
	5	1.745,65	27.057,58	436,413	3.226,88	2.618,475	19,317	38,634	18,20	31,51	35,62
4.6		1.654,84	25.650,02		2.699,66	2.482,260	14,939	29,878	14,07	24,38	27,59
	1	1.654,84	25.650,02	82,742	2.782,40	2.482,260	15,614	31,227	14,71	25,44	28,78
	2	1.654,84	25.650,02	165,484	2.865,14	2.482,260	16,288	32,576	15,35	26,57	30,09
	3	1.654,84	25.650,02	248,226	2.947,89	2.482,260	16,963	33,926	15,98	27,64	31,27
	4	1.654,84	25.650,02	330,968	3.030,63	2.482,260	17,637	35,275	16,62	28,77	32,58
	5	1.654,84	25.650,02	413,710	3.113,37	2.482,260	18,312	36,624	17,25	29,86	33,76
6.1		1.235,48	19.149,94		2.280,30	1.853,220	11,153	22,306	9,35	14,08	20,11
	1	1.235,48	19.149,94	61,774	2.342,07	1.853,220	11,657	23,314	9,77	14,72	21,02