

## Contenido

<b>Contenido</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	<b>3</b>
Art. 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN Y ÁMBITO DE APLICACION .....	3
Art. 2. VIGENCIA Y DURACION .....	3
Art. 3. DENUNCIA.....	3
Art. 4. VINCULACION A LO PACTADO .....	4
Art. 5. COMPENSACION Y ABSORCION.....	4
Art. 6. COMISION MIXTA .....	4
Art. 7. NORMAS SUPLETORIAS .....	4
<b>CAPITULO II - INGRESOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES.</b> .....	<b>5</b>
Art. 8. INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA .....	5
Art. 9. EXCEDENCIAS.....	5
Art. 10. JUBILACION y PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL.....	6
<b>CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS</b> .....	<b>8</b>
Art. 11. SUELDOS Y SALARIOS BASE.....	8
Art. 12. COMPLEMENTOS PERSONALES .....	8
A) ANTIGÜEDAD .....	8
Art. 13. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO .....	8
A) PLUS JEFE DE EQUIPO .....	8
B) PLUS NOCTURNIDAD .....	9
C) PLUS DE CAMBIO DE JORNADA A SABADO, DOMINGO O FESTIVO .....	9
D) PLUS CONDUCCION VEHICULOS EMPRESA .....	9
E) PLUS DE PRUEBAS Y PUESTAS EN SERVICIO CON EL CLIENTE .....	9
F) PLUS PERNOCTA .....	10
G) PLUS ITINERANCIA .....	10
H) PLUS AUSENCIA LUZ NATURAL .....	10
Art. 14. COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO .....	10
A) HORAS EXTRAORDINARIAS.....	10
B) COMPLEMENTO CONSOLIDADO POR DESEMPEÑO.....	10
C) COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (CPT). .....	11
D) GUARDIAS.....	11
Art. 15. PLUS MEJORA DE CONVENIO.....	14
Art. 16. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES .....	14
A) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD .....	14
B) GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE ENERO .....	14
Art. 17. COMPLEMENTOS SOCIALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	14
A) COMPLEMENTO DE PRESTACION POR ENFERMEDAD, ACCIDENTES O NACIMIENTO / ADOPCIÓN DE HIJO .....	15
B) PREMIO 25 AÑOS DE SERVICIO .....	15
C) PREMIO POR MATRIMONIO .....	15
D) PREMIO POR NATALIDAD .....	15
E) COMPLEMENTO DE AYUDA FAMILIAR .....	15

F)	AYUDAS PARA HIJOS CON CAPACIDAD DISMINUIDA.....	16
G)	TICKET GUARDERÍA.....	16
H)	SEGURO MÉDICO.....	16
Art. 18.	INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS .....	16
A)	QUEBRANTO DE MONEDA .....	16
B)	PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE .....	16
C)	PAGO DE KILOMETROS.....	17
<b>CAPITULO IV – JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS .....</b>		<b>18</b>
Art. 19.	JORNADA Y HORARIO .....	18
Art. 20.	VACACIONES .....	18
Art. 21.	LICENCIAS Y PERMISOS .....	19
A)	PERMISOS RETRIBUIDOS .....	19
B)	PERMISOS NO RETRIBUIDOS .....	21
Art. 22.	CONCILIACIÓN .....	21
Art. 23.	TRABAJO A DISTANCIA.....	22
<b>CAPITULO V – PERSONAL DESPLAZADO.....</b>		<b>23</b>
Art. 26.	DESPLAZAMIENTOS A ESPAÑA Y PORTUGAL.....	23
Art. 27.	DESPLAZAMIENTOS FUERA DE ESPAÑA Y PORTUGAL.....	25
<b>CAPITULO VI - OTRAS CUESTIONES SOCIALES .....</b>		<b>27</b>
Art. 28.	SEGURO VOLUNTARIO DE VIDA O ACCIDENTE.....	27
Art. 29.	AYUDA DE ESTUDIOS .....	27
Art. 30.	ACTIVIDADES CULTURALES.....	27
Art. 31.	FONDO PARA PRÉSTAMOS .....	27
Art. 32.	COMEDOR.....	27
Art. 33.	INCAPACIDAD PERMANENTE.....	27
Art. 34.	FLEXIBILIDAD PARA ESTUDIOS.....	28
Art. 35.	AUTOBUSES.....	28
<b>CAPITULO VII – SELECCIÓN DEL PERSONAL, PROMOCIONES, ASCENSOS, PLAZAS VACANTES Y FORMACION.....</b>		<b>29</b>
Art. (NUEVO!!!!).	SELECCIÓN DEL PERSONAL .....	29
Art. 36.	PROMOCIONES Y ASCENSOS .....	29
Art. 37.	PLAZAS VACANTES .....	29
Art. 38.	FORMACION.....	30
Art. 39.	DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO .....	31
<b>CAPITULO VIII - ORGANIZACION DEL TRABAJO .....</b>		<b>32</b>
Art. 40.	ORGANIZACION DEL TRABAJO.....	32
Art. 40 BIS.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS .....	32
<b>CAPITULO IX - REPRESENTACION DEL PERSONAL.....</b>		<b>32</b>
Art. 41.	REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....	32
Art. 42.	TIEMPO SINDICAL .....	32
Art. 43.	INFORMACION Y MATERIAL .....	33
Art. 44.	DERECHO A ASAMBLEAS.....	33
Art. 45.	INFORMACION ECONOMICA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA.....	33
Art. 46.	REUNIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCION ....	33

Art. 47. SECCIONES SINDICALES:.....	33
<b>CAPITULO X - SEGURIDAD Y SALUD .....</b>	<b>35</b>
Art. 48. COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD .....	35
Art. 49. REVISION MEDICA.....	35
Art. 50. PERIODO DE GESTACION .....	35
Art. 50 BIS. PROCESO DE AFIRMACIÓN DE GÉNERO .....	35
<b>CAPITULO XI – IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS .....</b>	<b>36</b>
Art. 51. CLÁUSULA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN .....	36
Art. 52. PROTECCIÓN CONTRA COMPORTAMIENTOS LGTBIFÓBICOS Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	36
Art. 53. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD .....	36
<b>ANEXO Nº 1A - TABLAS SALARIALES TÉCNICOS 2023 .....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXO Nº 1B - TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2023 .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO Nº 1C - TABLAS SALARIALES OPERARIOS 2023 .....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXO Nº 2 - RUTAS DE AUTOBUSES .....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXO Nº 4 – ZONAS GEOGRÁFICAS .....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXO Nº 5 – GRUPOS PROFESIONALES.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXO Nº 6 – PROTOCOLO DE ACOSO.....</b>	<b>49</b>

**TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE SIEMENS RAIL AUTOMATION S.A.U.**

**CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN Y ÁMBITO DE APLICACION**

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo son la Dirección de Siemens Rail Automation S.A.U. y las federaciones estatales CCOO de Industria y UGT-FICA.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de SIEMENS RAIL AUTOMATION S.A.U. ubicados en cualquier provincia del territorio español.

Quedan expresamente excluidos de este Convenio los Directores de División y Staff de Dirección (Consultores y Asesores).

**Art. 2. VIGENCIA Y DURACION**

La duración de este Convenio será de 1 año, contado desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2024.

**Art. 3. DENUNCIA**

Con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento podrán ser iniciados por cualquiera de las partes negociadoras los trámites oportunos para la negociación de un nuevo Convenio, para lo cual, la parte que lo denuncie deberá de notificarlo por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente.

Denunciado el convenio de la forma expresada y mientras no se logre un acuerdo expreso, perderán solamente sus efectos las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio su contenido normativo.

#### **Art. 4. VINCULACION A LO PACTADO**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su conjunto.

#### **Art. 5. COMPENSACION Y ABSORCION**

Las condiciones del presente Convenio serán compensables y absorbibles de aquellas que por disposición legal o convenio de rango superior pudieran establecerse en el futuro, salvo que en cómputo global y anual superen a las pactadas en este Convenio.

#### **Art. 6. COMISION MIXTA**

El pleno de la mesa negociadora del Convenio asumirá la función de comisión mixta de vigilancia e interpretación del Convenio. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes afectadas respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas en primera instancia al dictamen obligatorio de dicha comisión. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes, avisando con un mínimo de 48 horas.

Una vez agotado el trámite de la Comisión Mixta sin acuerdo entre las partes, cualquiera de éstas podrá remitir las divergencias al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP).

#### **Art. 7. NORMAS SUPLETORIAS**

En todos aquellos conceptos no contemplados en el presente Convenio se estará a lo que determinen las disposiciones de rango superior.

## CAPITULO II - INGRESOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES.

### Art. 8. INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA

a) Todas las altas que se produzcan en la Empresa, deberán notificarse por escrito a la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo en cuestión, entregando copia del contrato.

b) Contratación eventual por circunstancias de la producción:

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de Industria del Metal (o su denominación equivalente) de la provincia en donde esté ubicado el correspondiente centro de trabajo.

De igual forma, durante la vigencia del presente Convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme se dispone en la Legislación Vigente.

c) Se establecen los siguientes periodos de prueba para la contratación indefinida:

- Personal Empleado: Hasta 1 mes.
- Personal Operario: Hasta 1 mes.
- Personal Técnico: Hasta 6 meses.

### Art. 9. EXCEDENCIAS

a) Los trabajadores fijos en plantilla, y con al menos un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia, cuya duración no será inferior a 3 (tres) meses, ni superior a 5 (cinco) años. El trabajador que, estando disfrutando de excedencia, deseara prorrogar la misma, deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación al Departamento de RRHH, antes de que finalice la excedencia concedida.

Para el reingreso en la Empresa será necesario que el trabajador lo comunique un mes antes de que acabe su excedencia. Si al solicitar el reingreso en la Empresa no hubiera vacante de su grupo profesional y existiera vacante en otro cualquiera, el trabajador podrá optar a ella, en las condiciones generales y económicas de la vacante, siempre que reúna las condiciones profesionales necesarias, ocupando el puesto primitivo en la primera vacante que se produzca.

Cuando el trabajador hubiese reingresado en un puesto de un grupo profesional inferior al suyo, podrá ocupar la primera vacante de su grupo profesional que se produzca, sin necesidad de examen u otros requisitos.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 (tres) años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, 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 (tres) años, esta podrá ser prorrogada hasta el máximo de los 3 (tres) años.

Los sucesivos hijos en todos los supuestos anteriores, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

A la finalización de la excedencia, su reingreso estará garantizado de la siguiente manera:

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 los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores de Siemens Rail Automation S.A.U. 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.

- c) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta dos años con reserva del puesto de trabajo regulado en el Artículo 46 del E.T. para cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- d) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo de hasta dos años por estudios oficiales. Esta excedencia se concederá de forma automática siempre que no esté siendo disfrutada por más del 5% de la plantilla. En el caso de que se solicite dicha excedencia y el número de trabajadores antes apuntado se haya alcanzado, se estudiará por parte de la Dirección si se concede o no.
- e) 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.
- f) Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

Tras disfrutar cualquiera de las excedencias a), b), c) y d), se establece que se podrá volver a disfrutar otra por el trabajador cuando hayan transcurrido 6 meses (salvo los casos en los que la legislación establezca un plazo menor).

#### **Art. 10. JUBILACION y PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL**

Con la finalidad de estimular la renovación y estabilidad de la plantilla, y como complemento a los acuerdos sobre contratación indefinida, se establece la obligatoriedad de la jubilación a la edad legal de jubilación siempre que se tengan las cotizaciones necesarias para percibir el 100% de la pensión, conforme a la normativa que pudiera ser de aplicación en cada momento

Se potenciará la jubilación anticipada, y se estará a lo previsto en la Legislación Vigente; a tal fin se establecen las siguientes primas de jubilación:

- Al cumplir	60 años....	1.000 € por año de servicio en la Empresa.
- "	61 " ....	950 € " " "
- "	62 " ....	900 € " " "
- "	63 " ....	800 € " " "
- "	64 " ....	700 € " " "

El importe de estas primas está externalizado en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente.

Los trabajadores que lo deseen podrán adscribirse al PPSE suscrito por la Empresa con las siguientes condiciones:

La empresa aportaría 600€ anuales al PPSE de cada trabajador.

Debe quedar reflejado en convenio que las aportaciones y los intereses generados están aseguradas.

El compromiso de aportación al PPSE sería integro de la empresa, pudiendo el trabajador, opcionalmente, realizar

las aportaciones que permita la legislación vigente.

Para compensar los servicios pasados de cada trabajador, la empresa abonará en su cuenta del PPSE, 600€ por cada año de antigüedad en la empresa.

La RLT recibirá la información contractual del PPSE, así como de cualquier cambio que se produzca. Además la Dirección facilitará datos estadísticos sobre el número de trabajadores adheridos y el montante total de la inversión.

## CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS

### Art. 11. SUELDOS Y SALARIOS BASE

Los sueldos y salarios base para técnicos (Grupo Profesional 1) están establecidos “*ad personam*”, no pudiendo éstos ser inferiores a los establecidos en las tablas que se adjuntan como anexo 1A (técnicos).

Los sueldos y salarios base para empleados y operarios (Grupos Profesionales 2, 3, 4, 5 y 6) son los que se reflejan en las tablas que se adjuntan como anexos 1B (empleados) y 1C (operarios).

En los sueldos y salarios de todo el personal (técnicos, empleados y operarios), tanto de las tablas como los “*ad personam*”, de Siemens Rail Automation S.A.U. se incluyen los siguientes incrementos:

Para el año 2024, se incrementarán los sueldos y salarios en un 4,5% consolidable con respecto al salario a 31.12.2023 y con efectos 01.01.2024.

Si el IPC establecido por el INE del año 2024 fuese superior al 4,5%, los sueldos y salarios tendrán un incremento consolidable adicional correspondiente a la diferencia entre el IPC real y el 4,5% respecto al salario a 31.12.2023 y con efectos 01.01.2024. Esto también aplicará a todos los conceptos cuya subida sea la de sueldos y salarios, con efectos 01.01.2024.

### Art. 12. COMPLEMENTOS PERSONALES

Derivan de las condiciones personales del trabajador.

#### A) ANTIGÜEDAD

Consiste en quinquenios cuyo importe es del 5 por 100 del sueldo o salario bruto, según tablas salariales internas.

El número de quinquenios será de 6 como máximo, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores que, al día 1 de enero de 1.994 tengan un número superior.

A partir del sexto quinquenio, el trabajador disfrutará de un día más de permiso retribuido por cada nuevo quinquenio. El disfrute de estos días se comunicará por parte del trabajador como mínimo con 7 días de antelación al momento de su disfrute.

Los quinquenios se devengarán desde el primer día del mes en el que se cumplan.

### Art. 13. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

#### A) PLUS JEFE DE EQUIPO

Los Operarios que tengan a su cargo una o más personas o que ejerzan funciones de representación de Siemens Rail Automation, S.A.U, ante el cliente, percibirán un complemento de un 20% sobre las tablas salariales (Anexo 1C).

Este plus se percibirá única y exclusivamente si se están ejerciendo las funciones anteriormente descritas sin que el tiempo en que sean desempeñadas genere consolidación futura.

Los trabajadores que actualmente lo tienen consolidado, lo seguirán percibiendo en las mismas condiciones actuales, es decir, que cuando se cesa en dicha función, se consolida el importe específico de este plus, en el valor que tuviera en el momento del cese, como un complemento personal, siendo este importe absorbible por futuros ascensos de categoría.

## **B) PLUS NOCTURNIDAD**

Para operarios y empleados, este plus tiene el valor del 40 % sobre las tablas salariales anexas 1B y 1C.

Para el personal técnico, el plus de nocturnidad que se percibirá a razón de 5,79 + % Incremento de Sueldos y Salarios €/hora.

Cuando se realicen menos de cuatro horas nocturnas, se percibirá el importe de las horas realizadas. Cuando se realicen más de cuatro horas, se percibirá el importe de ocho horas.

## **C) PLUS DE CAMBIO DE JORNADA A SABADO, DOMINGO O FESTIVO**

Para empleados y operarios, este plus se devengará proporcionalmente al número de horas trabajadas, en sábado, domingo o festivo, a cambio de horas ordinarias en otros días laborables con el límite a efectos de disfrute de 8 horas por día, y tiene un valor de 16,30€ + % Incremento de Sueldos y Salarios.

Para el personal técnico, este plus tendrá un valor de 23,55+ % Incremento de Sueldos y Salarios €/hora.

No se devengará este plus si dichas horas son de carácter extraordinario.

El tiempo acumulado deberá disfrutarse en los tres meses siguientes a su generación. Excepcionalmente, y por acuerdo de ambas partes, podrá prorrogarse su disfrute por otros tres meses más.

Mensualmente se entregará, a los Representantes de los Trabajadores, información de todos los cambios de jornada realizados, desglosados por departamentos y personas.

## **D) PLUS CONDUCCION VEHICULOS EMPRESA**

El personal empleado y operario desplazado a obras que, además de realizar las tareas propias de su categoría, conduzca vehículos de la Empresa, percibirá la asignación mensual de 162,03€ + % Incremento de Sueldos y Salarios (proporcionalmente al tiempo que dure esta eventualidad).

## **E) PLUS DE PRUEBAS Y PUESTAS EN SERVICIO CON EL CLIENTE**

Para empleados y operarios, se establece un plus, exclusivo para las situaciones de pruebas y puestas en servicio con el cliente, cuyos valores por unidad figuran en los Anexos 1B y 1C.

La Dirección informará con carácter previo a la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo en cuestión de los tiempos estimados para su realización, así como fecha probable de comienzo y trabajadores afectados.

Cuando excepcionalmente no fuera posible dar la información con antelación, ésta se facilitará a la mayor brevedad posible y en un plazo máximo de 48 horas.

La percepción de este plus es incompatible con las correspondientes a los apartados B y C de éste mismo Artículo y con el Apartado A del Artículo 14.

Cuando la puesta en servicio se realice en sábado, domingo o festivo el trabajador podrá optar (previamente a su realización) por cualquiera de estas dos posibilidades:

- A) Percibir la totalidad de las unidades de plus empleadas como plus de pruebas y puesta en servicio.
- B) Percibir el plus de cambio de jornada a sábado, domingo o festivo hasta un máximo de una jornada de trabajo y el resto si lo hubiera, como unidades de plus de pruebas y puestas en servicio con el cliente.

Este plus alcanzará también, y en las mismas condiciones, al mantenimiento de instalaciones.

## **F) PLUS PERNOCTA**

Este Plus se percibirá siempre que el trabajador (empleados, operarios y personal técnico), se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual por razones de trabajo, a razón de 28,03 + (% Incremento de S.S.) €/día, independientemente de si es dentro o fuera de España.

Este plus será incompatible con el plus de desplazamiento al extranjero.

## **G) 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.

## **H) 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.

## **Art. 14. COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO**

### **A) HORAS EXTRAORDINARIAS**

Sólo se realizarán las horas derivadas de necesidades estructurales o coyunturales.

Para las horas estructurales se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada caso. Se consideran como tales las siguientes:

- \* Las realizadas por el personal de mantenimiento de las instalaciones de fábrica.
- \* Las realizadas como consecuencia del pago de sueldos, salarios y anticipos al personal trabajando en obras, por los administrativos de obras.

El resto de las horas serán coyunturales y de la necesidad de su realización se avisará con la mayor antelación posible (plazo mínimo de 48 horas, salvo casos excepcionales).

Todas ellas se abonarán con el 200 por 100.

Las horas extra podrán cambiarse por horas de descanso (1 hora trabajada = 2 horas de descanso) a elección del trabajador y de común acuerdo con la Empresa en cuanto al momento de su disfrute, en las mismas condiciones en que se realizaron, en cuanto a dieta o media dieta.

Mensualmente se entregará, a los Representantes de los Trabajadores, información de todas las horas extras realizadas, desglosadas por departamentos y personas. La Dirección comunicará a los Representantes de los Trabajadores las causas que originaron la realización de dichas horas.

### **B) COMPLEMENTO CONSOLIDADO POR DESEMPEÑO.**

Se establece este complemento para el personal que hubiera recibido retribución variable en 2013.

El valor inicial específico para cada persona será igual al 100% de su Retribución Variable actual, es decir:

— La que se cobró en Marzo 2013 si el trabajador recibió la retribución correspondiente a una anualidad.

— La correspondiente a una anualidad si el trabajador percibió solamente una parte proporcional debido a que entró en el programa de retribución variable después de abril 2012.

— Para los trabajadores que les correspondiese la retribución variable en aplicación de su Plan de Carrera se registrarán por las cantidades pactadas en su momento, siendo las cifras anuales para el año 2023 las siguientes:

- Ingenieros Superiores: 4.301.47 €/año.
- Ingenieros Técnicos o Grados: 2.598,16 €/año.

Este complemento computará a efectos de cálculo de antigüedad.

Se distribuirá en 12 (doce) mensualidades iguales.

Su cuantía no podrá ser reducida en sucesivos ejercicios (en particular no será absorbible por incrementos salariales ni nuevos quinquenios).

Para el año 2024, el incremento será el mismo que el de sueldos y salarios.

Se acuerda adoptar para las nuevas entradas la correspondencia del Marco Español de Cualificaciones (MECES) según la cual las Ingenierías superiores se sitúan en nivel 3 del MECES y las Ingenierías Técnicas /Grados en el nivel 2 del MECES.

### **C) COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (CPT).**

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.

### **D) GUARDIAS.**

Se define guardia 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.

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:

- 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.

Se establecen tres modalidades o niveles de guardias con sus respectivos pluses:

### **1. Plus Guardia de Disponibilidad**

Cuando un trabajador, tras solicitud de la empresa, esté de forma voluntaria, disponible para la empresa fuera de su jornada laboral, éste cobrará durante este tiempo el Plus Guardia de Disponibilidad (cuyo valor es 15,00 € por cada hora de disponibilidad en días laborables y 20,00€ en sábado, domingo o festivo).

### **2. Plus de Asistencia en Guardia**

Cuando un trabajador que esté de Guardia de Disponibilidad para la empresa reciba una comunicación para solicitar sus servicios, este cobrará el Plus de Asistencia en Guardia, cuyo valor es el de 1 hora extra por cada hora de asistencia en día laborable y 1,2 horas extra en sábado, domingo o festivo. La asistencia se prestará por el trabajador en un tiempo razonable tras recibir el aviso.

En caso de que la asistencia sea menor de 1 hora, se redondeará a una hora completa.

### **3. Plus de Desplazamiento en Guardia**

Cuando un trabajador que esté de Guardia de Disponibilidad para la empresa reciba una comunicación para solicitar sus servicios y como consecuencia de ello, el trabajador tenga que acudir a las instalaciones del cliente, este cobrará el Plus de Desplazamiento en Guardia, cuyo valor en días laborables es 1,5 veces el valor de la hora extra por cada hora de asistencia, incluido el tiempo de desplazamiento, sin perjuicio, en cualquier caso, del cobro de los kilómetros correspondientes, o el importe del transporte público utilizado (taxi, etc.). La asistencia con desplazamiento se prestará por el trabajador en un tiempo razonable tras recibir el aviso.

En sábado, domingo o festivo este plus será de 1,7 veces el valor de la hora extra por cada hora de asistencia, incluido el tiempo de desplazamiento.

En caso de que la asistencia con desplazamiento sea menor de 1 hora, se redondeará a una hora completa.

A todos estos pluses habrá que añadir, cuando corresponda, el plus de nocturnidad.

## **GUARDIAS DE MANTENIMIENTO**

Se define guardia 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.

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.

Se establecen tres modalidades o niveles de guardias con sus respectivos pluses:

### 1. Plus Guardia de Disponibilidad

Plus Guardia de Disponibilidad	Compensación Semanal
Semana sin festivos de L a V	500€
Semana con 1 festivo de L a V	570€
Semana con 2 festivos de L a V	650€
Semana con 3 festivos de L a V	740€

### 2. Plus de Asistencia en Guardia

Cuando un trabajador que esté de Guardia de Disponibilidad para la empresa reciba una comunicación para solicitar sus servicios, este cobrará el Plus de Asistencia en Guardia, cuyo valor es el de 1 hora extra por cada hora de asistencia en día laborable y 1,2 horas extra en sábado, domingo o festivo. La asistencia se prestará por el trabajador en un tiempo razonable tras recibir el aviso.

En caso de que la asistencia sea menor de 1 hora, se redondeará a una hora completa.

### **3. Plus de Desplazamiento en Guardia**

Cuando un trabajador que esté de Guardia de Disponibilidad para la empresa reciba una comunicación para solicitar sus servicios y como consecuencia de ello, el trabajador tenga que acudir a las instalaciones del cliente, este cobrará el Plus de Desplazamiento en Guardia, cuyo valor en días laborables es 1,5 veces el valor de la hora extra por cada hora de asistencia, incluido el tiempo de desplazamiento, sin perjuicio, en cualquier caso, del cobro de los kilómetros correspondientes, o el importe del transporte público utilizado (taxi, etc.). La asistencia con desplazamiento se prestará por el trabajador en un tiempo razonable tras recibir el aviso.

En sábado, domingo o festivo este plus será de 1,7 veces el valor de la hora extra por cada hora de asistencia, incluido el tiempo de desplazamiento.

En caso de que la asistencia con desplazamiento sea menor de 1 hora, se redondeará a una hora completa.

A todos estos pluses habrá que añadir, cuando corresponda, el plus de nocturnidad.

### **Art. 15. PLUS MEJORA DE CONVENIO**

Se establece un plus denominado "Mejora de Convenio" por un importe de 1.044,82+ % Incremento de Sueldos y Salarios €/mes (12 meses) para operarios y 718,76+ % Incremento de Sueldos y Salarios €/mes (12 meses) para empleados.

### **Art. 16. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES**

#### **A) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD**

El importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad será, para cada una de ellas, de una mensualidad de treinta días de sueldo o salario base, antigüedad, plus jefe de equipo y Plus Mejora de Convenio.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen (1 de enero al 30 de Junio la de Julio y 1 de Julio al 31 de diciembre la de Navidad) y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal, a los solos efectos del pago de estas gratificaciones, el correspondiente a enfermedad, nacimiento o adopción de hijo, accidente y permisos retribuidos.

Estas gratificaciones podrán ser prorrateadas en 12 mensualidades a petición del trabajador por una sola vez durante la vigencia del convenio.

#### **B) GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE ENERO**

Consiste en una paga anual a percibir el 31 de enero del siguiente año y por un importe de mensualidad y media de salario o sueldo base y plus jefe de equipo.

El devengo de esta gratificación será prorrateado en proporción al tiempo efectivamente trabajado, en el año natural anterior a la fecha de abono (1 enero al 31 diciembre), computándose como tal, a los solos efectos del pago de esta gratificación, el correspondiente a enfermedad, nacimiento o adopción de hijo, accidente y permisos retribuidos.

De esta gratificación se deducirán los ingresos a cuenta efectuados por la Empresa, en el año anterior, en nombre y a cargo del trabajador, correspondientes a las posibles retribuciones en especie.

Esta gratificación podrá ser prorrateada en 12 o 14 mensualidades a petición del trabajador por una sola vez durante la vigencia del convenio. En el caso de ser prorrateada en 12 mensualidades, también tendrán que ser prorrateadas en 12 mensualidades las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.

### **Art. 17. COMPLEMENTOS SOCIALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual;

expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier beneficio en igualdad de condiciones.

#### **A) COMPLEMENTO DE PRESTACION POR ENFERMEDAD, ACCIDENTES O NACIMIENTO / ADOPCIÓN DE HIJO**

En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa complementará hasta el 100% del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo.

En caso de baja por nacimiento o adopción de hijo, la Empresa complementará, en los casos en los que la prestación por nacimiento o adopción de hijo sea inferior al salario de la persona trabajadora, hasta el 100% del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo, durante el periodo en el que le corresponda esta prestación. En caso de baja por nacimiento de hijo para la madre biológica o adopción, la interesada puede distribuir el permiso parcialmente antes del parto o adopción siempre que, al menos, 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto o adopción.

Los complementos citados estarán condicionados a que las horas de ausencia acumuladas, por enfermedad, accidente no laboral, baja por nacimiento o adopción de hijo y permisos para consultas médicas, en los doce meses anteriores a la fecha de la baja, por la totalidad de la plantilla sujeta a este Convenio, no excederá de 5,2% de las horas teóricas de presencia. En el caso de exceder dicho porcentaje, los complementos se reducirán afectándolos de un coeficiente igual al 5,2% dividido por el porcentaje real. Quedan excluidas, a estos efectos, las horas de ausencia debidas a posibles intoxicaciones alimenticias en el comedor concertado por la Empresa.

#### **B) PREMIO 25 AÑOS DE SERVICIO**

El trabajador que cumpla 5 quinquenios en la Empresa, independientemente del momento de su devengo, percibirá en el mes que le corresponda, el importe de tres mensualidades de salario o sueldo base, más antigüedad.

#### **C) PREMIO POR MATRIMONIO**

El trabajador que, estando en alta en la Empresa contraiga matrimonio percibirá un premio de 788,43 + % Incremento de Sueldos y Salarios €. Este premio también aplica al registro de parejas de hecho.

#### **D) PREMIO POR NATALIDAD**

Se establece un premio por natalidad o adopción legal por hijo, de 183,63+ % Incremento de Sueldos y Salarios €.

#### **E) COMPLEMENTO DE AYUDA FAMILIAR**

Por cada persona a cargo del trabajador, y que como tal figure ante el I.N.S.S., la Empresa abonará la cuantía de 34,03+ % Incremento de Sueldos y Salarios € al mes.

El derecho a percibir este complemento se extinguirá:

- 1º) Cuando el beneficiario a cargo del trabajador inicie una relación laboral remunerada.
- 2º) Cuando los hijos cumplan 25 años.

Cuando el trabajador solicite el complemento de ayuda familiar para una persona a su cargo mayor de 18 años, deberá aportar los siguientes documentos:

- a) Certificado del INEM de no cobrar paro.
- b) Certificado de la Seguridad Social de no estar de alta en ninguna Empresa.

Será obligación del trabajador comunicar al Dpto. de Recursos Humanos cualquier modificación de su situación familiar cuando ésta se produzca.

#### **F) AYUDAS PARA HIJOS CON CAPACIDAD DISMINUIDA**

Se establece para cada trabajador una ayuda por cada hijo con capacidad disminuida (con certificado de minusvalía mayor o igual al 33%) de 156,75+ % Incremento de Sueldos y Salarios €/mes.

Esta ayuda deberá solicitarse a RR.HH. y se abonará a uno de los progenitores.

#### **G) TICKET GUARDERÍA**

Dentro del "concepto de compensación flexible", se establece un ticket guardería de 111,82 + % Incremento de Sueldos y Salarios euros/mes a empleados por cada hijo entre 0 y 3 años matriculado en escuelas de educación infantil. Siempre y cuando lo permita la legislación vigente, dicho pago será considerado exento de tributación. En el caso que el empleado elija acogerse al ticket guardería, esta opción sustituirá a la ayuda familiar para este tramo de edad recogida en convenio. En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, solo lo percibirá uno de ellos.

#### **H) SEGURO MÉDICO**

El seguro médico del Plan de Compensación Flexible será pagado íntegramente por la empresa a cada persona trabajadora que lo contrate.

### **Art. 18. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS**

#### **A) QUEBRANTO DE MONEDA**

El personal de la Empresa que realice pagos y cobros siendo responsable de los mismos, percibirá, una cantidad mensual que será fijada *ad personam*.

#### **B) 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.

Los trabajadores podrán cobrar este plus, dentro del "concepto de compensación flexible". Siempre y cuando lo permita la legislación vigente, dicho pago será considerado exento de tributación.

Este plus no será percibido por aquellos trabajadores que tienen derecho a utilizar el servicio de autobús al que se refiere el artículo 35 de este Convenio. Cuando estos trabajadores realicen horas extraordinarias, y su hora de salida del trabajo, no coincida con la hora de salida de los autobuses, percibirán el importe del servicio público utilizable.

También se abonará el importe del servicio público utilizable, a todos los trabajadores que realicen horas

extraordinarias en días no laborables.

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.

**C) PAGO DE KILOMETROS**

Quien utilice su vehículo en gestiones de trabajo para la Empresa, percibirá una compensación por kilómetro recorrido de 0,37€.

## CAPITULO IV – JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

### Art. 19. JORNADA Y HORARIO

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

1. Reducción de jornada voluntaria de hasta el 50% con flexibilidad dentro de la jornada laboral.
2. Reducción de jornada por cuidado de hijos. Mejorar el artículo 37.6 del E.T. ampliando la edad mencionada de 12 a 16 años.

### Art. 20. VACACIONES

El período de vacaciones anuales se fija en 31 días naturales.

Se establecerá el cuadro oficial de vacaciones durante el mes de febrero entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, fijándose el mismo entre el 1 de Julio y el 15 de Setiembre y preferentemente en agosto. En caso de que sea necesario cambios del período vacacional, la Empresa, en el momento de establecer las necesidades de personal que ha de permanecer trabajando durante dicho período, dentro y fuera de las dependencias de Siemens Rail Automation, S.A.U., lo comunicará a los trabajadores afectados y a la Representación Legal de los Trabajadores y atenderá la necesidad individual de cambio de

vacaciones entre aquellos trabajadores que se adapten a las características de los puestos de trabajo que han de quedar cubiertos. Para ello, la Empresa publicará dichos puestos tres meses antes del mes de agosto, o del mes que se proponga para el cambio si éste es antes de agosto. En este caso se disfrutará del mismo número de días laborables que los comprendidos en el período oficial, tanto si se disfrutaron éstas en forma continuada o partida. Ningún trabajador podrá ser obligado a disfrutar las vacaciones de verano en el mes de septiembre más de 2 años consecutivos.

En ningún caso, las vacaciones del trabajador podrán ser suprimidas o sustituidas por compensación económica.

Para los trabajadores que lo soliciten expresamente la retribución correspondiente al mes de las vacaciones le será abonada de forma anticipada el mes anterior a su disfrute.

Los días de vacaciones serán retribuidos por los conceptos de salario o sueldo base, antigüedad, plus jefe de equipo prorrateado en los doce meses anteriores y complemento de ayuda familiar. El resto de conceptos serán retribuidos conforme a la normativa vigente.

La Dirección de Obras se compromete a estudiar, conjuntamente con la Representación Legal de los Trabajadores, las circunstancias especiales, que producen gastos extraordinarios al personal de obras que encontrándose desplazados regresan a la misma obra, una vez disfrutado el período vacacional.

## **Art. 21. LICENCIAS Y PERMISOS**

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso en igualdad de condiciones.

### **A) PERMISOS RETRIBUIDOS**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- 1º. En caso de nacimiento, adopción o acogida, tres días laborables, ampliables en tres días naturales más cuando el trabajador haya de desplazarse.
- 2º. 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.
- 3º. En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos, cónyuge o hermanos, cuatro días laborables, ampliables en tres días más en caso de desplazamiento. Se entenderán las relaciones de parentesco anteriormente enumeradas también en caso de parejas de hecho registradas.
- 4º. En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos o abuelos políticos dos días laborables, ampliables en dos días más en caso de desplazamiento. Se entenderán las relaciones de parentesco anteriormente enumeradas también en caso de parejas de hecho registradas.
- 5º. En caso de matrimonio o registro de parejas de hecho se tendrá derecho a 18 días naturales de permiso ininterrumpido, teniendo el trabajador opción a elegir la fecha de inicio del disfrute del mismo, siempre que ésta esté comprendida en el periodo de una semana antes o un mes después contado a partir de la fecha de la boda. Para poder disfrutarlo fuera de este periodo se requiere el acuerdo

explícito de la Dirección de Recursos Humanos.

- 6°. En caso de matrimonio o registro de parejas de hecho, de hijos, nietos, hermanos, padres o abuelos, un día laborable, ampliable a un día más en caso de desplazamiento.
- 7°. Para asistir a consulta médica se dispondrá de la flexibilidad necesaria y por el tiempo necesario.
- 8°. El trabajador que esté estudiando dispondrá de dos 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, a tenor de la Ley General de Educación.

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 éstos por cuenta del trabajador.

- 9°. Se tendrá derecho a un día por traslado de su domicilio habitual.

Cuando el personal desplazado a obras, haya de desplazarse por motivo de los permisos retribuidos citados, se les abonará el importe del viaje.

- 10°. Consulta o tratamiento médico de hijos, familiares dependientes, 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. Se dispondrá de la flexibilidad necesaria y por el tiempo necesario.
- 11°. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, podrán si así lo desean, sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo, recogido en el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por cualquiera de las dos opciones siguientes:

- Un permiso retribuido de 4 semanas naturales de duración (en caso de parto múltiple, la duración de este permiso se multiplicará por el número de hijos alumbrados).
- Reducción de la jornada laboral a razón de una hora de lactancia al día, a la que se añadiría la posibilidad de acumular a esta hora los 40 minutos de comida tanto a la hora de entrada como a la hora de salida.  
Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las trabajadoras que deseen acogerse a los términos de este artículo deberán comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos con una semana de antelación al disfrute de dicho permiso.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- 12°. Permiso de nacimiento o adopción.

En caso de que este permiso, según lo establecido legalmente, sea distinto entre ambos progenitores, se igualará el permiso de menor duración al de mayor duración. Además, se mejorará en dos semanas, por encima del legalmente establecido, siempre y cuando éste sea inferior a 18

semanas.

- 13°. 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.
- 14°. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo cuando esté enferma por un máximo de hasta 2 días sin necesidad de aportar ninguna justificación médica ni estar dado de baja por IT, siendo este tiempo retribuido por la empresa como tiempo de trabajo. El trabajador deberá comunicar esta circunstancia a su superior jerárquico
- 15°. 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.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

- 16°. Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos/hijas para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos existentes en la empresa.
- 17°. Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, parejas, convivientes y parientes de primer grado, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.

## **B) PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

Los trabajadores tendrán derecho a 7 (siete) días no retribuidos al año para asuntos particulares. Para utilizar este derecho deberán avisar con la máxima antelación posible y como mínimo con 24 horas. Podrá optar el interesado por recuperar el tiempo, siempre y cuando las condiciones de su trabajo se lo permitan, aunque esta recuperación no representa el derecho a un nuevo período de permiso no retribuido.

Para el personal desplazado en obras, los viajes de ida y vuelta serán por cuenta del interesado.

## **Art. 22. 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.

### **Art. 23. TRABAJO A DISTANCIA**

Todos los trabajadores cuyo puesto sea susceptible de realizarse total o parcialmente mediante trabajo a distancia, podrán elegir realizar desde 1,5 días hasta 5 días semanales de trabajo a distancia.

El cómputo de cumplimiento del porcentaje de Trabajo a Distancia será anual. Trimestralmente, la empresa informará al trabajador sobre el porcentaje de cumplimiento de presencialidad y trabajo a distancia.

Todos los trabajadores no adscritos al Trabajo a Distancia podrán teletrabajar en la modalidad de "Mobile Working", siempre que el porcentaje sea inferior al estipulado legalmente para el Trabajo a Distancia.

La Dirección de RR.HH. razonará debidamente la no susceptibilidad de un puesto a ser realizado total o parcialmente a distancia.

La Empresa proporcionará al trabajador todos los medios necesarios (ordenador, teléfono, dock station, etc.) para realizar el trabajo a distancia. Además proporcionará todos los elementos necesarios (o una cantidad adecuada a tanto alzado) para adecuar el puesto de trabajo a distancia en cuestiones de ergonomía.

Cada día que el trabajador realice Trabajo a distancia, éste percibirá la cantidad de 16,5€.

## **CAPITULO 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.

Los viajes o desplazamientos se harán dentro del horario laboral, en la medida de lo posible.

El alojamiento será reservado por Siemens Rail Automation S.A.U. y de igual o similar categoría tanto en España como en el extranjero.

Siemens Rail Automation S.A.U. proporcionará a todas las personas que se desplacen un teléfono móvil para uso profesional.

Todos los desplazados estarán cubiertos por la póliza colectiva de seguro de viaje de AMEX. Si el desplazado no dispusiera de tarjeta AMEX, se concertaría una póliza de seguro con beneficios similares.

Siemens Rail Automation S.A.U. proporcionará la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo del mismo.

### **Art. 26. DESPLAZAMIENTOS A ESPAÑA Y PORTUGAL**

En los casos de desplazamiento entre destinos o regreso al centro de trabajo del trabajador, que impliquen cambio de residencia, los trabajadores afectados serán avisados con la máxima antelación posible, con un plazo mínimo de 48 horas, salvo que el desplazamiento sea superior a tres meses, en cuyo caso el preaviso mínimo será de cinco días laborables. En el caso de que el Estatuto de los Trabajadores estableciese en algún momento un límite inferior a 96 horas, entonces el preaviso mínimo será de 96 horas.

La Empresa avisará con un plazo mínimo de cinco días laborables a aquellos trabajadores desplazados que lleven en el mismo destino un tiempo superior a 12 meses en un periodo de tres años, excepto traslados de corta duración que no impliquen un traslado definitivo. Este periodo no interrumpirá el cómputo de los 12 meses.

Se atenderá, en la medida de lo posible, la prioridad de los trabajadores con familia numerosa o que realicen estudios, para destinos cerca de su domicilio.

La fijación del tiempo de estancia en un mismo destino es difícil de prever, dado que existen razones ajenas a la Empresa; no obstante, se procurará facilitar al trabajador que ha de desplazarse una información lo más aproximada posible.

La Dirección proporcionará, a los Representantes de los Trabajadores, la información puntual de todos los desplazamientos que se produzcan cuando se prevea que éstos superen el mes de duración.

Los desplazamientos a destinos o entre destinos, salvo pacto en contrario, tendrán que ser necesariamente en jornada laboral, fijándose en cada caso la hora de incorporación al puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias que concurran.

En aquellos casos excepcionales en los que se establezca un pacto expreso en cuanto al tiempo de permanencia en un destino, se contemplarán los perjuicios económicos que se pudieran producir al trabajador por incumplimiento de dicho pacto.

### **VIAJE A DOMICILIO HABITUAL**

Los trabajadores dispondrán de un viaje a su domicilio habitual por cada mes que estén desplazados, disponiendo,

además, con ello de un día laborable de descanso que podrá disfrutarse según la conveniencia del interesado. Se dispondrá también de un segundo viaje mensual, sin día adicional de descanso.

Los días de duración del viaje mensual y día de descanso devengarán dieta.

A dicho viaje se tendrá derecho transcurridos los quince días naturales después de efectuado el traslado. En cualquier caso, para disfrutar este derecho, el interesado deberá anunciarlo a su Jefe inmediato superior con cinco días de antelación.

El trabajador desplazado podrá hacer uso de la flexibilidad recogida en el artículo 19 los días de desplazamiento al domicilio habitual o al destino de trabajo o los días laborables posteriores a fines de semana o festivos.

El trabajador que se encuentre desplazado a más de 500 Kms. de su centro de trabajo podrá optar por cualquier medio de transporte, incluido el avión. La empresa dice 200 km.

## HORAS DE VIAJE

Las horas que realicen los operarios, fuera de la jornada laboral, por desplazamientos de trabajo, incluyendo los traslados dentro de los destinos, se abonarán según las tablas salariales.

Las horas de viaje realizadas por el personal a que se refiere el artículo 13 D) (Plus conducción vehículos de empresa) de este Convenio, se abonarán a los valores que se recogen en las tablas salariales.

Todas las horas de viaje son tiempo de trabajo efectivo.

## 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.

Cuando un trabajador sea desplazado de un destino a otro con derecho a devengo de dieta completa en España y Portugal, los quince primeros días en el nuevo destino percibirá una **dieta especial**, equivalente a una dieta completa más media dieta.

Cuando se produzca un cambio de destino a localidad situada a menos de 100 Kms. del anterior, esta dieta especial se devengará durante los ocho primeros días.

El trabajador podrá cambiar de modalidad de compensación de gastos en cualquier momento.

## 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.

## Art. 27. DESPLAZAMIENTOS FUERA DE ESPAÑA Y PORTUGAL

Se acumulará 1 día de descanso por cada mes que se esté de viaje. Se tendrá derecho a 1 viaje pagado cada mes.

La Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección estudiarán junto con el trabajador, las condiciones en caso de que éste tuviera que realizar el trabajo en los países considerados de riesgo (Fuentes: EHSS y Ministerio de Asuntos Exteriores).

Para el caso de desplazamientos al extranjero, los empleados dispondrán de un Plan de Seguridad Personal que recoja los riesgos durante la estancia en el país de destino, así como las medidas que se hayan previsto para hacer frente a tales riesgos. El Plan estará elaborado por la Dirección en función de los riesgos potenciales de dicho país, especificará las medidas adoptadas en caso de enfermedad, accidente o cualquier otra incidencia que pueda afectar a la seguridad del empleado, deberá contar con el Visto Bueno del correspondiente Comité de Seguridad y Salud.

### 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.

## PLUSES POR DESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO

Los tres importes/día (DESPLAZAMIENTOS A EUROPA ORIENTAL, RESTO DEL MUNDO y RESTO DEL MUNDO – PAÍSES ESPECIALES) se actualizarán cada año con el mismo porcentaje de incremento de sueldos y salarios consolidable en ese año.

En los desplazamientos se percibirá un plus cuyos importes se incluirán en nómina y tendrán los siguientes valores:

DESPLAZAMIENTOS A EUROPA OCCIDENTAL (EXCEPTO ESPAÑA Y PORTUGAL) (Anexo nº 4)

Plus pernocta (Art. 13 F) c)).

DESPLAZAMIENTOS A EUROPA ORIENTAL (Anexo nº 4)

41,71 €/día.

RESTO DEL MUNDO:

62,55 €/día.

RESTO DEL MUNDO – PAÍSES ESPECIALES:

81,08 €/día.

El carácter de PAÍSES ESPECIALES se determinará en base a una clasificación pública de países realizada a comienzo de cada año por expertos independientes de International SOS, en la cual el país especial es el que cumpla una de las dos siguientes condiciones: riesgo médico alto o muy alto, o riesgo de seguridad en viajes alto o extremo. Los pluses “RESTO DEL MUNDO” y “RESTO DEL MUNDO – PAÍSES ESPECIALES” son incompatibles.

## **CAPITULO VI - OTRAS CUESTIONES SOCIALES**

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier beneficio en igualdad de condiciones.

### **Art. 28. SEGURO VOLUNTARIO DE VIDA O ACCIDENTE**

Todos los trabajadores en plantilla tendrán derecho a adherirse al seguro voluntario de vida y accidente suscrito por la Empresa. Se formará una comisión que estudie la posibilidad de mejorar la póliza, suscrita actualmente, con la misma u otra compañía.

### **Art. 29. AYUDA DE ESTUDIOS**

El fondo destinado para Ayuda de Estudios para el año 2024 será de 69.000,00€.

Las normas para la concesión de estas ayudas se detallan en el anexo XX (POR DEFINIR)

### **Art. 30. ACTIVIDADES CULTURALES**

El fondo destinado para Actividades Culturales para el año 2024 será de 17.285,00€

Las normas para la concesión de estas ayudas se detallan en el anexo XX (POR DEFINIR)

### **Art. 31. FONDO PARA PRÉSTAMOS**

El Fondo para préstamos el año 2024 será de 98.528,00€.

Las normas para la concesión de estas ayudas se detallan en el anexo XX (POR DEFINIR)

### **Art. 32. COMEDOR**

En el centro trabajo de Tres Cantos, la Empresa contratará, con la supervisión del Comité de Empresa, los servicios de comedor de Empresa, con uno o varios restaurantes cercanos al Centro de Trabajo. Del importe total de la comida, incluido el IVA, el trabajador abonará la cantidad de 1,914€. Este importe se revisará cada año en función de IPC real, salvo pacto en contrario de las partes. Los trabajadores a turno percibirán una asignación igual a la parte que abone la Empresa.

En sustitución de lo anterior, y mientras exista servicio de comedor de empresa 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 caso de variación del coste del menú del comedor de Tres Cantos por encima de esa cantidad, la RLT de este centro de trabajo junto con la Dirección podrá estudiar un ajuste al alza.

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 caso de que la asistencia al trabajo se realice al centro de trabajo de Tres Cantos, la subvención de comida que aplicará tendrá el mismo importe que en éste.

El cobro de esta prestación es incompatible con cualesquiera otras percepciones de la misma naturaleza, tales como dietas o liquidaciones de gastos en restaurantes.

Los trabajadores podrán cobrar la subvención comida, a través de un sistema "ticket restaurante" o similar, siempre que sea posible, lo permita la legislación vigente y pueda ser considerado exento de tributación.

### **Art. 33. INCAPACIDAD PERMANENTE**

La Dirección, junto con la Representación Legal de los Trabajadores, estudiará cuál es el puesto de mayor categoría que puede desempeñar el trabajador afectado, pudiendo este puesto ser inferior al que antes ocupaba. Caso de existir la vacante en dicho puesto, el trabajador la ocuparía inmediatamente; de no ser así, se le dará otro puesto de trabajo, teniendo prioridad para cualquier vacante que se produzca y para la que esté capacitado.

Se aplicará lo mismo en el caso de ineptitud sobrevenida.

#### **Art. 34. FLEXIBILIDAD PARA ESTUDIOS**

Los trabajadores que estén realizando estudios en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio competente en materia de Educación, para la obtención de un título académico, podrán optar, si así lo desean, por una de las siguientes opciones:

- Acogerse a una flexibilidad en el horario de salida, hasta un máximo de dos horas diarias, estudiándose los casos en que no sea posible esta flexibilidad.
- Reducir la jornada hasta 4 horas diarias, estudiándose los casos en que no sea posible esta reducción o en la cuantía horaria solicitada.

#### **Art. 35. AUTOBUSES**

Existe un servicio de autobuses cuyos itinerarios y horarios figuran en el anexo 2. Este servicio se adaptará a la utilización real por los trabajadores, y a la evolución del tráfico, y de las infraestructuras de transporte, mediante estudio conjunto de la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores de estos centros de trabajo.

No se realizarán más paradas que las que se establezcan. No se aceptará ningún cambio de itinerario o parada por parte del personal que utiliza los autobuses, salvo solicitud por escrito y aprobación expresa de la Empresa.

## **CAPITULO VII – SELECCIÓN DEL PERSONAL, PROMOCIONES, ASCENSOS, PLAZAS VACANTES Y FORMACION**

### **Art. (NUEVO!!!!). SELECCIÓN DEL PERSONAL**

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículums ciegos que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Aquellas empresas que de manera directa o a través de una empresa externa utilicen algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, analizarán y revisarán los mismos junto con la RLPT para identificar posibles sesgos y corregirlos.

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Se establecerán acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans. Darán cuenta de ello a la RLPT, que podrá emitir informe.

### **Art. 36. PROMOCIONES Y ASCENSOS**

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

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua.

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.

### **Art. 37. PLAZAS VACANTES**

La Dirección de Siemens Rail Automation, S.A.U., se compromete, con la Representación Legal de los Trabajadores, a desarrollar las normas que determinen la forma en que se ha de regular el proceso de plazas vacantes.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Las vacantes que surjan serán publicadas, sometiéndose los candidatos a las pruebas fijadas. En dichas pruebas estará presente un miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadores, a quien se le entregará una copia de los exámenes realizados.

Las reclamaciones serán resueltas, conjuntamente entre la Dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadores, dentro de los plazos que se fijen en cada caso.

El resultado de los exámenes efectuados se publicarán en un plazo máximo de 10 días, a partir del cual se ocupará

el puesto en el plazo máximo de un mes.

Cuando, de acuerdo ambas partes, no hubiese candidatos que reunieran las condiciones mínimas exigidas para el puesto o caso de no presentarse candidatos, se recurrirá al reclutamiento externo, dirigiéndose la Empresa preferentemente a la Oficina de Empleo de la zona.

En caso de producirse vacantes temporales, si fuese preciso cubrir la vacante, la Empresa procederá a la contratación preferentemente en la Oficina de Empleo de la zona.

Los criterios para realizar dichas pruebas serán consultados a los Representantes de los Trabajadores.

Serán de libre designación por la Empresa los siguientes puestos:

- a) Directores de División.
- b) Staff de Dirección (Consultores y Asesores).
- c) Cajero, Vigilante, primer Ordenanza y Secretaria de Dirección.
- d) Jefes de Departamento, Encargados, Jefes de Proyecto o puestos de categoría similar con dependencia directa de Dirección o de los Directores de División.

### **Art. 38. FORMACION**

Se formará una comisión paritaria que controle los cursos que actualmente se están dando y que realice los estudios sobre posibles cursos de interés para todos los trabajadores.

Para los trabajadores que estén desplazados en obras se estudiarán, en cada caso, la posibilidad de que asistan a academias para realizar cursos que se estuviesen dando en este Centro de Trabajo.

La empresa, en colaboración con asociaciones LGTBI+ especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, planificará una formación dirigida a toda la plantilla, con los siguientes criterios mínimos:

1. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
2. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBI+.
3. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
4. Conocimiento de las medidas incluidas en el convenio sectorial o acuerdo empresarial.
5. Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI+.

Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de la empresa.

Además de la sensibilización anteriormente citada, las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, deberán recibir una formación específica que contenga como mínimo el siguiente contenido:

1. Capacitación en diversidad e inclusión.
2. Fomento de la empatía y la escucha activa.
3. Gestión de la diversidad en entornos laborales.
4. Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.

5. Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de la empresa.

La empresa que tendrá un plan de formación/aprendizaje para nuevas incorporaciones, que deberá incluir en el mismo un módulo de sensibilización contra la LGTBIfobia.

La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans,intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc).

### **Art. 39. DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO**

Teniendo en cuenta que las descripciones de puestos de trabajo son meramente enunciativas y no exhaustivas, todo trabajador tendrá la descripción de puesto de trabajo, en la que se definirá el campo de sus responsabilidades.

A los Representantes de los Trabajadores se les entregarán todas las descripciones realizadas por el Departamento de RRHH, las cuales serán revisadas por dichos Representantes, excepto las referidas a los puestos de libre designación, sin menoscabo de que sus posibles reclamaciones sean atendidas por los Representantes a petición de los interesados.

## **CAPITULO VIII - ORGANIZACION DEL TRABAJO**

### **Art. 40. ORGANIZACION DEL TRABAJO**

La Dirección se compromete a estudiar y negociar conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores alternativas tendentes a la consolidación y mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

La Dirección se compromete, asimismo, a informar a los Representantes de los Trabajadores de cualquier cambio organizativo y/o estructural de la Empresa y atender, preceptivamente, cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socio-económicos.

La Dirección se compromete a facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores información trimestral sobre las subcontrataciones habidas en el período. El compromiso, afectará a los productos que se vienen fabricando en el Taller de Producción y a los trabajos que se ejecutan habitualmente en Obras, Ingeniería de Sistemas e Ingeniería de Calidad, con personal propio.

### **Art. 40 BIS. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS**

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 niveles 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 nivel.

## **CAPITULO IX - REPRESENTACION DEL PERSONAL**

### **Art. 41. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Se reconoce en los Delegados de Personal y los Comités de Empresa de los diferentes centros de trabajo la representación legal de los trabajadores de la Empresa, para cuyo ejercicio disfrutarán de las garantías y derechos sindicales reconocidos en las leyes o pactados a nivel interno.

### **Art. 42. TIEMPO SINDICAL**

Los delegados del Comité de Empresa y los Delegados de Personal disponen de 42 horas retribuidas al mes para el ejercicio de las actividades sindicales.

El Presidente y el Secretario de los Comités de Empresa dispondrán de 45 horas cada uno y podrán acumular horas correspondientes a los otros delegados hasta disponer de un total de 90 horas.

Para que cada delegado pueda hacer uso de este tiempo sindical, y que sea considerado como tal, deberán concurrir las siguientes circunstancias:

- a) Notificación personal, a su Jefe inmediato superior o en ausencia de éste, al Departamento de Recursos Humanos.

- b) Que no afecte a la realización de trabajos para prevenir o reparar siniestros u otros daños irreparables o urgentes, o cuya omisión produzca daños irreparables.
- c) Que el objeto del uso del tiempo sindical sea de interés para los trabajadores de Siemens Rail Automation, S.A.U.

Por sus condiciones especiales, el uso del tiempo sindical para los delegados desplazados en obras fuera de la provincia de su centro de trabajo, requiere el previo acuerdo con la Dirección de Obras. El tiempo de viaje no será computable para las 42 horas, y los gastos de viaje que origine el desplazamiento serán abonados por la Empresa. En aquellas circunstancias en que haya que elaborar una plataforma reivindicativa se garantizará que al menos un representante de Obras estará presente en la elaboración y posterior discusión de la misma.

#### **Art. 43. INFORMACION Y MATERIAL**

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a 9.000 fotocopias/impresiones al año. En caso de carácter excepcional (encuestas, renovación de acuerdos, etc.) se podrá utilizar un mayor número de fotocopias/impresiones.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de los necesarios tableros de anuncios y con las medidas necesarias, en los que podrán publicar la información que estimen conveniente, siendo, en todo caso, responsables del contenido de las publicaciones con el sello del Comité de Empresa.

Los locales asignados a los Representantes de los Trabajadores se encontrarán equipados con una mesa modular para reuniones, sillas, ordenador, etc.

#### **Art. 44. DERECHO A ASAMBLEAS**

Se tendrá derecho a la celebración de cuantas asambleas sean consideradas necesarias por la Representación Legal de los Trabajadores fuera de la jornada laboral. Cada asamblea deberá ser comunicada a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y el tiempo previsto de duración, no pudiendo exceder de 4 horas, a fin de que se pueda realizar el necesario reajuste de autobuses.

Asimismo, se tendrá derecho a 5 horas al año para Asambleas dentro de la jornada laboral si el orden del día es relativo a negociación colectiva.

(La comunicación a Dirección con 48 horas se entiende salvo casos excepcionales).

A todas las asambleas podrá asistir un representante de la Dirección, que tendrá derecho a voz, estando presente solamente durante la fase informativa.

#### **Art. 45. INFORMACION ECONOMICA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA**

Se facilitará la información trimestral, en el contenido y forma establecido por las Leyes vigentes en cada momento, así como aquella otra información que a juicio de la Dirección sea de interés para los trabajadores.

#### **Art. 46. REUNIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCION**

Salvo las reuniones de carácter extraordinario, todas las demás se convocarán con una antelación de 48 horas, por una y otra parte. La convocatoria deberá realizarse incluyendo el orden del día. En las reuniones con la Dirección no se computará tiempo sindical.

#### **Art. 47. SECCIONES SINDICALES:**

Se respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Las secciones sindicales legalmente establecidas, podrán elegir a los delegados para ostentar la representación de éstas, en los términos previstos

en la L.O.L.S.

Los delegados sindicales deben ser trabajadores en activo y designados de acuerdo con los Estatutos del Sindicato o Central a quien representan. Serán preferentemente miembros del Comité de Empresa, si lo hubiere.

Los delegados de los Sindicatos o Centrales Sindicales podrán disponer mensualmente de cuarenta y cinco horas sindicales retribuidas, siempre que no sean miembros del Comité de Empresa.

Los Sindicatos o Centrales Sindicales así representados tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a afiliación.
- Derecho a la recaudación de cuotas y/o descuento en nómina.
- Derecho a reunión en el centro de trabajo.
- Derecho a difundir propaganda.
- Derecho a tablón de anuncios.
- Derecho a 2.000 fotocopias/impresiones al año.
- Derecho a local para las actividades propias de la sección sindical.

Todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Los delegados de los Sindicatos o Centrales Sindicales tendrán las siguientes competencias y funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quién representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección.
2. Si no fuesen miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Comité de Empresa o Delegados de Personal.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato en particular.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados, etc., y en general, sobre cualquier proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) Implantación o rescisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

## CAPITULO X - SEGURIDAD Y SALUD

### Art. 48. COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

Los Comités de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención estarán regulados en cuanto a su composición y funciones por la legislación vigente aplicable, y tendrán derecho a:

- Información sobre los presupuestos que se dedican a Seguridad y Salud.
- Información sobre los riesgos y daños a que están expuestos los trabajadores y sustancias presumiblemente tóxicas o peligrosas empleadas.
- Información sobre datos ambientales y sanitarios de la Empresa, así como sobre estadísticas de enfermedades y accidentes laborales.
- Intervenir, conjuntamente con la Dirección, en la búsqueda de soluciones a los problemas de Seguridad y Salud de la Empresa, con una especial atención a lo referente al trabajo en pantallas de ordenador, siempre subordinado esto último, a lo que determine la reglamentación correspondiente.

### Art. 49. REVISION MEDICA

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.

Las revisiones médicas, consistirán, al menos, en:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Auscultación cardio-pulmonar, palpación abdominal, exploración aparato locomotor, índices isométricos, control de vista, oído y boca.
- Revisión de vista específica al personal que habitualmente trabaja con pantallas de ordenador.
- Pruebas adicionales asociadas a la edad y género del trabajador.

Estas revisiones serán ampliadas a examen más profundo a juicio del Servicio de Vigilancia de la Salud.

Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans. (Ejemplos: Reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc.).

Asimismo, se prestará especial atención, tanto médica como social, a las enfermedades psico-profesionales y socio-profesionales (salud mental, alcoholismo, toxicomanía, etc.) con el fin de prevenir y erradicar este tipo de enfermedades.

Debido al trabajo diario con pantallas de ordenador, donde el riesgo fundamental se produce en la columna vertebral y en la vista, en los reconocimientos médicos anuales de la compañía para todos los empleados de la empresa que utilicen en su puesto de trabajo un ordenador, se incorporará un nuevo reconocimiento médico específico para los ojos, así como una revisión ósea de la columna. La revisión de la vista y columna se realizará según protocolo aprobado por el Organismo Competente y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.

### Art. 50. PERIODO DE GESTACION

Durante el período de gestación se estará a lo establecido en el Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Art. 50 BIS. PROCESO DE AFIRMACIÓN DE GÉNERO

Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las mismas mediante medidas específicas (Adaptación de puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género).

## **CAPITULO XI – IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS**

### **Art. 51. CLÁUSULA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

### **Art. 52. PROTECCIÓN CONTRA COMPORTAMIENTOS LGTBIFÓBICOS Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBifóbicos a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo (ver Anexo Nº 6) para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

### **Art. 53. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD**

1. **Responsable de diversidad.** La empresa deberá asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario; uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.
2. **Visibilización.** Aquellas empresas que visibilicen fechas señaladas en calendarios sociales, deberán incluir en los mismos los días 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el día 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI+).
3. **Ropa de trabajo.** Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
4. **Baños y vestuarios.**
  - a) La empresa deberá disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen.
  - b) El número de cabinas y las duchas deberá ser proporcional al número de personas usuarias simultáneamente en dichos vestuarios y el espacio deberá ser suficiente para su adecuada utilización.
  - c) Las cabinas individuales deberán contener, al menos, un banco y un colgador para la ropa.

a

Tres Cantos, xx de xxxxxxxx de 202x.

LA COMISION NEGOCIADORA

POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

POR LA DIRECCION

## ANEXO Nº 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 N° 1B - TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 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	
2.1		2.340,38	36.275,89			3.059,140	3.510,570	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 N° 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

## ANEXO Nº 2 - RUTAS DE AUTOBUSES

### De Madrid

<u>RUTA</u>	<u>PARADA</u>	<u>LUGAR DE SALIDA</u>	<u>HORA SALIDA</u>
A	CAMPAMENTO	Salida Metro Campamento, junto a SIMAGO	6,25
A	ALUCHE	Junto parada RENFE y METRO	6,30
A	CARABANCHEL	Final C/Oca, Junto Metro de Carabanchel	6,35
A	PZA.ELIPTICA	Pza.Elíptica, final C/Marcelo Usera.	6,40
A	ATOCHA	Estación RENFE-ATOCHA	6,50
A	PTE.VALLECAS	Esq.Avda.Albufera con M-30	6,55
B	PZA.CASTILLA	Pza.Castilla, esq.con lateral Pº Castellana hacia Nuevos Ministerios	6,50
B	AVDA.AMERICA	C/Frco.Silvela esq. C/María de Molina direc.Manuel Becerra	6,55
B	PUEBLO NUEVO	C/Alcalá, esq. C/Emilio Ferrari (METRO Pueblo Nuevo)	7,00

### De Torrejón de Ardoz

C/HILADOS	Esquina C/Silicio	6,55
-----------	-------------------	------

### De Alcalá de Henares

BAR HERRERO	6,45
-------------	------

## **ANEXO Nº 4 – ZONAS GEOGRÁFICAS**

### **PAÍSES QUE COMPONEN LA ZONA DENOMINADA EUROPA OCCIDENTAL.**

ALEMANIA  
ANDORRA  
AUSTRIA  
BÉLGICA  
CHIPRE  
DINAMARCA  
FINLANDIA  
FRANCIA  
GRECIA  
HOLANDA  
IRLANDA  
ISLANDIA  
ITALIA  
LIECHTENSTEIN  
LUXEMBURGO  
MALTA  
MÓNACO  
NORUEGA  
REINO UNIDO  
SAN MARINO  
SUECIA  
SUIZA

### **PAÍSES QUE COMPONEN LA ZONA DENOMINADA EUROPA ORIENTAL.**

RESTO DE PAÍSES EUROPEOS

## 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.

Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

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.

## 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, correspondencia, 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.

## **ANEXO N° 6 – PROTOCOLO DE ACOSO**