

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10120 *Resolución de 7 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Thales España GRP, SAU (código de convenio n.º 90018272012010) que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de junio de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE THALES ESPAÑA GRP, SAU

PREÁMBULO

El I Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU, se generó en el proceso de la fusión por absorción de las empresas Thales Security Solutions and Services, SAU (en adelante, «T3S») y Thales Rail Signalling Solutions, SLU (en adelante, «TRSS»).

El texto del I Convenio Colectivo Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU (en adelante, también, «TTSS»), permitió homogeneizar las condiciones de trabajo tanto laborales como salariales de las personas trabajadoras afectadas por la unificación de empresas.

Con el II Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU se dio continuidad al proceso iniciado con el primer texto colectivo.

CAPÍTULO I

Sección 1.^a *Ámbito de aplicación y vigencia*

Cláusula 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo Interprovincial se encuadra en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid. Se acuerda asimismo que ambas partes se sometan al V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (V ASAC) y a los mecanismos de resolución de Conflictos previstos en el SIMA.

El presente Convenio Colectivo, concertado por la Comisión Negociadora, constituida por las Secciones Sindicales a nivel estatal formalmente constituidas, y por la Dirección de Thales España GRP, SAU (en adelante, «Thales» o también, la «Empresa»), es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Thales España GRP, SAU, cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

Sin perjuicio del ámbito de aplicación funcional del Convenio, la Empresa se compromete a aplicar las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo al personal adscrito a la empresa del grupo, Thales Sistemas de Seguridad, SL (en adelante, «TSS»).

No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en las Cláusulas que así lo especifiquen, todas las personas trabajadoras incluidas en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos que ostente el Grado Salarial 12 o inferior tendrá las siguientes condiciones:

Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el Convenio Colectivo vigente en cada momento. No obstante, la Empresa, fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio Colectivo, en función de su pertenencia al Sistema de Trabajo por Objetivos.

Las promociones hasta el Grado Salarial 12 contarán con la participación de la Representación de los Trabajadores, salvo que afecten a Mandos, pues dichos casos, seguirán siendo potestad exclusiva de la Empresa, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

Le serán de aplicación los Pluses fijados en el Convenio Colectivo.

Cláusula 2. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo estará vigente durante los años 2021, 2022 y 2023 (plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023), considerándose prorrogado tácitamente por periodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse en el cuarto trimestre del año, respecto a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus Cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio Colectivo.

Sección 2.^a *Compensación y absorción*

Cláusula 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo, excepto el «Complemento Homogeneización», compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que las contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Si bien el «Complemento Homogeneización» se creó exclusivamente con la finalidad de integrar condiciones salariales reconocidas al personal procedente de distintos colectivos de trabajadores y trabajadoras, su cuantía se actualizará, al menos, en el mismo porcentaje que se establezca en la revisión anual prevista en el Convenio Colectivo de empresa para las tablas salariales. En cualquier caso, el «Complemento Homogeneización» que perciba cada persona trabajadora no será compensable ni absorbible.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio Colectivo con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio Colectivo. La aplicación o aplicabilidad de este Convenio Colectivo determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

Cláusula 4. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus personas trabajadoras, siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente Convenio Colectivo para la Categoría Profesional, Grupo o Grado Salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y el ingreso en el mismo será comunicado a los Representantes de los Trabajadores, después de su aceptación por el interesado.

CAPÍTULO II

Sección 1.^a *Jornada de trabajo*

Cláusula 5. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo para los años de vigencia del Convenio Colectivo, se ajustará a los calendarios laborales acordados entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa para todos sus centros de trabajo y provincias.

La jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa a partir del 1 de enero de 2021 será de 1.680 horas anuales de trabajo efectivo.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo, mediante el desplazamiento de horas de trabajo efectivo de épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, y reducir al mínimo las

horas extraordinarias. Estos desplazamientos tendrán un límite máximo de ocho jornadas.

Las horas de trabajo efectivo dejadas de realizar se podrán recuperar, bien mediante la realización del trabajo en días no laborables, preferentemente en sábados, o bien por prolongación de la jornada diaria, hasta un máximo de treinta minutos, respetando, en cualquier caso, el número de horas de jornada anual previsto en el párrafo primero de esta Cláusula y según acuerdo entre las partes citadas.

Las fechas de recuperación se comunicarán a las personas trabajadoras afectadas con una antelación mínima de quince días al momento de iniciarse su aplicación.

En todo caso, la recuperación de las horas de trabajo efectivo dejadas de realizar en cada año, se efectuará antes del día 31 de diciembre del mismo.

Cláusula 6. *Jornada diaria.*

6.1 Jornadas de trabajo. La jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas y media netas de trabajo efectivo de lunes a jueves, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la Dirección de cada Centro de Trabajo) y de seis horas netas de trabajo efectivo los viernes, salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados en cada Centro de Trabajo mediante aviso de la Empresa, que será expuesto en los tablones de anuncios, respetando en todo caso los límites legales previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, se establecen los siguientes tramos horarios de flexibilidad en la entrada y la salida al trabajo, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada laboral pactada:

De lunes a jueves: la entrada al trabajo se realizará entre las 6:45h y las 9:15h y la hora de salida dependerá de la hora de entrada y el tiempo invertido en la comida, debiendo completarse en todo caso ocho horas y media de trabajo efectivo.

Los viernes: la entrada al trabajo se realizará entre las 6:45h y las 9:15h y la salida se concretará entre las 12:45h y las 15:15h, debiendo completarse en todo caso seis horas de trabajo efectivo.

Aquellos casos de empleados y empleadas que necesiten entrar fuera de los horarios acordados en el Calendario Laboral vigente, por necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, serán tratados y estudiados en la Comisión de Igualdad/ Asuntos Sociales creada al efecto.

6.2 Jornada continuada de trabajo. Excepcionalmente, en aquellas actividades en que así se precise para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, se aplicará una jornada de trabajo de siete horas y media continuadas de trabajo efectivo, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará con carácter general al final de la jornada.

6.3 Jornada de trabajo en el Sistema de Turnos. La jornada de trabajo en el Sistema de Turnos es la siguiente:

6.3.1 Trabajo a dos turnos. Esta modalidad de jornada se define como trabajo a dos turnos en jornadas laborables (de lunes a viernes). Tanto en el turno de mañana como en el de tarde, se aplicará la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a dos turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutará con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

6.3.2 Trabajo a tres turnos. Esta modalidad de jornada se define como trabajo a tres turnos en jornadas laborables (de lunes a viernes). Tanto en el turno de mañana, como en el de tarde y en el de noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

Las personas trabajadoras que estén asignadas en el turno de noche, no podrán estar adscritas a dicho turno durante más de dos semanas continuadas, salvo adscripción voluntaria de la persona trabajadora.

6.3.3 Trabajo a turnos en jornadas no laborables. Esta modalidad de jornada se define como trabajo a turnos en cualquier día de la semana ya sean jornadas laborables o no laborables. El trabajo a turnos en jornadas no laborables será de aplicación en trabajos en los que dicho régimen de trabajo, incluida su realización en sábados, domingos, festivos o días inhábiles según calendario laboral, constituya una situación inherente a la actividad del Departamento.

En el trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, será de aplicación lo dispuesto en los apartados 6.3.1 y 6.3.2 inmediatamente anteriores, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos, festivos, o días inhábiles según calendario laboral, con los días sustitutorios correspondientes.

Su realización no supondrá un incremento de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en Convenio Colectivo.

6.3.4 Necesidad de trabajo a turnos. Cuando por razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo y, para asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, fuera necesario realizar en cualquier Departamento de la Empresa trabajo a Turnos, incluido el denominado trabajo a turnos en jornadas no laborables, la Dirección, previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, lo comunicará a los empleados y empleadas afectados con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada:

Turno	Preaviso
Mañana/tarde.	Una semana.
Mañana/tarde/noche.	Dos semanas.
En jornadas no laborables.	Dos semanas.

Los periodos de preaviso antes citados solo podrán ser reducidos previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Como excepción a lo establecido en el cuadro anterior, y como consecuencia de la necesidad de atender trabajos específicos encargados por Clientes, la necesidad de implantar el trabajo a turnos, se comunicará por la Empresa a los empleados y empleadas afectados con una antelación mínima de una semana a la fecha establecida para el comienzo del trabajo, salvo que los Clientes comuniquen por escrito la fecha de comienzo con una antelación inferior a la semana, en cuyo caso, las personas trabajadoras serán informadas de la misma tan pronto ello sea posible. En cualquier caso, se respetará el periodo de preaviso mínimo de cinco días previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso que la implementación del trabajo a turnos implique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se seguirá el procedimiento legal previsto al efecto.

6.4 Disponibilidad para intervención inmediata. El personal técnico de Operación y Mantenimiento asignado a los centros de mantenimiento de líneas ferroviarias, está sujeto a situación de disponibilidad para intervención inmediata, en cumplimiento de las necesidades requeridas por los clientes.

Las jornadas de disponibilidad se establecerán por la Línea de Mando entre todos los técnicos de Operación y Mantenimiento de cada centro de mantenimiento, de forma que se cubran las necesidades establecidas por los clientes.

La Dirección de la Empresa se compromete a reducir al mínimo indispensable la realización de turnos de disponibilidad en días de descanso, prevaleciendo en cualquier caso la asignación de dicha disponibilidad al personal que no esté en descanso. Asimismo, se informará periódicamente en la Comisión Mixta de Estudio y Seguimiento de los sistemas de Pluses y Complementos Funcionales sobre el número de horas de disponibilidad realizadas y previstas.

El personal en situación de disponibilidad para intervención inmediata deberá desplazarse a su centro de mantenimiento de referencia en un tiempo no superior a 45 minutos desde que se le comunique el aviso de intervención para atender las incidencias que se presenten en el mantenimiento de las líneas ferroviarias.

El personal técnico de Operación y Mantenimiento perteneciente a cada centro de mantenimiento podrá intercambiar las jornadas de disponibilidad, aplicando un criterio flexible, siempre que se cubran las necesidades establecidas por el cliente y previa autorización de la Línea de Mando.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el periodo de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente, de forma que no suponga un incremento de la jornada en cómputo anual establecida en Convenio Colectivo. El disfrute del tiempo compensatorio se acordará por cada empleado con la Línea de Mando.

En caso de intervención estando en situación de disponibilidad, se le abonarán a la persona trabajadora los kilómetros por desplazamiento en vehículo propio realizados entre su domicilio y el centro de trabajo, y viceversa.

6.5 Cambio jornada de trabajo. En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la Empresa, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta, mediante acuerdos individuales con las personas trabajadoras afectadas. La Empresa informará al Comité de Empresa, el nombre de las personas trabajadoras afectadas.

La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo individual a que llegue con la Empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

6.6 Registro de jornada.

6.6.1 Objeto del Acuerdo. La presente cláusula tiene por objetivo regular el registro diario de la jornada, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de que las personas trabajadoras conozcan su exacto funcionamiento, las obligaciones y derechos que se derivan del mismo y las consecuencias que, en su caso, se pudieran derivar de su incumplimiento. La implementación del Registro de Jornada se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2022.

6.6.2 Ámbito de aplicación. La presente cláusula resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena de la Empresa, sujetos a una relación laboral ordinaria, así como al personal contratado a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) con la única exclusión del personal con relación especial de alta dirección.

El establecimiento del registro horario no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de la Empresa, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como el Convenio Colectivo, que afecten a cada persona trabajadora y

por lo establecido en el calendario laboral que se acuerda con la Representación Legal de los Trabajadores y que es publicado anualmente.

Las Partes convienen que el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y teletrabajo, todo ello en los términos que pueden estar establecidos en el Convenio Colectivo.

La Empresa pone a disposición de todas las personas trabajadoras una herramienta corporativa, donde se registrará el inicio y finalización de la jornada diaria, así como el tiempo invertido en la comida. Esto permitirá a la persona trabajadora, a su responsable y a la Representación Legal de los Trabajadores hacer un seguimiento de la información.

La Representación Legal de los Trabajadores solicitará al área de RR.HH. cuando considere oportuno el listado de registro de jornada de las personas trabajadoras.

6.6.3 Modelo de Registro Corporativo. Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, la Empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras la aplicación de registro de jornada corporativo, a la que tendrán acceso mediante los dispositivos tecnológicos propiedad de la Empresa que se hayan puestos a disposición de las personas trabajadoras (ordenador fijo o portátil, tableta, smartphone o cualquier otro dispositivo susceptible de ser utilizado como herramienta de trabajo y que admita la conexión a dicha aplicación) con el fin de que puedan registrar su jornada diaria de trabajo.

Las personas trabajadoras podrán instalar voluntariamente la aplicación de registro de jornada en algún dispositivo propio si así lo desean (disponible para Android y Apple).

La Empresa informará a los Representantes Legales de los Trabajadores de estos supuestos excepcionales de aplicación del registro de jornada en formato papel.

6.6.4 Funcionamiento del Registro para toda la plantilla y personas trabajadoras puestas a disposición por las ETT.

Todas las personas trabajadoras deberán de acceder diariamente a la aplicación corporativa puesta a su disposición por la Empresa, obligatoriamente, para indicar la hora de inicio de la jornada (de forma manual), la hora de finalización (de forma manual), y el tiempo invertido en la comida.

La regulación del registro horario no invalida ni afecta a la política vigente en cada momento de flexibilidad horaria.

De conformidad con lo anterior, aquellas personas trabajadoras con flexibilidad horaria en el inicio y finalización de la jornada, mantendrán dicho beneficio durante la vigencia de la política de flexibilidad horaria.

6.6.5 Obligación de Registrar. Las personas trabajadoras tienen la obligación de completar los datos requeridos por la Empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada, así como el tiempo invertido en la comida según se establece en el calendario laboral vigente en cada centro de trabajo.

Si la persona trabajadora no cumple con la obligación de cumplimentar los datos señalados, la herramienta le requerirá para que incorpore los datos de los días no registrados y le indicará que no está permitido registrar la jornada del día siguiente sin haber actualizado los datos de los días precedentes (esta incidencia quedará registrada en la aplicación).

Ninguna persona de la Compañía podrá registrar la jornada en nombre de otra persona trabajadora.

6.6.6 Procedimiento de registro y uso de la herramienta para las personas trabajadoras de Thales España GRP, SAU En caso de trabajar un día marcado como festivo o inhábil, deberá recogerse solo en la herramienta de control de jornada modificando el tipo de día festivo/inhábil como laborable y registrando la jornada.

En los casos de vacaciones y horas de libre disposición, deberán registrarse con anterioridad (al menos 24 horas) en la herramienta de vacaciones local (aprobada por el responsable) para que esa información se transmita al módulo de registro de jornada y

no aparezcan como laborables esos días. En caso de no poder llevar a cabo esta acción con anterioridad, deberá realizarse la modificación en la herramienta de control de jornada de forma adicional, modificando el tipo de día según corresponda (vacaciones o libre disposición) y que el tiempo de registro sea cero.

Las ausencias recogidas en Convenio Colectivo, deberán ser registradas siempre en la herramienta de vacaciones (obligado cumplimiento). En el caso de que la ausencia sea de un día completo, se registrará también en la herramienta de control de jornada. En el caso de que la ausencia sea menor de un día completo, además de registrarse la misma en la herramienta de ausencias, se deberá registrar en la herramienta de control de jornada solamente el tiempo efectivo de trabajo.

En supuestos de incapacidad temporal, permiso por nacimiento, subsistirá la obligación de registrar la jornada pudiendo llevarse a cabo con posterioridad. Si se tratará de un periodo muy largo de días existe una opción donde establecer las fechas de inicio/fin y el motivo de la misma. Una vez completado ese registro se podrá continuar con el registro diario de jornada

6.6.7 Autorización expresa para la realización de horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias solo podrá realizarse en casos excepcionales en que puedan ser necesarias por razones justificadas de organización empresarial.

Por ello, con carácter general se prohíbe la realización de horas extraordinarias y, en cualquier caso, éstas son voluntarias para la persona trabajadora y para la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior y de manera excepcional, el responsable directo podrá solicitar a las personas trabajadoras, con suficiente antelación y previo acuerdo, la realización de horas extraordinarias siempre que las necesidades de servicio lo requieran.

Cuando en el registro horario exista un exceso de horas de trabajo sobre la jornada establecida en el calendario laboral, la persona trabajadora, junto con su responsable directo, fijará de común acuerdo el momento de disfrute en que se hará efectiva la compensación de este exceso de horas de trabajo por su equivalente en horas de descanso. En todo caso el disfrute de las horas de descanso se deberá realizar dentro de los cuatro meses siguientes desde la fecha en la que dicho exceso fue generado.

6.6.8 Accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada. Las personas trabajadoras podrán acceder a su registro diario de jornada a través de la aplicación puesta a su disposición para consultar los datos a que se ha hecho referencia en los apartados anteriores. El responsable, podrá visualizar y supervisar los registros de las personas trabajadoras que forman parte de su equipo de trabajo.

Las personas trabajadoras expatriadas tendrán acceso a la aplicación corporativa para poder realizar el registro de jornada, la cual deberá encontrarse debidamente implementada en el ordenador portátil o teléfono profesional. Las personas trabajadoras impatriadas no tienen obligación legal de registrar la jornada en la Empresa de destino.

6.6.9 Protección de datos. El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada respetará lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos y en particular, en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 diciembre, de protección de datos personales y garantías de derechos digitales.

6.6.10 Conservación de los registros diarios de la jornada. La información relativa al registro diario de la jornada, será conservada por la Empresa durante un plazo de 4 años, estando a disposición de las personas trabajadoras, de sus Representantes Legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6.6.11 Casos de Uso. Preguntas y Respuestas. La Compañía pondrá a disposición de las personas trabajadoras, desde la Plataforma de control de jornada corporativa, un documento con preguntas y respuestas (FAQs) para facilitar la utilización de la misma.

Sección 2.^a Vacaciones y festividades

Cláusula 7. Vacaciones.

7.1 Duración y período oficial de las vacaciones. Las vacaciones serán de veintidós días laborables para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, en el mes de Agosto.

No obstante, las personas trabajadoras y sus responsables, en función de las necesidades personales y/o de trabajo, podrán proponer la modificación del periodo oficial de vacaciones, siempre que la planificación se realice y acuerde con al menos dos meses de antelación.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado. A estos efectos, el tiempo de servicio efectivo empieza a contarse desde el día 1 de agosto de cada año hasta el 31 de julio del año siguiente.

7.2 Modificación del periodo oficial de vacaciones. Para grupos específicos de personas trabajadoras, y por razones de actividad debidamente justificadas, previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, se podrá modificar hasta la mitad del periodo oficial de vacaciones, siempre que el periodo desplazado se pueda disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. En caso de que fuera necesario modificar un periodo superior a la mitad del periodo oficial de vacaciones, se requerirá un acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Estas modificaciones deberán comunicarse a las personas interesadas con una antelación mínima de dos meses. Las excepciones al régimen general establecido en los párrafos anteriores, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

7.3 Incapacidad Temporal. Si se produjera una Incapacidad Temporal anterior a la fecha fijada para el disfrute de las vacaciones, o bien la Incapacidad Temporal se produjese una vez comenzadas las mismas, de tal manera que se imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su Incapacidad Temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año natural a que correspondan.

7.4 Supuestos previstos en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7, del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión aunque hubiera terminado el año natural en el que se han devengado las mismas.

7.5 Finalización del período del disfrute de las vacaciones. En todo caso, el periodo de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año, salvo en el caso previsto en los apartados 7.3 y 7.4 de la presente cláusula.

Cláusula 8. Calendario Laboral.

8.1 Calendario Laboral. El calendario laboral y el cuadro horario de los Centros de Trabajo de la Empresa, para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, será acordado con los representantes de los trabajadores, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año.

En caso de desacuerdo, se solicitará la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid cuando afecte a uno o varios centros de trabajo radicados en dicha Comunidad Autónoma, o del SIMA cuando el ámbito del conflicto tenga efectos en más de una Comunidad Autónoma, aplicando el

calendario y el cuadro horario del año anterior, con los necesarios ajustes, en tanto no quede resuelta la discrepancia.

8.2 Días Inhábiles. Se fijan como días inhábiles a efectos laborales, para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, los relacionados a continuación:

Los días festivos que legalmente se determinen en cada localidad por los Organismos competentes.

Todos los sábados del año, salvo su utilización para la recuperación de horas o jornadas de trabajo dejadas de realizar o desplazadas.

Los días 24 y 31 de diciembre y los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa.

Adicionalmente o de forma sustitutiva se podrán pactar otros días en las mismas condiciones.

8.3 Horas de Libre Disposición. A partir del 1 de enero de 2021 se dispondrá de un número de horas de libre disposición resultante del ajuste de jornada anual a 1.680 horas, según se acuerde en el calendario vigente de cada año.

Las horas de libre disposición anuales de las personas que dispongan de reducción de jornada se verán reducidas de manera proporcional a su jornada efectiva de trabajo.

El periodo de disfrute de las horas de libre disposición que correspondan se extenderá durante el primer cuatrimestre del año siguiente.

Las horas de libre disposición podrán disfrutarse fraccionadas o agrupadas en jornadas completas de la manera en que decida la persona trabajadora en el momento de su solicitud.

Las solicitudes de las personas trabajadoras deberán ser comunicadas a sus responsables con la mayor antelación posible y solo podrán rechazarse por razones de actividad debidamente justificadas y comunicadas a la persona interesada por escrito.

CAPÍTULO III

Sección 1.ª Inicio de la relación laboral

Cláusula 9. Período de prueba.

9.1 Período de prueba. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos periodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el periodo de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:

Profesionales de oficio y ayudantes:

Peones y especialistas: Un mes.

Resto del personal del grupo profesional: Un mes.

Personal técnico, administrativo y soportes:

Todo el personal de estos grupos: Un mes.

Personal Titulado y Equivalentes:

Caso general: Seis meses.

Casos con periodo especial de formación: Seis meses.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al periodo de prueba si así consta por escrito.

Los periodos de prueba establecidos solo podrán aplicarse en el caso en que el la persona trabajadora contratada no haya tenido una relación laboral anterior con la Empresa.

9.2 Interrupción período de prueba. La situación de Incapacidad Temporal, Permiso por nacimiento y cuidado del menor, Adopción o Acogimiento que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Sección 2.ª Clasificación profesional

Cláusula 10. Clasificación profesional.

Los grupos y categorías profesionales vigentes en la Empresa conforme al ámbito de aplicación, se agrupan de la siguiente forma:

Obreros/as

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
A	Peón/a.
B	Especialista.
C	Oficial/a 3.ª Profesional de Oficio.
D	Oficial/a 2.ª Profesional de Oficio.
E	Oficial/a 1.ª Profesional de Oficio.

Empleados/as

Grupo salarial	Grado salarial	Categorías y puestos que comprende
1	2	Auxiliar Administrativo/a. Auxiliar de Organización.
2	3	Oficial/a de 2.ª Administrativo. Técnico/a de Organización de 2.ª Delineante de 2.ª.
3	4	Técnico/a de Montaje.
4	5	Oficial/a de 1.ª Administrativo. Técnico/a de Organización de 1.ª Delineante de 1.ª Operador/a Técnico/a.
5	6	Encargado/a. Agregado/a Técnico/a de Instalaciones. Operador/a Informático/a. Secretario/a.
6	7	Jefe/a de 2.ª Administrativo/a. Jefe/a de Organización de 2.ª Delineante Proyectista. Jefe/a Técnico/a de Instalaciones de 3.ª Operador/a Informático/a Principal. Programador/a Informático/a.
7	8	Jefe/a Técnico/a de Instalaciones de 2.ª Programador/a Informático/a Principal.
8	9	Jefe/a de 1.ª Administrativo. Técnico/a Principal. Jefe/a de Organización de 1.ª Jefe/a Técnico/a de Instalaciones de 1.ª Perito. Ingeniero/a Técnico/a. Analista Informático/a. Diplomado/a. Titulado/a de Grado.
9	10	Ingeniero/a Superior. Licenciado/a. Titulado/a de Grado de 300 créditos o más. Perito. Ingeniero/a Técnico/a (1). Jefe/a de Administración.

(1) Cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir titulado Superior o Licenciado y no ser precisa la dirección facultativa de éstos.

Grupo salarial	Grado salarial	Categorías y puestos que comprende
10	11 y 12	Titulado/a Superior Sénior. Otros de libre designación por la Dirección.

(1) Cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir titulado Superior o Licenciado y no ser precisa la dirección facultativa de éstos.

Todo el personal de la Empresa queda adscrito al Grupo o Grado Salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados y empleadas cuyos puestos o categorías no tengan vía de promoción natural, podrán ser equiparados al Grupo o Grado superior al que les corresponda cuando, a juicio de la Empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aun siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

Sección 3.^a Retribuciones

Cláusula 11. Retribuciones.

Los conceptos salariales aplicables al colectivo de Thales España GRP, SAU, y según ámbito de aplicación en virtud del acuerdo de fusión entre las compañías TRSS y T3S, se desglosan en los siguientes:

La retribución personal del colectivo de Thales España GRP, SAU, y según ámbito de aplicación estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según tablas salariales más el «Complemento Homogeneización» o las mejoras voluntarias que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

«Salario Base»: Incluirá la retribución mensual ordinaria de las personas trabajadoras, de acuerdo con las tablas salariales recogidas en el Convenio Colectivo de empresa.

«Plus Convenio»: Incluirá, única y exclusivamente, el importe que se establezca para este concepto en las tablas salariales del Convenio Colectivo de empresa.

«Antigüedad»: Incluirá, única y exclusivamente, el importe que se establezca para este concepto en las tablas salariales del Convenio Colectivo de empresa, de conformidad con lo establecido en la Sección 5.^a del presente capítulo.

El «Complemento Homogeneización» y las mejoras voluntarias son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales de la persona trabajadora y le son reconocidas por la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

«Complemento Homogeneización»: Se integraron en este concepto retributivo las percepciones económicas por encima de Convenio reconocidas «ad personam» a las personas trabajadoras que se integraron en la plantilla de TTSSS como consecuencia de la fusión. En particular, se integraron en el «Complemento Homogeneización», las retribuciones por los siguientes conceptos que anteriormente venían percibiendo las personas trabajadoras procedentes de TRSS y T3S.

1. Complemento Personal A.
2. Complemento Personal H.
3. Complemento Personal C.
4. Paga de beneficios sociales: este concepto, que se venía abonando a las personas trabajadoras de T3S Anexo I y de TRSS en el mes de agosto de cada año, se integró, a prorrata, en el «Complemento Homogeneización», abonándose en catorce mensualidades.

Si bien el «Complemento Homogeneización» se creó exclusivamente con la finalidad de integrar condiciones salariales reconocidas a empleados y empleadas procedentes de distintos colectivos de personas trabajadoras, se actualizará su cuantía, al menos, en el mismo porcentaje que se establezca en la revisión anual prevista en el Convenio Colectivo de Empresa para las tablas salariales. En cualquier caso, el «Complemento Homogeneización» que perciba cada persona trabajadora no será compensable ni absorbible.

Una vez sentadas las bases anteriores mencionadas, el personal de nueva incorporación con fecha posterior al 1 de diciembre 2009, no tendrá derecho a la «Paga de Beneficios Sociales» ni al «Complemento Homogeneización»

«Mejora voluntaria»: Integra las percepciones salariales que exceden de los conceptos retributivos «Salario Base», «Plus Convenio», «Complemento Homogeneización» y «Antigüedad». Su cuantía es absorbible y compensable con cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales.

11.1 Retribución garantizada al colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos para el año 2021.

A partir del 1 de enero del año 2021: Tablas de Thales España GRP, SAU, según ámbito de aplicación.

Las retribuciones garantizadas al colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos están constituidas por el «Salario Base» y el «Plus Convenio» para cada Grupo Salarial.

El «Salario Base», el «Plus Convenio» y el «Complemento Homogeneización» se incrementarán en 0% con efectividad a 1 de enero de 2021, quedando como sigue.

Tabla salarial no STO

Grupo salarial	Salario base - (€/mes)	Plus Convenio - (€/mes)	Total - (€/mes)	Total - (€/año)
<i>Obreros/as</i>				
A	891,15	333,80	1.224,95	17.149,30
B	897,96	335,22	1.233,18	17.264,52
C	915,68	339,10	1.254,78	17.566,92
D	935,53	343,34	1.278,87	17.904,18
E	976,26	352,12	1.328,38	18.597,32
<i>Empleados/as</i>				
1	936,71	563,96	1.500,67	21.009,38
2	957,09	570,44	1.527,53	21.385,42
3	999,02	581,98	1.581,00	22.134,00
4	1.052,00	598,32	1.650,32	23.104,48
5	1.126,75	614,18	1.740,93	24.373,02
6	1.221,39	632,72	1.854,11	25.957,54
7	1.326,88	654,22	1.981,10	27.735,40
8	1.444,40	683,25	2.127,65	29.787,10
9	1.577,90	720,93	2.298,83	32.183,62
10	1.696,38	771,45	2.467,83	34.549,62

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2021, recogidas en las tablas anteriores, se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El «Plus Convenio» constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Para este colectivo de personas trabajadoras de plantilla que no perciben retribución variable, se acuerda, para el año 2021, realizar un pago de 700 euros brutos anuales, a abonar en la nómina del mes de abril del año 2022. Esta cantidad es independiente de la que, por parte de su responsable, se considere oportuna abonar adicionalmente por el desempeño de este colectivo.

11.2 Retribución garantizada al colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos para el año 2021.

A partir del 1 de enero del año 2021: Tablas de Thales España GRP, SAU, según ámbito de aplicación.

La retribución personal del Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la Tabla Salarial reflejada a continuación más aquellas retribuciones que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

A continuación se refleja la Tabla Salarial aplicable al personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

El «Salario Base», el «Plus Convenio» y el «Complemento Homogeneización» se incrementarán en 0% con efectividad a 1/1/2021, quedando como sigue.

Tabla salarial personal STO

Grado salarial	Salario base – (€/mes)	Plus Convenio – (€/mes)	Total – (€/mes)	Total– (€/año)
<i>Empleados/as</i>				
2	936,71	563,96	1.500,67	21.009,38
3	957,09	570,44	1.527,53	21.385,42
4	999,02	581,98	1.581,00	22.134,00
5	1.052,00	598,32	1.650,32	23.104,48
6	1.126,75	614,18	1.740,93	24.373,02
7	1.221,39	632,72	1.854,11	25.957,54
8	1.326,88	654,22	1.981,10	27.735,40
9	1.444,40	683,25	2.127,65	29.787,10
10	1.577,90	720,93	2.298,83	32.183,62
11	1.696,38	771,45	2.467,83	34.549,62
12	1.821,84	828,51	2.650,35	37.104,90

Para el Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior, esta Tabla Salarial sustituye a la determinada en apartado 11.1 a todos los efectos referentes a la misma establecidos en el Convenio Colectivo vigente y que sean de aplicación a estas personas trabajadoras.

11.3 Retribución personal del colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con grado salarial superior a 12 para el año 2021.

Para el Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial superior a 12, le serán de aplicación las tablas salariales del apartado 11.2 a todos los efectos.

Cuando las percepciones salariales de las personas trabajadoras de grado superior a 12 pertenecientes al Sistema de Trabajos por Objetivos excedan de los conceptos retributivos «Salario Base», «Plus Convenio», «Complemento Homogeneización», «Antigüedad», este exceso se integrará en el concepto salarial «Mejora Voluntaria» cuya cuantía es absorbible y compensable con cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa.

11.4 Retribución garantizada al colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos para el año 2022 según ámbito de aplicación.

A partir del 1 de enero del año 2022: Tablas de Thales España GRP, SAU, según ámbito de aplicación.

Las retribuciones garantizadas al colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos están constituidas por el «Salario Base» y el «Plus Convenio», para cada Grupo Salarial.

El «Salario Base», el «Plus Convenio» y el «Complemento Homogeneización» se incrementarán en 3% con efectividad a 1/1/2022, quedando como sigue.

Tabla salarial no STO

Grupo salarial	Salario base – (€/mes)	Plus Convenio – (€/mes)	Total – (€/mes)	Total – (€/año)
<i>Obreros/as</i>				
A	917,88	343,81	1.261,69	17.663,66
B	924,90	345,28	1.270,18	17.782,52
C	943,15	349,27	1.292,42	18.093,88
D	963,60	353,64	1.317,24	18.441,36
E	1.005,55	362,68	1.368,23	19.155,22
<i>Empleados/as</i>				
1	964,81	580,88	1.545,69	21.639,66
2	985,80	587,55	1.573,35	22.026,90
3	1.028,99	599,44	1.628,43	22.798,02
4	1.083,56	616,27	1.699,83	23.797,62
5	1.160,55	632,61	1.793,16	25.104,24
6	1.258,03	651,70	1.909,73	26.736,22
7	1.366,69	673,85	2.040,54	28.567,56
8	1.487,73	703,75	2.191,48	30.680,72
9	1.625,24	742,56	2.367,80	33.149,20
10	1.747,27	794,59	2.541,86	35.586,04

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2022, recogidas en las tablas anteriores, se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El «Plus Convenio» constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Para este colectivo de personas trabajadoras de plantilla que no perciben retribución variable, se acuerda, para el año 2022, realizar un pago de 700 euros brutos anuales, a abonar en la nómina del mes de abril del año 2023. Esta cantidad es independiente de la que, por parte de su responsable, se considere oportuna abonar adicionalmente por el desempeño de este colectivo.

11.5 Retribución garantizada al colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos para el año 2022.

A partir del 1 de enero del año 2022: Tablas de Thales España GRP, SAU, según ámbito de aplicación.

La retribución personal del Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la Tabla Salarial reflejada a continuación más aquellas retribuciones que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

A continuación se refleja la Tabla Salarial aplicable al personal perteneciente al Colectivo de Empleados sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

El «Salario Base», el «Plus Convenio» y el «Complemento Homogeneización» se incrementarán en 3% con efectividad a 1 de enero de 2022, quedando como sigue.

Tabla salarial personal STO

Grado salarial	Salario base – (€/mes)	Plus Convenio – (€/mes)	Total – (€/mes)	Total – €/año)
<i>Empleados/as</i>				
2	964,81	580,88	1.545,69	21.639,66
3	985,80	587,55	1.573,35	22.026,90
4	1.028,99	599,44	1.628,43	22.798,02
5	1.083,56	616,27	1.699,83	23.797,62
6	1.160,55	632,61	1.793,16	25.104,24
7	1.258,03	651,70	1.909,73	26.736,22
8	1.366,69	673,85	2.040,54	28.567,56
9	1.487,73	703,75	2.191,48	30.680,72
10	1.625,24	742,56	2.367,80	33.149,20
11	1.747,27	794,59	2.541,86	35.586,04
12	1.876,50	853,37	2.729,87	38.218,18

Para el Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior, esta Tabla Salarial sustituye a la determinada en el apartado 11.4 a todos los efectos referentes a la misma establecidos en el Convenio Colectivo vigente y que sean de aplicación a estas personas trabajadoras.

11.6 Retribución personal del colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con grado salarial superior a 12 para el año 2022.

Para el Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial superior a 12, le serán de aplicación las tablas salariales del apartado 11.5 a todos los efectos.

Cuando las percepciones salariales de las personas trabajadoras de grado superior a 12 pertenecientes al Sistema de Trabajos por Objetivos excedan de los conceptos retributivos «Salario Base», «Plus Convenio», «Complemento Homogeneización», «Antigüedad», este exceso se integrará en el concepto salarial «Mejora Voluntaria» cuya

cuantía es absorbible y compensable con cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa.

11.7 Retribución garantizada al colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos para el año 2023 según ámbito de aplicación.

A partir del 1 de enero del año 2023: Tablas de Thales España GRP, SAU, según ámbito de aplicación.

Las retribuciones garantizadas al colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos están constituidas por el «Salario Base» y el «Plus Convenio», para cada Grupo Salarial.

El «Salario Base», el «Plus Convenio» y el «Complemento Homogeneización» se incrementarán en un 2,5% con efectividad a 1 de enero de 2023, quedando como sigue.

Tabla salarial no STO

Grupo salarial	Salario base - (€/mes)	Plus Convenio - (€/mes)	Total - (€/mes)	Total - (€/año)
<i>Obreros/as</i>				
A	940,83	352,41	1.293,24	18.105,36
B	948,02	353,91	1.301,93	18.227,02
C	966,73	358,00	1.324,73	18.546,22
D	987,69	362,48	1.350,17	18.902,38
E	1.030,69	371,75	1.402,44	19.634,16
<i>Empleados/as</i>				
1	988,93	595,40	1.584,33	22.180,62
2	1.010,45	602,24	1.612,69	22.577,66
3	1.054,71	614,43	1.669,14	23.367,96
4	1.110,65	631,68	1.742,33	24.392,62
5	1.189,56	648,43	1.837,99	25.731,86
6	1.289,48	667,99	1.957,47	27.404,58
7	1.400,86	690,70	2.091,56	29.281,84
8	1.524,92	721,34	2.246,26	31.447,64
9	1.665,87	761,12	2.426,99	33.977,86
10	1.790,95	814,45	2.605,40	36.475,60

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2023, recogidas en las tablas anteriores, se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El «Plus Convenio» constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Para este colectivo de personas trabajadoras de plantilla que no perciben retribución variable, se acuerda, para el año 2023, realizar un pago de 700 euros brutos anuales, a abonar en la nómina del mes de abril del año 2024. Esta cantidad es independiente de la que, por parte de su responsable, se considere oportuna abonar adicionalmente por el desempeño de este colectivo.

11.8 Retribución garantizada al colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos para el año 2023.

A partir del 1 de enero del año 2023: Tablas de Thales España GRP, SAU, según ámbito de aplicación.

La retribución personal del Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla Salarial reflejada a continuación más aquellas retribuciones que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

A continuación, se refleja la Tabla Salarial aplicable al personal perteneciente al Colectivo de Empleados sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

El «Salario Base», el «Plus Convenio» y el «Complemento Homogeneización» se incrementarán en un 2,5% con efectividad a 1 de enero de 2023, quedando como sigue.

Tabla salarial personal STO

Grado salarial	Salario base - (€/mes)	Plus Convenio - (€/mes)	Total - (€/mes)	Total - (€/año)
Empleados/as				
2	988,93	595,40	1.584,33	22.180,62
3	1.010,45	602,24	1.612,69	22.577,66
4	1.054,71	614,43	1.669,14	23.367,96
5	1.110,65	631,68	1.742,33	24.392,62
6	1.189,56	648,43	1.837,99	25.731,86
7	1.289,48	667,99	1.957,47	27.404,58
8	1.400,86	690,70	2.091,56	29.281,84
9	1.524,92	721,34	2.246,26	31.447,64
10	1.665,87	761,12	2.426,99	33.977,86
11	1.790,95	814,45	2.605,40	36.475,60
12	1.923,41	874,70	2.798,11	39.173,54

Para el Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior, esta Tabla Salarial sustituye a la determinada en el apartado 11.4, a todos los efectos referentes a la misma establecidos en el Convenio Colectivo vigente y que sean de aplicación a estas personas trabajadoras.

11.9 Retribución personal del colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con grado salarial superior a 12 para el año 2023.

Para el Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial superior a 12, le serán de aplicación las tablas salariales del apartado 11.5, a todos los efectos.

Cuando las percepciones salariales de las personas trabajadoras de grado superior a 12 pertenecientes al Sistema de Trabajos por Objetivos excedan de los conceptos retributivos «Salario Base», «Plus Convenio», «Complemento Homogeneización», «Antigüedad», este exceso se integrará en el concepto salarial «Mejora Voluntaria» cuya cuantía es absorbible y compensable con cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa.

Cláusula 12. *Inclusión en el Sistema de Trabajo por Objetivos.*

La inclusión en el Sistema de Trabajo por Objetivos será ofrecida por la Empresa y será de aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora. No obstante, en virtud

de las características del puesto de trabajo, todos los considerados como de Grado Salarial superior a 12 quedarán incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos, previo consentimiento por parte de la persona trabajadora. La Empresa comunicará a la Representación Legal de los trabajadores el nombre de las personas trabajadoras incluidas en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

Al personal incluido en el Sistema de Trabajo por Objetivos como mínimo le serán de aplicación las tablas salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo, y aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido en los apartados 11.2 y 11.5 para el personal de este Colectivo con Grado Salarial 12 o inferior.

Cuando una persona trabajadora se integre en el Sistema de Trabajo por Objetivos, proveniente del sistema general contemplado en el Convenio Colectivo, sus conceptos retributivos serán los siguientes:

1. «Salario base», «Complemento antigüedad» y «Plus Convenio». Los que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos.
2. «Mejora voluntaria». Comprende la suma de las cuantías que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al Sistema de Trabajo y que exceden la suma de los conceptos «Salario base», «Complemento antigüedad» y «Plus Convenio».

Cláusula 13. *Renuncia al Sistema de Trabajo por Objetivos.*

En caso de que el empleado o empleada solicitase la renuncia al Sistema de Trabajo por Objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del Convenio Colectivo, y fuera aceptada por la Empresa, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

En caso de que la persona trabajadora solicitase la renuncia al Sistema de Trabajo por Objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del Convenio Colectivo, y fuera aceptada por la Empresa, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

1. Tabla salarial (apartado 11.2, para el año 2021, apartado 11.5 para el año 2022 y apartado 11.8, para el año 2023) «Salario Base, «Plus Convenio» y «Complemento de antigüedad». Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.
2. «Complemento Homogeneización». El que tuviese en el momento de renunciar al Sistema de Trabajo por Objetivos.
3. Cuando el Grado Salarial sea superior al asignado en el momento de la incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos, será el que resulte de deducir la parte correspondiente de este complemento personal derivado de la promoción efectuada, al que tuviese antes de dicha incorporación, según normativa interna de la Empresa.
4. Caso que la persona trabajadora tuviera reconocido una determinada cuantía en el concepto salarial «mejora voluntaria», este concepto salarial mantiene las mismas características que las descritas en el acuerdo firmado el 30 de noviembre de 2009.
5. La persona trabajadora que renuncia al sistema de trabajo por objetivo al renunciar a dicho colectivo, dejara de percibir aquellas remuneraciones monetarias asociadas a dicho colectivo.
6. Las personas trabajadoras que renuncien al sistema de trabajo por objetivos, recibirán las compensaciones establecidas en el presente convenio por la realización de horas extraordinarias.

Sección 4.ª Promociones

Cláusula 14. *Promociones del personal perteneciente y no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos.*

1. El Plan de Promociones del personal no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos y el perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos que ostente Grado Salarial inferior a 12, se regulará de la forma siguiente:

Se instrumentará una Comisión de Promociones, en cuyo seno se acordarán los cambios de categoría profesional que correspondan, así como los cambios de grupo salarial valorados hasta alcanzar el Grupo Salarial 10. Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros cuatro por parte de la Dirección de la Empresa, y cubrirá la totalidad del ámbito de aplicación de la Empresa.

2. En todos los casos, se exceptúan los cambios de categoría profesional, puesto de trabajo o grupo salarial a los mandos, que serán potestad exclusiva de la Empresa, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

3. Al Plan de Promociones, que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado, en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, la dotación económica que determine la Dirección de la Empresa, en el ejercicio de la Política Salarial de cada año. La Dirección de la Empresa comunicará a la representación de los trabajadores el importe reservado para promociones una vez aprobado el presupuesto de la Empresa. En el supuesto en el que la dotación económica determinada por la Dirección de la Empresa, para el ejercicio en curso, sea cero, y, que a criterio de la Dirección, tampoco sea posible la realización de promociones que no requieran dotación económica, se dará por cerrado el Plan y la Dirección comunicará a la plantilla afectada la no realización del Plan de Promociones para ese ejercicio.

4. La aplicación de este Plan de Promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la Empresa, en base a su sistema de valoración de puestos de trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.

5. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio de política salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse será sometida a la Comisión de Promociones.

6. En caso de no alcanzarse un acuerdo, la Dirección de Recursos Humanos emitirá su dictamen, que tendrá el carácter de vinculante.

7. Este Plan de Promociones se iniciará entre los meses de octubre y noviembre de cada año, con fecha de efectos 1 de octubre del año del ejercicio de promociones correspondiente.

Cláusula 15. *Método para la realización del «Plan de Promociones» de las personas trabajadoras.*

Se establecen los siguientes requisitos mínimos para el Plan de Promociones:

1. Podrán optar al plan de Promociones todas aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la Empresa contratadas de forma indefinida y que lleve al menos dos años de antigüedad, sin contabilizar el periodo de pruebas. Las personas trabajadoras estarán encuadradas en el grado salarial 11 o inferior ya sean pertenecientes al sistema de trabajo por objetivo o no.

2. Durante la vigencia del Convenio se establecerá el Plan de Promociones que se iniciara con un acuerdo entre representantes de los trabajadores y Dirección de la Empresa donde se articulará la comisión de promociones y se establecerán los plazos para la recogida de solicitudes o peticiones de promociones.

3. Las solicitudes de las personas trabajadoras se realizarán por escrito y serán dirigidas al departamento de Recursos Humanos y/o al Comité de Empresa, dentro del plazo que sea establecido.

4. Los requisitos mínimos para optar a una promoción, aparte de la citada en el párrafo 1 de esta cláusula son: Las personas trabajadoras deben permanecer en el grado salarial anterior al que optan al menos dos años. Solo se podrá realizar promociones al grado salarial inmediatamente superior al que pertenecen. Aquellas personas trabajadoras que no realicen la correspondiente solicitud de promociones por escrito, no podrán ser promocionadas durante el plan de promociones.

5. Una vez agotado el plazo de presentación de solicitudes, se elaborará una lista con todas las personas trabajadoras que han solicitado una promoción. Esta lista en la Comisión de Promociones, será estudiada teniendo en cuenta los méritos que cada una de las personas trabajadoras exponen y si cumplen los requisitos mínimos para optar a «promoción». Se desecharán a aquellas personas trabajadoras que no cumplan con las condiciones requeridas.

6. Obtenido el listado de todas las personas trabajadoras que tienen la posibilidad de ser promocionables, se asignarán las promociones de tal manera que no se superará el importe reservado por la Empresa, quedando a voluntad de la Dirección la potestad de elevar el tope del importe económico presupuestado para promociones.

7. El plazo desde que se inicia el «Plan de Promociones» hasta que finaliza no deberá sobrepasar los tres meses. Si por causa de fuerza mayor tuviera que prolongarse en el tiempo, los efectos económicos de las promociones tendrán el carácter retroactivo fijado en el apartado 6 de la cláusula 14.

Sección 5.^a Antigüedad

Cláusula 16. *Quinquenios*

Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada Grupo o Grado Salarial, el valor que figura en la columna «Salario Base» en la Tabla Salarial que sea de aplicación y su importe tendrá la consideración de «Complemento de Antigüedad». El importe de cada Quinquenio será del 5% del Salario Base y, se devengará con efectos retroactivos a 1 de enero del año en el que se produzca su cumplimiento.

Sección 6.^a Complementos de mantenimiento y funcionales

Cláusula 17. *Comisión Mixta, Seguimiento y Complementos.*

17.1 Comisión Mixta de Estudio y Seguimiento. La Comisión Mixta de Estudio y Seguimiento de los sistemas de Complementos estudiará y acordará las propuestas para la aplicación práctica y el control de los mismos.

17.2 Complemento de trabajo nocturno. Se abonará por cada hora trabajada en periodo nocturno y tendrá las siguientes cuantías:

Grupo Salarial	Grado salarial	Para el año 2021 Complemento trabajo nocturno - (€/hora)	Para el año 2022 Complemento trabajo nocturno - (€/hora)	Para el año 2023 Complemento trabajo nocturno - (€/hora)
1	2	1,8540	1,9096	1,9478
2	3	1,8943	1,9511	1,9901
3	4	1,9771	2,0364	2,0771
4	5	2,0821	2,1446	2,1875
5	6	2,2300	2,2969	2,3428

Grupo Salarial	Grado salarial	Para el año 2021 Complemento trabajo nocturno - (€/hora)	Para el año 2022 Complemento trabajo nocturno - (€/hora)	Para el año 2023 Complemento trabajo nocturno - (€/hora)
6	7	2,4174	2,4899	2,5397
7	8	2,6261	2,7049	2,7590
8	9	2,8587	2,9445	3,0034
9	10	3,1229	3,2166	3,2809
10	11	3,3574	3,4581	3,5273
	12	3,6057	3,7139	3,7882

A estos efectos se establece como periodo de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral.

Este Complemento no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

Cuando las horas trabajadas estén comprendidas en el periodo nocturno, se aplicarán los siguientes criterios:

Si se trabajan tres o más horas de la jornada, el complemento se abona por toda la jornada laboral.

Si se trabaja un tiempo inferior a tres horas de la jornada, se abona solo por el tiempo realmente trabajado.

Este Complemento tampoco será de aplicación cuando:

La realización de la actividad laboral en periodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de Complementos Funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

17.3 Complemento de Turnicidad. El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana / tarde, mañana / noche, tarde / noche o mañana/tarde/noche) percibirá un Complemento por hora trabajado de acuerdo con la escala que se indica a continuación:

A partir de 1 de enero de 2021:

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento turnicidad (M/T/N) - nivel 1 - (€/hora)	Complemento turnicidad (M/T - M/N - T/N) - nivel 2 - (€/hora)	Complemento turnicidad (Otras rotaciones) - nivel 3 - (€/hora)
1	2	0,5561	0,4450	0,3708
2	3	0,5683	0,4547	0,3788
3	4	0,5931	0,4745	0,3954
4	5	0,6245	0,4997	0,4165
5	6	0,6691	0,5352	0,4460
6	7	0,7252	0,5800	0,4834
7	8	0,7878	0,6304	0,5252
8	9	0,8577	0,6861	0,5716
9	10	0,9369	0,7495	0,6245

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento turnicidad (M/T/N) - nivel 1 - (€/hora)	Complemento turnicidad (M/T - M/N - T/N) - nivel 2 - (€/hora)	Complemento turnicidad (Otras rotaciones) - nivel 3 - (€/hora)
10	11	1,0073	0,8059	0,6715
	12	1,0817	0,8654	0,7212

A partir del 1 de enero de 2022.

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento turnicidad (M/T/N) - nivel 1 - (€/hora)	Complemento turnicidad (M/T - M/N - T/N) - nivel 2 - (€/hora)	Complemento turnicidad (Otras rotaciones) - nivel 3 - (€/hora)
1	2	0,5728	0,4584	0,3819
2	3	0,5853	0,4683	0,3902
3	4	0,6109	0,4887	0,4073
4	5	0,6432	0,5147	0,4290
5	6	0,6892	0,5513	0,4594
6	7	0,7470	0,5974	0,4979
7	8	0,8114	0,6493	0,5410
8	9	0,8834	0,7067	0,5887
9	10	0,9650	0,7720	0,6432
10	11	1,0375	0,8301	0,6916
	12	1,1142	0,8914	0,7428

A partir del 1 de enero de 2023.

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento turnicidad (M/T/N) - nivel 1 - (€/hora)	Complemento turnicidad (M/T - M/N - T/N) - nivel 2 - (€/hora)	Complemento turnicidad (Otras rotaciones) - nivel 3 - (€/hora)
1	2	0,5843	0,4676	0,3895
2	3	0,5970	0,4777	0,3980
3	4	0,6231	0,4985	0,4154
4	5	0,6561	0,5250	0,4376
5	6	0,7030	0,5623	0,4686
6	7	0,7619	0,6093	0,5079
7	8	0,8276	0,6623	0,5518
8	9	0,9011	0,7208	0,6005
9	10	0,9843	0,7874	0,6561
10	11	1,0583	0,8467	0,7054
	12	1,1365	0,9092	0,7577

La determinación de la modalidad del Complemento de Turnicidad a abonar, se efectuará, de acuerdo con el tipo de Turnicidad realizado en cada una de las semanas integradas dentro del periodo de liquidación de cada nómina.

Analizado el número de horas de cada tipo de turno (mañana, tarde o noche) realizado en una semana natural, se considerará que dicha semana corresponde al tipo de turno de mañana, tarde o noche del que se hayan hecho más horas dentro de la misma.

No se abonará el Complemento de Turnicidad cuando todas las semanas del periodo de liquidación sean realizadas en turno de mañana.

Para percibir el Complemento de Turnicidad en la modalidad de rotación mañana/tarde o mañana/noche, se deberán realizar, al menos, dos semanas de tarde o noche dentro del periodo de liquidación de la nómina, y no ser todas las semanas comprendidas en dicho periodo del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

Este Complemento no será de aplicación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Que la realización de trabajo en turno de tarde o noche, aunque pueda producirse durante todo el año, en función de las necesidades del cliente, se realice, bien sea de forma esporádica, bien de forma que no pueda ser planificada.

Que la realización de la actividad laboral en periodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de Complementos Funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

17.4 Complemento de trabajo a turnos en jornadas no laborables. A la realización del trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, regulado en la cláusula 6, apartado 6.3, le será de aplicación un Complemento, con las siguientes cuantías:

A partir del 1 de enero de 2021.

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento turnos Jorn. no labor. - (€/hora)	Complemento turnos Jorn. no labor. (especial) - (€/hora)
1	2	3,2671	5,9401
2	3	3,3255	6,0462
3	4	3,4421	6,2582
4	5	3,5930	6,5326
5	6	3,7901	6,8912
6	7	4,0366	7,3392
7	8	4,3130	7,8417
8	9	4,6322	8,4219
9	10	5,0046	9,0996
10	11	5,3726	9,7684
	12	5,7700	10,4910

A partir del 1 de enero de 2022.

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento turnos Jorn. no labor. - (€/hora)	Complemento turnos Jorn. no labor. (especial) - (€/hora)
1	2	3,3651	6,1183
2	3	3,4253	6,2276
3	4	3,5454	6,4459
4	5	3,7008	6,7286
5	6	3,9038	7,0979
6	7	4,1577	7,5594
7	8	4,4424	8,0770
8	9	4,7712	8,6746
9	10	5,1547	9,3726
10	11	5,5338	10,0615
	12	5,9431	10,8057

A partir del 1 de enero de 2023.

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento turnos Jorn. no labor. - (€/hora)	Complemento turnos Jorn. no labor. (especial) - (€/hora)
1	2	3,4324	6,2407
2	3	3,4938	6,3522
3	4	3,6163	6,5748
4	5	3,7748	6,8632
5	6	3,9819	7,2399
6	7	4,2409	7,7106
7	8	4,5312	8,2385
8	9	4,8666	8,8481
9	10	5,2578	9,5601
10	11	5,6445	10,2627
	12	6,0620	11,0218

En el supuesto de realización de trabajo a turnos en las jornadas del 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, (6, 24, 25 y 31) de diciembre, se percibirá el Complemento que corresponda según las cuantías establecidas en la columna complemento turnos jornadas no laborables (especial) de la tabla anterior.

Este Complemento no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

Tampoco será de aplicación cuando se compense mediante la percepción de Complementos Funcionales específicos, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

17.5 Complemento de disponibilidad para intervención inmediata en mantenimiento de líneas ferroviarias y de telecomunicaciones.

El Complemento de disponibilidad para intervención inmediata, regulado en la cláusula 6, apartado 6.4, se aplicará por hora de disponibilidad.

Si el cómputo anual de horas de disponibilidad alcanzara las 1.200 horas en un año, el exceso de horas de disponibilidad que se realicen en el resto del año se compensará según la tabla siguiente:

A partir del 1 de enero de 2021:

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento disponibilidad laborable	Complemento disponibilidad no laborable
		- A partir 1.200 (€/hora)	- A partir 1.200 (€/hora)
1	2	1,8540	2,4100
2	3	1,8943	2,4625
3	4	1,9771	2,5704
4	5	2,0821	2,7068
5	6	2,2300	2,8991
6	7	2,4174	3,1426
7	8	2,6261	3,4140
8	9	2,8587	3,7163
9	10	3,1229	4,0597
10	11	3,3574	4,3645
	12	3,6057	4,6875

A partir del 1 de enero de 2022:

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento disponibilidad laborable	Complemento disponibilidad no laborable
		- A partir 1.200 (€/hora)	- A partir 1.200 (€/hora)
1	2	1,9096	2,4823
2	3	1,9511	2,5364
3	4	2,0364	2,6475
4	5	2,1446	2,7880
5	6	2,2969	2,9861
6	7	2,4899	3,2369
7	8	2,7049	3,5164
8	9	2,9445	3,8278
9	10	3,2166	4,1815
10	11	3,4581	4,4954
	12	3,7139	4,8281

A partir del 1 de enero de 2023:

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento disponibilidad laborable	Complemento disponibilidad no laborable
		– A partir 1.200 (€/hora)	– A partir 1.200 (€/hora)
1	2	1,9478	2,5319
2	3	1,9901	2,5871
3	4	2,0771	2,7005
4	5	2,1875	2,8438
5	6	2,3428	3,0458
6	7	2,5397	3,3016
7	8	2,7590	3,5867
8	9	3,0034	3,9044
9	10	3,2809	4,2651
10	11	3,5273	4,5853
	12	3,7882	4,9247

Si el cómputo anual de horas de disponibilidad fuera inferior o igual a 1.200 horas en un año, el exceso de horas de disponibilidad que se realicen en el resto del año se compensará según la tabla siguiente:

A partir del 1 de enero de 2021:

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento disponibilidad laborable	Complemento disponibilidad no laborable
		– A partir 1.200 (€/hora)	– A partir 1.200 (€/hora)
1	2	1,4831	2,0394
2	3	1,5154	2,0837
3	4	1,5819	2,1750
4	5	1,6657	2,2903
5	6	1,7841	2,4529
6	7	1,9338	2,6592
7	8	2,1009	2,8888
8	9	2,2870	3,1446
9	10	2,4983	3,4353
10	11	2,6860	3,6931
	12	2,8845	3,9664

A partir del 1 de enero de 2022:

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento disponibilidad laborable	Complemento disponibilidad no laborable
		– A partir 1.200 (€/hora)	– A partir 1.200 (€/hora)
1	2	1,5276	2,1006

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento disponibilidad laborable	Complemento disponibilidad no laborable
		A partir 1.200 (€/hora)	A partir 1.200 (€/hora)
2	3	1,5609	2,1462
3	4	1,6294	2,2403
4	5	1,7157	2,3590
5	6	1,8376	2,5265
6	7	1,9918	2,7390
7	8	2,1639	2,9755
8	9	2,3556	3,2389
9	10	2,5732	3,5384
10	11	2,7666	3,8039
	12	2,9710	4,0854

A partir del 1 de enero de 2023:

Grupo salarial	Grado salarial	Complemento disponibilidad laborable	Complemento disponibilidad no laborable
		A partir 1.200 (€/hora)	A partir 1.200 (€/hora)
1	2	1,5582	2,1426
2	3	1,5921	2,1891
3	4	1,6620	2,2851
4	5	1,7500	2,4062
5	6	1,8744	2,5770
6	7	2,0316	2,7938
7	8	2,2072	3,0350
8	9	2,4027	3,3037
9	10	2,6247	3,6092
10	11	2,8219	3,8800
	12	3,0304	4,1671

Este Complemento será de aplicación exclusiva al personal técnico de operación y Mantenimiento asignado a los centros de mantenimiento de las líneas ferroviarias.

17.6 Aplicación complementos. Los complementos mencionados en los apartados 17.2 a 17.5 de esta cláusula serán de aplicación al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior. No afectarán al personal con Grado Salarial superior, a 12 o a quienes la Empresa aplicará su normativa interna sobre Política Salarial para este Colectivo.

17.7 Complementos funcionales. Los Complementos Funcionales que a continuación se definen serán asignados a las personas trabajadoras que realicen trabajos de instalaciones de equipos, soporte técnico, pruebas y puestas en servicios, resolución de contingencias técnicas y/o trabajos de mantenimiento.

INS (Área de Instalaciones). - Intervenciones (contempladas en los criterios de asignación) realizadas por las personas trabajadoras encargadas de la instalación de equipos, del soporte técnico y de la resolución de contingencias técnicas asociadas.

ATM (Departamento de Asistencia Técnica Mantenimiento y Departamento de Servicio Posventa). - Intervenciones (contempladas en los criterios de asignación) realizadas por las personas trabajadoras encargadas del soporte técnico de segundo nivel/ experto tanto al cliente interno como al cliente final, sobre equipamientos propios de Thales y/o de terceros y de la resolución de contingencias técnicas asociadas al mencionado soporte en las instalaciones del cliente. Este complemento no aplicará al personal del área de mantenimiento cuya actividad está regulada por el sistema de Pluses recogida en el presente convenio colectivo (Cláusulas 17.2, 17.3, 17.4, 17.5, 17.6).

IPR (Ingeniería de Proyectos). - Intervenciones (contempladas en los criterios de asignación) realizadas por las personas trabajadoras encargada de la migración de sistemas, entrega de primeros equipos, del soporte técnico y de la resolución de contingencias técnicas asociadas.

PBA (Ingeniería de Pruebas y Puesta en Servicio). - Intervenciones (contempladas en los criterios de asignación) de pruebas y puestas en servicio, del soporte técnico y de la resolución de contingencias técnicas asociadas, en alguna de las situaciones contempladas en los criterios de asignación.

Jefes/Jefas de ENCE (Área de Mantenimiento), realiza actividades de supervisión de enclavamiento.

Jefe/Jefa de Línea (Área de Mantenimiento), realiza actividades de supervisión de la línea ferroviaria.

Mientras la persona trabajadora esté adscrita al área del negocio de la Empresa encargada de la instalación de equipos, del soporte técnico y de la resolución de contingencias técnicas asociadas, en alguna de las situaciones contempladas en los criterios de asignación, se le abonará el Complemento Funcional que pudiera corresponder (INSO - ATM0 - IPR0 - PBA0) de la Empresa.

Estos complementos funcionales se establecen para compensar económicamente la disponibilidad y atención necesaria para la cobertura de los servicios a los clientes de la Empresa.

Estos complementos funcionales no son consolidables en el Salario, se abonan en las doce mensualidades del año, tienen naturaleza de concepto salarial sujeto a tributación fiscal (IRPF) y forman parte de la base de cotización a la Seguridad Social.

Estos complementos funcionales son complementarios a los días de descanso que por ley corresponden a la persona trabajadora por el exceso de jornada y nunca podrán ser sustituidos o compensados.

17.7.1 Criterios de Asignación para los complementos INS, PBA e IPR. Los Complementos Funcionales contemplados en esta cláusula también retribuirán cualquier exceso de jornada que realicen las personas trabajadoras.

La aplicación de estos Complemento Funcionales, así como la asignación de niveles, se realizará de forma automática mediante herramienta corporativa o mediante el uso de partes de trabajo, cuyos modelos oficiales serán consensuados con la Representación Legal de los Trabajadores, en función de la actividad generada por las intervenciones realizadas y/o las guardias que hayan rotado en el periodo.

Por intervenciones se entienden aquellas generadas por una actividad planificada o no, por la prestación de servicios (horas de trabajo) en jornadas diferentes a las laborales (sábados, domingos, días inhábiles, festivos o periodos vacacionales de la persona trabajadora o por la prolongación de jornadas ordinarias de trabajo).

Todas las prolongaciones de jornadas serán aprobadas y verificadas por el jefe de obra o responsable directo.

Nivel 0. Nivel que se aplicará de forma automática por estar adscrito al área de negocio de las Empresas encargadas de la ejecución de un proyecto, como es la

instalación de equipos, realización de pruebas con cliente, fases de puesta en servicio, realización del soporte técnico y de la resolución de contingencias técnicas asociadas (no implica exceso de horas mensuales en periodos laborales mensuales).

Nivel 1. Intervenciones de su área de trabajo sobre la jornada ordinaria según calendario laboral en vigor (de 1 a 2 jornadas al mes).

Nivel 2. Intervenciones de su área de trabajo sobre la jornada según calendario laboral en vigor (de 3 a 4 jornadas al mes).

Nivel 3. Intervenciones de su área de trabajo sobre la jornada según calendario laboral en vigor (de 5 a 6 jornadas al mes).

Si se superan más de 6 jornadas al mes, el exceso se computará en el mes siguiente.

Este exceso de horas sobre la jornada ordinaria acumulado en el mes se dividirá entre 8 horas de jornada y se redondeará a jornadas completas (al número entero superior).

17.7.2 Criterios de Asignación para complementos ATM. El complemento ATM contemplado en esta cláusula también retribuirán cualquier exceso de jornada que realicen las personas trabajadoras.

Nivel 0: Nivel que se aplicará de forma automática por estar adscrito al área de Negocio de las Empresas encargadas del soporte técnico de segundo nivel/ experto tanto al cliente interno como al cliente final, sobre equipamientos propios de Thales y/o de terceros y de la resolución de contingencias técnicas asociadas al mencionado soporte en las instalaciones del cliente. (No implica exceso de horas mensuales en periodos laborales mensuales).

Nivel 1: Intervenciones de su área de trabajo sobre la jornada ordinaria según calendario laboral en vigor (de 1 a 3 jornadas al mes).

Nivel 2: Intervenciones de su área de trabajo sobre la jornada ordinaria según calendario laboral en vigor. (Entre 4 y 6 jornadas al mes).

Nivel 3: Intervenciones de su área de trabajo sobre la jornada ordinaria según calendario laboral en vigor. (Entre 7 y 8 jornadas al mes).

Si se superan más de 8 jornadas al mes, el exceso se computará en el mes siguiente.

Este exceso de horas sobre la jornada ordinaria acumulado en el mes se dividirá entre 8 horas de jornada y se redondeará a jornadas completas (al número entero superior).

Los Complementos Funcionales se mantendrán inalterados para el año 2021 y se actualizarán para los años 2022 y 2023 y serán los siguientes:

INS: Instalaciones.

ATM: Asistencia Técnica Mantenimiento.

IPR: Ingeniería de Proyectos.

PBA: Pruebas y Puesta en Servicio.

Jefes de ENCE.

Las cuantías mensuales de los Complementos Funcionales para los años 2021, 2022 y 2023, serán las siguientes:

A partir del 1 de enero del año 2021, abono mensual:

Nivel	INS - (€/mes)	ATM - (€/mes)	IPR - (€/mes)	PBA - (€/mes)	ENCE/J.L. - (€/mes)
0	202,39	194,83	228,50	149,48	
1	302,61	311,75	424,36	302,61	

Nivel	INS – (€/mes)	ATM – (€/mes)	IPR – (€/mes)	PBA – (€/mes)	ENCE/J.L. – (€/mes)
2	554,78	556,67	515,76	554,78	248,24
3	857,41	779,37	892,74	857,41	

A partir del 1 de enero del año 2022, abono mensual:

Nivel	INS – (€/mes)	ATM – (€/mes)	IPR – (€/mes)	PBA – (€/mes)	ENCE/J.L. – (€/mes)
0	208,46	200,67	235,36	153,96	
1	311,69	321,10	437,09	311,69	
2	571,42	573,37	531,23	571,42	255,68
3	883,13	802,75	919,52	883,13	

A partir del 1 de enero del año 2023, abono mensual:

Nivel	INS – (€/mes)	ATM – (€/mes)	IPR – (€/mes)	PBA – (€/mes)	ENCE/J.L. – (€/mes)
0	212,63	204,68	240,07	157,04	
1	317,92	327,52	445,83	317,92	
2	582,85	584,84	541,85	582,85	260,80
3	900,79	818,81	937,91	900,79	

17.8 Complemento Homogeneización. El Complemento Homogeneización se mantendrá inalterado para el año 2021 en 49,74 euros/mes y ascenderá, para los años 2022 y 2023, a 51,23 euros/mes y 52,51 euros/mes respectivamente y se abonará en 14 mensualidades a aquellas personas trabajadoras con derecho al mismo según se estipula en la cláusula 11.

17.9 Plus reglamentario de trabajos con riesgos especiales. Será del veinte por ciento sobre la retribución garantizada en la tabla salarial que sea de aplicación más los complementos personales, y se abonará por día trabajado. La Empresa pondrá todos los medios a su alcance para evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.

17.10 Plus por desplazamiento de jornadas. Al trabajo en días no laborables, siempre que sea por aplicación de acuerdos entre la dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, relativos a la sustitución de jornadas de trabajo completas dejadas de realizar, según lo previsto en el párrafo 2.º y siguientes de la cláusula 5, le será de aplicación un plus del cincuenta por ciento del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 11 que sea de aplicación. El plus se abonará por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

17.11 Insularidad/Ceuta/Melilla/Andorra. Aquellas personas trabajadoras que tengan su contrato de trabajo con residencia en las Islas Baleares, Canarias, Ceuta, Melilla o Andorra percibirán un plus de Insularidad durante su permanencia en las mismas.

Su importe será el equivalente al veinte por ciento del salario base y se devengará en los doce meses naturales del año.

17.12 Cálculo importe pluses. A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en euros/hora será el equivalente a dividir la base de cálculo de cada plus que corresponda a la persona trabajadora en euros/mes, por la cantidad resultante de multiplicar 8 horas de jornada diaria por treinta días.

17.13 Complemento de Pernocta. Aquellas personas trabajadoras que, en el marco de lo previsto en la cláusula 21.3 del presente Convenio Colectivo, realicen viajes de trabajo que exijan pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirán un complemento de pernocta por cada día que pernocten fuera de su domicilio habitual.

El abono de este complemento será:

A partir del 1 de enero del año 2021, abono día:

Complemento de pernocta: 25,36 euros.

A partir del 1 de enero del año 2022, abono día:

Complemento de pernocta: 26,12 euros.

A partir del 1 de enero del año 2023, abono día:

Complemento de pernocta: 26,64 euros.

Este complemento de pernocta no resulta de aplicación al Régimen especial para Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra, regulado en la cláusula 21.4 del presente Convenio Colectivo.

Sección 7.ª Gratificaciones extraordinarias

Cláusula 18. *Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.*

Las Gratificaciones extraordinarias de Julio y diciembre serán de un mes de salario fijo.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

Sección 8.ª Horas extraordinarias

Cláusula 19. *Compensación por horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias, al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la Empresa.

2. El valor base de la hora extraordinaria será equivalente al valor de la hora ordinaria de trabajo.

La fórmula de cálculo de horas extraordinaria es la siguiente:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{((\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} + \text{C.H.*}) \times 14)}{1680}$$

C.H.* es el valor de Complemento Homogeneización de las personas trabajadoras que lo tengan reconocido.

Las bases así obtenidas se incrementarán en los porcentajes que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de disfrute con tiempo compensatorio, éste se realizará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

3. A criterio de la Dirección de la Empresa, las horas extraordinarias podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse, conforme a las normas establecidas en el apartado anterior. No obstante, para respetar lo establecido en el apartado 1 de esta cláusula, el abono de las horas extraordinarias solo podrá realizarse por motivos excepcionales y previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.

4. No se computarán dentro del límite establecido en la legislación vigente las horas que se compensen mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Sección 9.^a Pago por banco

Cláusula 20. Modo de pago.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello, a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

CAPÍTULO IV

Sección única. Traslados y desplazamientos

Cláusula 21. Compensación por Desplazamientos urbanos, interurbanos y traslados.

Corresponde a la compensación por locomoción, desplazamiento, manutención, estancia y demás que se originen como consecuencia de la realización de viajes de trabajo al servicio de la Empresa, y tiene el carácter de suplidos por cuenta de esta.

La estructura, regulación y cuantías de la compensación por gastos de viaje, serán las siguientes:

21.1 Desplazamientos urbanos. Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto distinto de su centro de trabajo, pero dentro de la localidad en que éste se encuentra ubicado. En este caso no se devengará compensación por tal concepto, salvo aquellos casos en que la persona trabajadora, una vez incorporado al trabajo al comienzo de la jornada, tenga que desplazarse a otros puntos sucesivos dentro de la misma, en cuyo caso le será abonado el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos, hasta el último de ellos.

21.2 Desplazamientos interurbanos en el día. Se refiere al supuesto en que la persona trabajadora inicia y termina su jornada laboral completa en un punto situado fuera de la localidad en que se encuentra situado su Centro de Trabajo y en un radio de hasta setenta y cinco kilómetros de la misma.

La Compensación por todos los conceptos será:

A partir del 1 de enero del año 2021, abono día:

Hasta 25 Km: Dieta de 17,25 euros.

Entre 25 Km y 50 Km: Dieta de 41,27 euros.

Entre 50 Km y 75 Km: Dieta de 52,83 euros.

A partir del 1 de enero del año 2022, abono día:

Hasta 25 Km: Dieta de 17,77 euros.

Entre 25 Km y 50 Km: Dieta de 42,51 euros.

Entre 50 Km y 75 Km: Dieta de 54,41 euros.

A partir del 1 de enero del año 2023, abono día:

Hasta 25 Km: Dieta de 18,13 euros.

Entre 25 Km y 50 Km: Dieta de 43,36 euros.

Entre 50 Km y 75 Km: Dieta de 55,50 euros.

En aquellos casos en que después de incorporado al trabajo tenga que realizar desplazamientos sucesivos, le será abonado adicionalmente el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos intermedios hasta el último de ellos, desde el que se retorna a su Localidad de Contrato/Centro de Trabajo.

En el supuesto de que dichos desplazamientos supongan saltos en los tramos indicados en este apartado, se aplicará la dieta que corresponda al punto de trabajo más distante. En este caso, adicionalmente a la dieta, solo se abonará el kilometraje correspondiente a la diferencia entre el efectivamente realizado entre los distintos puntos intermedios recorridos y el más alto del tramo por el que se aplique la dieta.

En aquellos casos en que la persona trabajadora no pueda desplazarse en medios propios, podrá sustituirlos, a su cargo, y previa concertación con la Jefatura de Personal, por medios de transporte público o concertar con ésta otro tipo de solución viable.

21.3 Viajes interurbanos. Se refiere al supuesto de viajes a localidades situadas a distancias superiores a setenta y cinco kilómetros de la localidad en que radica el Centro de Trabajo o Localidad de Contrato.

Los viajes de esta naturaleza se iniciarán en función de las necesidades de trabajo, preferiblemente en lunes, y deberán ser comunicados a la persona trabajadora con una antelación mínima de un día laborable si la duración prevista del viaje no excede de una semana, de dos para el caso de dos a cuatro semanas y de tres para los de duración superior al mes. Como regla general no se viajará en días no laborables.

El tiempo de viaje se computará dentro de la jornada de trabajo y deberá iniciarse al comienzo de la misma, siempre que ello sea posible.

El medio de transporte será el que la Empresa determine en cada caso, preferentemente en 1.ª clase para ferrocarril (trenes convencionales) y en clase turista en trenes de alta velocidad, si no hubiera ningún otro medio público más adecuado.

Los gastos de transporte serán por cuenta de la Empresa, que facilitará a la persona trabajadora el correspondiente billete o le reembolsará, en su caso, el coste en que éste haya incurrido.

La compensación para este supuesto por todos los conceptos será, para cada uno de los días del viaje:

A partir del 1 de enero del año 2021, abono día:

Con dos comidas: Dieta alimentaria de 52,83 euros.

Con una sola comida: Dieta alimentaria de 17,25 euros.

En este caso, si se retorna a la localidad de contrato después de las 20 horas, se abonará dieta de 52,83 euros.

A partir del 1 de enero del año 2022, abono día:

Con dos comidas: Dieta alimentaria de 54,41 euros.

Con una sola comida: Dieta alimentaria de 17,77 euros.

En este caso, si se retorna a la Localidad de Contrato después de las 20 horas, se abonará dieta de 54,41 euros.

A partir del 1 de enero del año 2023, abono día:

Con dos comidas: Dieta alimentaria de 55,50 euros.

Con una sola comida: Dieta alimentaria de 18,13 euros.

En este caso, si se retorna a la localidad de contrato después de las 20 horas, se abonará dieta de 55,50 euros.

Como regla general, en los viajes de duración superior a cinco días, la persona trabajadora permanecerá en el punto de desplazamiento durante el fin de semana y días festivos, y por ello se le pagará la Dieta correspondiente a los sábados y domingos, así como los festivos, en su caso.

En los viajes, dentro del territorio peninsular, incluida Andorra, de duración superior a cuatro semanas, la persona trabajadora podrá solicitar la sustitución del pago de las dietas correspondientes por el reembolso del coste de regreso a su domicilio al término de la jornada del viernes y reincorporación al punto de trabajo el lunes en las condiciones establecidas en el párrafo tercero de este mismo punto. La frecuencia de estas sustituciones no será superior a una por cada periodo de cuatro semanas.

21.4 Régimen especial para Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra. Aplicable exclusivamente al personal desplazado desde la Península o desde otra Isla distinta del punto de trabajo:

A partir del 1 de enero del año 2021, abono día:

Con dos comidas: Dieta alimentaria de 44,12 euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la Empresa.

Con una sola comida: Dieta de 21,14 euros.

A partir del 1 de enero del año 2022, abono día:

Con dos comidas: Dieta alimentaria de 45,44 euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la Empresa.

Con una sola comida: Dieta de 21,77 euros.

A partir del 1 de enero del año 2023, abono día:

Con dos comidas: Dieta alimentaria de 46,35 euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la Empresa.

Con una sola comida: Dieta de 22,21 euros.

Las personas trabajadoras desplazadas en Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias, por un periodo ininterrumpido superior a 9 semanas, tendrán derecho a cuatro días de estancia en su domicilio / Localidad de Contrato, siendo los costes del viaje a cargo de la Empresa.

21.5 Consideración Jurídica. Estos conceptos tienen, por su carácter y naturaleza, la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado en todo caso a que la persona trabajadora realice gastos acreditados por razón del trabajo en localidad distinta, tanto del Centro de Trabajo o Localidad de Contrato, como de su domicilio, que deban ser soportados por la Empresa.

21.6 Aplicación al colectivo STO. El personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, tendrá opción a viajar por el Sistema de Gastos Pagados o percibir las compensaciones por gastos de viaje indicadas en los apartados 21.3 y 21.4 de la presente cláusula.

21.7 Anticipo de gastos (Tarjeta Visa Corporativa). La Tarjeta Visa Corporativa será solicitada por la persona trabajadora a su responsable y proporcionada por Recursos Humanos.

Todos los gastos en los que incurra el personal trabajando por cuenta de la Empresa en el desempeño de su labor profesional deberán ser abonados por la Empresa, previa justificación y autorización.

21.8 Reclamaciones. Las dudas o discrepancias en relación con la aplicación de estas normas en las áreas de Instalaciones y Post-Venta, se tratarán entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores. En otro caso, o si persiste la discrepancia, se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

21.9 Aplicación a las personas trabajadoras pertenecientes al Comité de Empresa. Cuando los Representantes Legales de los Trabajadores deban asistir a las reuniones de los Órganos Centrales de Representación de la Empresa o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán, según proceda, con las condiciones previstas en esta cláusula.

Cláusula 22. *Compensación por desplazamientos, viajes y traslados al extranjero.*

Las compensaciones económicas por desplazamientos temporales al extranjero de hasta seis meses de duración, se regirán por la normativa recogida en el documento denominado "Compensación por Proyectos en el Extranjero», que la Dirección facilitará a la Representación Legal de los Trabajadores.

Cláusula 23. *Desplazamientos en automóvil particular.*

Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquellos casos en que esto se autorice por la Empresa, serán compensados, de acuerdo con los siguientes parámetros:

Desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021, se mantienen los mismos importes que en 2020:

- 0,38 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por un único ocupante.
- 0,40 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por dos personas trabajadoras de la Empresa para realizar el desplazamiento.
- 0,42 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por tres personas trabajadoras o más de la Empresa para realizar el desplazamiento.

Esta percepción es incompatible con la establecida en la cláusula 21.
Desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022:

- 0,39 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por un único ocupante.
- 0,41 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por dos personas trabajadoras de la Empresa para realizar el desplazamiento.
- 0,42 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por tres personas trabajadoras o más de la Empresa para realizar el desplazamiento.

Esta percepción es incompatible con la establecida en la cláusula 21.
A partir del 1 de enero de 2023:

- 0,40 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por un único ocupante.
- 0,42 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por dos personas trabajadoras de la Empresa para realizar el desplazamiento.
- 0,44 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por tres personas trabajadoras o más de la Empresa para realizar el desplazamiento.

Esta percepción es incompatible con la establecida en la cláusula 21.

Cláusula 24. *Tributación y cotización.*

A la totalidad de compensaciones previstas en el presente capítulo cuarto, se le aplicará las retenciones de IRPF y deducciones a la Seguridad Social que legalmente correspondiesen.

CAPÍTULO V

Sección 1.^a Beneficios sociales

Cláusula 25. *Plan de Pensiones.*

Se establece un plan de pensiones mixto reconocido a los empleados en servicio activo de la Empresa con dos años o más de servicio prestado o reconocido por la Empresa, todo ello de acuerdo con las Especificaciones del Plan.

Cláusula 26. *Traslados.*

En los supuestos de traslado que exija cambio de residencia, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una compensación equivalente a dos mensualidades de su salario fijo, así como a que se le reembolsen los gastos en los que las personas trabajadoras y su familia deban incurrir como consecuencia de dicho traslado y la mudanza.

La compensación de los gastos por traslado y mudanza se abonarán a las personas trabajadoras previa presentación de dos presupuestos para la aprobación de la Empresa.

No corresponderá el abono de las compensaciones previstas en la presente cláusula cuando el traslado a la localidad distinta que exija cambio de residencia se haya solicitado voluntariamente por la persona trabajadora.

Las vacantes que se vayan produciendo en los diversos centros de trabajo de la Empresa, serán publicadas para que sean conocidas por todas las personas trabajadoras.

Cláusula 27. *Condiciones del Sistema «Tarjeta Restaurante».*

27.1 *Ámbito temporal.* Con efectos del 1 de enero de 2021, el sistema de Tarjeta Restaurante se rige según las condiciones aquí establecidas prorrogándose indefinidamente hasta que ambas partes acuerden la extinción de este sistema o una revisión del mismo. Dicha revisión podrá ser solicitada por cualquiera de las partes firmantes siempre que se lo comunique a la otra parte por escrito, incluyendo además la nueva propuesta, con al menos un mes de antelación a la fecha planteada como inicio de la nueva revisión.

27.2 *Ámbito funcional.* El Sistema de Tarjeta Restaurante es de aplicación al personal que forme parte de la plantilla activa de Thales España GRP, SAU de los centros de trabajo de Madrid (sede central), Barcelona, Bilbao y Leganés.

27.3 *Características del sistema de «Tarjeta Restaurante».* El sistema Tarjeta Restaurante es una fórmula indirecta de prestación del servicio de comedor, no teniendo consideración de retribución en especie, siempre y cuando su utilización se haga de acuerdo a la legislación vigente.

En consecuencia, el valor entregado por la Empresa a las personas trabajadoras en virtud del sistema de Tarjeta Restaurante no constituye salario (siempre que se cumpla el punto anterior) y no está sujeto a las retenciones del IRPF.

De conformidad con la disposición final tercera del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, el valor entregado por la Empresa a las personas trabajadoras en virtud del sistema de Tarjeta Restaurante está sujeto a cotización a la Seguridad Social.

El sistema se desarrollará según se establece en el artículo 45, gastos por comedor de Empresa que no constituyen retribución en especie, Real Decreto 439/2007 de 30 marzo (Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas)

27.4 *Cuantía del sistema de «Tarjeta Restaurante».* Cada persona trabajadora, siempre y cuando genere este derecho, percibirá una ayuda económica anual para gastos de comida.

A partir del 1 de enero del año 2021:

10 euros de lunes a jueves laborables de todo el año.
4 euros los viernes laborables de todo el año.

A partir del 1 de enero del año 2022:

11 euros de lunes a jueves laborables de todo el año.
4 euros los viernes laborables de todo el año.

Los supuestos en los que no se genera derecho al sistema de ticket restaurante serán los siguientes:

Días que no se presta servicio para la Empresa: enfermedad sin baja médica, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, acumulación de lactancia, asuntos propios, excedencias, (recogidos en la herramienta de vacaciones/ausencias), baja médica, permisos por nacimiento, permiso de adopción. Sólo se descontará el importe correspondiente si el tiempo de permiso solicitado excede de las 6 horas.

Empleados que desarrollan su servicio en la Empresa a turnos (mañana, tarde y noche).

Los días en que se cobren dietas o gastos.

Mes de agosto, pues se establece todo el mencionado mes como periodo vacacional.

27.5 Ampliación de ayuda dineraria de comida. La Empresa abonará en la nómina de junio de cada uno de los años que correspondan, a las personas trabajadoras incluidas en el apartado 27.2 anterior, que perciben gastos de comida habitualmente y que se encuentren en la plantilla a fecha 30 de junio de cada uno de los años correspondientes, una cuantía económica bruta, en concepto de «gratificación especial». Esta gratificación especial será acordada entre Recursos Humanos y la Representación Legal de los Trabajadores en el documento «Anexo a las condiciones del sistema Tarjeta Restaurante Thales España grp» para cada uno de los años correspondientes según se refiere en el apartado 27.1 anterior, una vez acordado el calendario laboral del año correspondiente.

Dicha cantidad se establecerá de la siguiente forma:

N.º de horas de asuntos propios anuales (*)/N.º de horas jornada de lunes a jueves (redondeado a días)* valor ticket lunes a jueves euros/día.

(*) De acuerdo al calendario de la sede central de la Empresa.

Esta ayuda dineraria en nómina dejará de percibirse en el caso de que la Empresa instalase un comedor de empresa en los centros de trabajo indicados en el apartado 27.2 anterior.

Sección 2.^a Ayuda por diversidad funcional e intelectual.

Cláusula 28. Ayuda a personas con diversidad funcional e intelectual.

Las personas trabajadoras que acrediten, mediante documentación oficial, tener hijos, hijas o familiares de hasta el primer grado de consanguinidad/afinidad a su cargo, con algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial oficialmente reconocida, percibirán una ayuda anual por cada uno de ellos, que se abonará en la nómina del mes de enero de cada año.

A partir del 1 de enero del año 2021 la cantidad a abonar será de 1.100 euros.

A partir del 1 de enero del año 2022 la cantidad a abonar será de 1.200 euros.

A partir del 1 de enero del año 2023 la cantidad a abonar será de 1.300 euros.

Las personas trabajadoras que sean beneficiarias de la ayuda dispondrán, adicionalmente, de un margen de dos horas de flexibilidad (según se establece en el Plan de Igualdad de la Empresa y ámbito de aplicación en las Medidas Relativas a la Conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral) en la entrada y en la salida al trabajo, sin que ello afecta a la jornada diaria.

La solicitud de esta ayuda anual se tramitará a través de la Comisión de Igualdad/Asuntos Sociales.

*Sección 3.ª Créditos para asuntos sociales**Cláusula 29. Créditos para asuntos sociales.*

Durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo se concederán créditos para asuntos sociales y de atención a situaciones familiares de especial gravedad, según las normas establecidas por la Comisión de Igualdad/Asuntos Sociales.

Para este fin, se crea un fondo de 120.000 euros.

La Comisión de Igualdad/Asuntos Sociales será la encargada de redactar el procedimiento donde se establecerán las normas para tener derecho a un crédito por asuntos sociales.

La Empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año. La amortización de dichos créditos se realizará en plazos mensuales, en un periodo mínimo de dos años y máximo de ocho años.

CAPÍTULO VI

*Sección única. Incapacidad Temporal**Cláusula 30. Complemento de Incapacidad Temporal.*

En caso de Incapacidad Temporal debida a cualquier contingencia, al personal no perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos se le garantiza la percepción del cien por cien de su retribución fija personal.

En caso de Incapacidad Temporal debida a cualquier contingencia, al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien de su retribución fija personal.

La Empresa se hará cargo de complementar la diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe del cien por cien garantizado a que se refieren los dos párrafos anteriores.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando la persona trabajadora rescinda su contrato con la Empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no a la persona trabajadora.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en esta cláusula, se considerará como fecha de la baja la que determine la Resolución Administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de Incapacidad Temporal.

Los permisos por nacimiento y cuidado del menor serán considerados a estos efectos económicos, como los de Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO VII

*Sección única. Comisión Paritaria del Convenio Colectivo**Cláusula 31. Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.*

Se constituye una comisión paritaria del Convenio Colectivo, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La comisión estará compuesta de cuatro miembros de la Representación Legal de los Trabajadores, designados por el Comité de Empresa, e igual número de

representantes de la Empresa nombrados por la dirección de la misma. Esta comisión queda constituida por los siguientes miembros:

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

Doña Eloísa Gómez Gutiérrez.
Don José de Cea García.
Don Telesforo Patón Rivas.
Don Carlos Vargas Rivero.

Por la Representación de la Empresa:

Don Gonzalo Romeu Fernández de Tejada.
Doña Isabel Piña Sánchez.
Doña Cristina del Álamo Castellanos.
Don José Manuel Sainz Tevar.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Desarrollo de las materias que el convenio remite expresamente a esta comisión.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.

5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

6. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión mixta.

La comisión paritaria del convenio colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita con expresión de los puntos a tratar.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán carácter ordinario o extraordinario según la propia calificación que otorgue cualquiera de las partes integrantes de la misma. En caso de que se trate de un tema clasificado de ordinario, la comisión deberá resolver en el plazo de 15 días. Si el asunto en cuestión hubiera sido clasificado como extraordinario la comisión paritaria deberá resolver en un plazo de cuarenta y ocho horas.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (V ASAC) y a los mecanismos de resolución de Conflictos previstos en el SIMA.

Cláusula 32. Seguimiento de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

CAPÍTULO VIII

Sección única. Representación legal de los Trabajadores

Cláusula 33. Órganos de Representación.

Los Órganos de Representación de los Trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la composición de las Representaciones Sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con las plantillas reales de cada Centro de Trabajo.

Cláusula 34. Crédito horario.

La Representación Legal de los Trabajadores dispondrá, con carácter general, del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el Art. 68.e del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La Representación Legal de los Trabajadores podrá acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuir las entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto la Representación Legal de los Trabajadores comunicarán al director del correspondiente Centro de Trabajo, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los Representantes Legales de los Trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la Empresa, o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán, según proceda, con la dieta prevista en el capítulo IV de este Convenio Colectivo.

Cláusula 35. Delegados sindicales.

Los Sindicatos de Trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrán designar el número de Delegados Sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

Cláusula 36. Comité Intercentros.

Sin perjuicio de las funciones propias de los Comités de Centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local, y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de las personas trabajadoras de la Empresa, se contempla la posibilidad de creación de un Comité Intercentros para el conjunto de la misma.

CAPÍTULO IX

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Con el fin de favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se incluye este capítulo específico con las siguientes cláusulas:

Cláusula 37. Teletrabajo o trabajo a distancia.

37.1 Objetivo. En materia de Trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a distancia, así como en lo contemplado en la presente cláusula.

Las personas trabajadoras que presten servicios en la modalidad de régimen de trabajo a distancia realizarán las mismas funciones que venían desempeñando en los centros de trabajo de Thales y que son propias de su puesto de trabajo, actuando de acuerdo con las directrices que reciban de la Dirección, en todas aquellas cuestiones necesarias para la correcta prestación de su trabajo y en función de las necesidades de la Compañía.

37.2 Ámbito temporal. Los términos y condiciones de la presente cláusula, a excepción de lo contenido en el apartado 37.8, entrarán en vigor a la finalización del denominado «Acuerdo de desescalada de las actividades profesionales no esenciales en las oficinas de Thales España GRP SAU debido a la situación extraordinaria y temporal por el virus covid-19» (en adelante, el «Calendario COVID»), para todas las personas trabajadoras que puedan desempeñar su trabajo a distancia y se hayan adscrito al mismo de forma voluntaria.

37.3 Situación de reversibilidad. Las Partes acuerdan que el régimen de trabajo a distancia es reversible y, por tanto, la persona trabajadora volverá al régimen de trabajo presencial, en las siguientes circunstancias:

A decisión de Dirección de la Empresa por causas organizativas, productivas y/o técnicas debidamente justificadas.

A decisión de la persona trabajadora.

Se deberá manifestar, en cualquiera de las anteriores circunstancias, expresamente y por escrito la decisión con 15 días laborables de antelación o acuerdo entre ambos.

37.4 Centro y lugar de trabajo. Las personas trabajadoras estarán adscritas al mismo centro de trabajo en el que están dadas de alta en la Empresa, donde prestan sus servicios de régimen de trabajo presencial, así como los días en los que presten sus servicios en el régimen de trabajo a distancia.

Los lugares de prestación de servicios en el régimen de trabajo a distancia deberán quedar establecidos en el contrato individual firmado por cada uno de las personas trabajadoras acogidas a este régimen de trabajo a distancia.

El primer lugar en establecerse como lugar de prestación de servicios en el régimen de trabajo a distancia será el domicilio habitual/fiscal de la persona trabajadora.

La persona trabajadora podrá indicar otros dos lugares de prestación de servicios para el régimen de trabajo a distancia, alternativos al primero, siempre que ambos se ubiquen dentro del territorio español, y cumplan con el siguiente requisito:

Se garantice una conectividad de red suficiente y el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En caso de cambio del domicilio principal del lugar de prestación del régimen de trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá comunicar dicho cambio a la Empresa utilizando la plataforma online «Workday» o poniéndose en contacto con el área de nóminas con, al menos, de cinco días laborables de antelación.

Las personas trabajadoras se comprometerán a prestar sus servicios en el régimen de trabajo a distancia en un espacio reservado especialmente para el trabajo y que asegure el cumplimiento de sus deberes de confidencialidad, seguridad y calidad en su desempeño.

Con independencia del régimen de trabajo a distancia, las personas trabajadoras se comprometerán a realizar los viajes y desplazamientos que sean necesarios para el desempeño de su trabajo.

Igualmente, cada vez que sea requerido, las personas trabajadoras, deberán de asistir a las reuniones presenciales, asistir a los cursos de formación u otros eventos que se organicen tanto en el centro de trabajo u otra instalación de la Compañía, como de otros terceros. La necesidad de desplazarse le será comunicada a las personas trabajadoras con la antelación suficiente.

37.5 Distribución entre trabajo presencial y el trabajo a distancia. Se establece, con carácter general y para todas las personas trabajadoras que voluntariamente se acojan al contrato de trabajo a distancia, el teletrabajo durante 2 días laborables a la semana.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que voluntariamente así lo soliciten, podrán acceder a una bolsa anual adicional de 20 días laborables de teletrabajo con las siguientes condiciones de uso:

La bolsa anual se podrá distribuir a razón de un máximo de 2 días laborables de teletrabajo adicionales al mes, no pudiendo éstos ser acumulados de un mes para el siguiente.

Se establece un límite máximo de 3 días laborables de teletrabajo a la semana.

Del mismo modo, las personas trabajadoras que voluntariamente así lo soliciten, podrán realizar trabajo a distancia, de manera temporal, hasta un máximo de 3 días laborables a la semana, siempre y cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Empleadas embarazadas a partir del 5.º mes de gestación-Comunicación RR.HH./Responsable.

Personas trabajadoras con hijos menores hasta los 9 meses y hasta 12 meses para partos múltiples-Comunicación RR.HH./Responsable.

Enfermedad muy grave de familiares de 1.º grado que convivan con la persona trabajadora (valoración de documentación oficial por el servicio médico de la compañía)-Comunicación RR.HH./Responsable.

Personas trabajadoras de vuelta de enfermedad muy grave (valoración de documentación oficial por el servicio médico de la compañía)-Comunicación RR.HH./Responsable.

La distribución semanal de los días de trabajo presencial y los días de teletrabajo, será acordada por la persona trabajadora y su responsable directo, teniendo en cuenta las necesidades organizativas aplicables en cada grupo y a cada puesto de trabajo.

37.6 Horario de trabajo, reglas de disponibilidad. En los días en los que la persona trabajadora preste servicios en el régimen de trabajo a distancia, se mantendrá la misma jornada de trabajo que venía realizando hasta la fecha, según se establece en el calendario laboral correspondiente a su centro de trabajo habitual.

La persona trabajadora dispondrá de, al menos, media hora para comer, debiendo estar disponible y localizable a través de los medios proporcionados por la Compañía el resto de su jornada laboral.

37.7 Medios, equipos y herramientas. La Compañía facilitará a la persona trabajadora los bienes, equipos y herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo del régimen de trabajo a distancia (en adelante, los «medios de trabajo»), manteniendo en todo caso su propiedad.

Los medios de trabajo se componen de:

Equipo informático.

Teléfono móvil, en caso de que su puesto de trabajo lo requiera.

En el caso de personas trabajadoras con discapacidad, la Compañía asegurará que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

La persona trabajadora se compromete a emplear la diligencia debida con el objeto de proteger los medios de trabajo contra daños o uso indebido.

La Compañía se hará cargo de la reparación de las averías o daños de los medios de trabajo que impidan la realización de trabajo de forma debida salvo uso indebido o negligente por parte de la persona trabajadora.

En el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá de ponerse en contacto con el equipo técnico de IT lo antes posible.

37.8 Compensación de gastos durante el «Calendario COVID». Con carácter general, las personas trabajadoras que están realizando trabajo a distancia durante la crisis del COVID-19 recibirán una compensación económica en concepto de gastos derivados de la actividad de trabajo a distancia de 5 euros brutos mensuales, bajo el concepto de «Complemento calendario COVID», a contar desde el 1 de marzo de 2020 (mes de inicio del estado de emergencia) y hasta la fecha de finalización del «Calendario COVID».

A efectos de lo indicado en el párrafo anterior, se realizará un abono de 85 euros brutos en la nómina de julio de 2021, correspondiente al período comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 31 de julio de 2021.

En tanto en cuanto siga vigente el «Calendario COVID» este complemento mensual de 5 euros brutos mensuales será abonado en las sucesivas nóminas y hasta la finalización del mismo.

37.9 Compensación de gastos en el régimen de teletrabajo. Se abonará a todas las personas trabajadoras que voluntariamente se hayan adscrito a la modalidad de régimen de trabajo a distancia la cantidad de 5 euros brutos mensuales, bajo el concepto «Complemento de teletrabajo», como compensación de los gastos derivados de la actividad de trabajo a distancia.

Este «Complemento de teletrabajo» solo se percibirá mientras la persona trabajadora preste sus servicios en la modalidad de régimen de trabajo a distancia y haya manifestado voluntariamente su adhesión al mismo.

La cuantía económica de este «Complemento de Teletrabajo» será actualizada en el mes de enero de 2022, con el valor del IPC del año 2021, siempre y cuando éste sea positivo.

La cuantía económica de este «Complemento de Teletrabajo» será actualizada en el mes de enero de 2023, con el valor del IPC del año 2022, siempre y cuando éste sea positivo.

La puesta a disposición de los medios de trabajo y la compensación de gastos anteriormente descritos, respectivamente, en los apartados 37.7, 37.8 y 37.9, no constituyen un derecho adquirido por parte de la persona trabajadora y están sujetas a las previsiones que sobre esta materia establezca principalmente el Convenio Colectivo en vigor en cada momento, comprometiéndose las Partes a realizar, en el plazo más breve posible, las modificaciones que sean pertinentes.

37.10 Uso del correo electrónico e internet y medios de control empresarial de la actividad. El uso del correo electrónico que tiene asignado cada una de las personas trabajadoras de la Empresa así como el acceso a internet que se le facilita, están limitados al desempeño de sus funciones, y su utilización con fines particulares deberá ser mínima, razonable, adecuada y conforme al principio de la buena fe contractual, y, en todo caso, estará sujeta a la normativa interna, reservándose expresamente Thales España GRP SAU el derecho a adoptar las medidas de control pertinentes sobre el uso del correo electrónico y del acceso a internet, incluyendo el acceso al contenido de los correos electrónicos o a las páginas de internet visitadas, respetando en todo caso sus Derechos Fundamentales.

La Empresa controlará la actividad la persona trabajadora mediante los sistemas y métodos que ésta establezca en cada momento, ya sean con carácter general o para esta modalidad de régimen de trabajo a distancia.

37.11 Seguridad de la información. La persona trabajadora mantendrá sus obligaciones de no divulgar información de la Compañía, así como impedir que terceras personas físicas o jurídicas no autorizadas tomen conocimiento de cualesquiera de los procedimientos, métodos, información, datos comerciales y documentos técnicos, pertenecientes a la Empresa o de terceros clientes, relativos a la actividad de las

mismas, o a sus órganos, que se encuentren en su poder o a los que hubiera tenido acceso a ellos por razón de la prestación de sus servicios a distancia.

37.12 Otras disposiciones. Los días en que la persona trabajadora realice trabajo a distancia en su domicilio habitual/fiscal o lugar de trabajo establecido en el acuerdo individual, se percibirán por parte de la Empresa los importes de ayuda económica de comida correspondientes, manteniéndose las mismas condiciones que para las personas trabajadoras en régimen de trabajo presencial.

37.13 Prevención de riesgos laborales. Para la modalidad de régimen de trabajo a distancia se garantiza el derecho a la adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, y la Ley General de la Seguridad Social en materia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

En este sentido la Empresa deberá llevar a cabo, también con relación a las personas trabajadoras que teletrabajen, la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo, la planificación y facilitación de equipos de trabajo y medios de protección individual, la información y formación de las personas trabajadoras en los riesgos existentes en su puesto de trabajo y la vigilancia de la salud.

Las personas teletrabajadoras deberán recibir y devolver firmada la información sobre los riesgos y las medidas preventivas derivados de trabajo a distancia, que serán remitidas por el Servicio de Prevención de la Compañía. Además, las personas trabajadoras deberán realizar de forma obligatoria el curso online de formación sobre «Seguridad y Salud en trabajo en remoto o teletrabajo».

Así mismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la vigilancia de la salud y someterse a los reconocimientos médicos previstos en los protocolos médicos aplicables al puesto de trabajo.

La persona trabajadora se compromete a seguir las instrucciones, recomendaciones y los protocolos de seguridad y salud específicos que, en su caso, le haya trasladado la Empresa en relación con el régimen de trabajo a distancia. Asimismo, deberán notificar al Servicio de Prevención cualquier circunstancia que afecte a la seguridad del lugar de trabajo reflejado en la presente cláusula.

Si la Empresa lo estima necesario, en atención a las recomendaciones dadas por el Servicio de Prevención y previo informe que será entregado a la persona trabajadora y a los delegados de prevención, podrá acceder, previo consentimiento de la persona trabajadora, al lugar de trabajo a efectos de verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud, así como a efectos de comprobar la correcta aplicación de la normativa en la materia.

Cláusula 38. *Reducción de jornada por cuidado de hijos.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Para las personas trabajadoras que tengan derecho al «Complemento Homogeneización» no se aplicará la reducción salarial correspondiente en dicho concepto, ya que este procede de la homogeneización de la «Paga de Beneficios Sociales» (personas trabajadoras que estaban dados de alta en la Empresa antes del 1 de enero 2009).

Cláusula 39. *Plazas de aparcamiento para trabajadoras embarazadas.*

Las trabajadoras embarazadas tendrán acceso a una plaza de aparcamiento a partir del quinto mes de gestación y siempre y cuando exista disponibilidad de plazas.

Dicha circunstancia deberá ser acreditada mediante certificado médico que deberá entregarse al Departamento de Recursos Humanos.

Cláusula 40. *Parejas de hecho.*

A los efectos del régimen de permisos y licencias regulado en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la equiparación al matrimonio de las parejas de hecho debidamente registradas.

En cualquier caso, la acreditación de la condición de pareja de hecho deberá realizarse mediante la presentación de certificado del Registro de Uniones de Hecho de carácter oficial del que se trate o mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento, Acta Notarial o Declaración Jurada que acrediten la convivencia continuada.

Cláusula 41. *Reducción y acumulación de jornada por cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este artículo.

En este sentido, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado en 20 días laborales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso es un derecho inherente de ambos progenitores que podrá cogerse o disfrutarse en cualquier momento hasta que el lactante cumpla doce meses. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

Cláusula 42. *Permisos especiales no retribuidos.*

Se establece un permiso no retribuido de un mes de duración para los siguientes casos:

Adopción internacional en el que las personas trabajadoras deban desplazarse fuera de España en el marco de dicho proceso.

Personas trabajadoras familiares de primer grado con diversidad funcional o intelectual a su cargo que lo soliciten.

Estos permisos únicamente podrán disfrutarse una única vez cada año natural.

Para ambos permisos, la Empresa abonará las cotizaciones íntegras que tuviera la persona trabajadora por la Base de Cotización por Contingencias Comunes (BCCC) de la Seguridad Social.

Cláusula 43. *Permiso especial por causa de enfermedad de un familiar de hasta primer grado.*

Se establece un permiso no retribuido de un mes de duración para el supuesto de que cualquier persona trabajadora que tenga un familiar con enfermedad grave, pueda ausentarse de su puesto de trabajo. Este supuesto es solamente para familiares de primer grado de consanguinidad/afinidad. En este supuesto, la Empresa abonará las cotizaciones íntegras a la Seguridad Social correspondientes al periodo del permiso no retribuido.

Cláusula 44. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

Quince días naturales por matrimonio de la persona trabajadora. Se acuerda la equiparación al matrimonio de las parejas de hecho debidamente registradas. Se deberá presentar justificante a Recursos Humanos.

Tres días laborables por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad, o pareja de hecho. Se deberá presentar justificante a Recursos Humanos.

Este permiso será de cinco días laborables en el supuesto que sea necesario efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de prestación de servicios del trabajador/a.

Si la hospitalización afectara a un familiar de primer grado de consanguinidad/afinidad y tuviera una duración superior a dos semanas consecutivas, este permiso se ampliará un día laborable más por cada período de quince días de hospitalización.

Un día laborable por fallecimiento de tío/a o sobrino/a (tercer y cuarto grado de consanguinidad/afinidad, respectivamente). La persona trabajadora deberá presentar justificante ante Recursos Humanos y ante su responsable inmediato.

Tres días laborables por nacimiento y cuidado del menor, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento. Este permiso será de cuatro días laborables en los supuestos de complicaciones graves en el parto.

Este permiso se ampliará un día laborable más en el supuesto que sea necesario efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de prestación de servicios del trabajador/a.

Este permiso se ampliará en dos días laborables adicionales en caso de nacimiento o adopción múltiple.

Dos días laborables para la realización de los trámites de adopción. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de prestación de servicios de la persona trabajadora, se podrá disponer hasta un máximo de cuatro días laborables. Se deberá presentar solicitud por escrito y no es necesaria su justificación.

Un día laborable por matrimonio de hijos, hermanos o padres. El permiso será de dos días laborables en el supuesto que sea necesario efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de prestación de servicios de la persona trabajadora. Se deberá presentar solicitud por escrito y no es necesaria su justificación.

Un día laborable por traslado de domicilio habitual, ampliable a dos días laborables si dicho traslado es superior a 200 km. de distancia. Se deberá presentar solicitud por escrito e informar de la dirección del nuevo domicilio habitual a Recursos Humanos.

Veinte horas anuales para asistencia personal al médico de cabecera o acompañamiento a consultas médicas de familiares de hasta primer grado de consanguinidad/afinidad (Seguridad Social o privado). Se deberá presentar justificante a Recursos Humanos.

El tiempo necesario para la asistencia personal de la persona trabajadora a consulta médica de especialistas (Seguridad Social o privado). Se deberá presentar justificante a Recursos Humanos.

Se establece un permiso retribuido para el caso de tratamientos por enfermedades graves de familiares de hasta primer grado de consanguinidad/afinidad (tratamientos de quimioterapia, radioterapia o diálisis) para los cuales la persona trabajadora tendrá derecho a cuantos permisos retribuidos sean necesarios al efecto de acompañar a dichos familiares a las pruebas y sesiones correspondientes. Se deberá presentar justificante a Recursos Humanos.

Para todos los permisos retribuidos recogidos en esta cláusula, se abonará el pago íntegro de las cotizaciones a la Seguridad Social de la persona trabajadora (según salario bruto fijo anual).

Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los permisos retribuidos recogidos en esta cláusula se disfrutarán de la siguiente forma:

Permiso por matrimonio de la persona trabajadora: será de aplicación desde el primer día laborable inmediatamente posterior a la fecha del hecho causante.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento: se disfrutará posteriormente a que haya finalizado la suspensión del contrato de trabajo derivada de la prestación por nacimiento y cuidado del menor. Si la suspensión del contrato derivada de la prestación por nacimiento y cuidado del menor se disfruta de manera fraccionada, este permiso deberá ser disfrutado inmediatamente después de la primera fracción. En ambos casos se notificará a Recursos Humanos.

El resto de permisos pueden disfrutarse en fecha distinta en que se produce el hecho causante, y de forma discontinua, si así lo desea la persona trabajadora, dentro de un periodo máximo de 30 días naturales desde que se produce el hecho causante.

Cláusula 45. *Permisos sin sueldo.*

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un permiso sin sueldo por asuntos propios por el periodo de un mes y por una sola vez al año.

Dicho permiso podrá ser concedido cuando lo permitan las necesidades de la actividad desarrollada, previa autorización del Departamento de Recursos Humanos.

Cláusula 46. *Comisión de Igualdad/Asuntos Sociales.*

Cualquier mejora de los derechos cubiertos por la legislación vigente será tratada en la Comisión de Igualdad/Asuntos Sociales.

Se acuerda que la Comisión de Igualdad procederá al registro, ante los organismos competentes, del nuevo Plan de Igualdad que se está negociando actualmente.

Cláusula 47. *Desconexión digital.*

La Empresa reconoce el derecho a la desconexión digital a todas las personas trabajadoras, siguiendo las indicaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 diciembre (LOPDGDD) y el Real Decreto Ley de 28/2020 de 22 septiembre de trabajo a distancia.

El derecho a la desconexión digital fuera de horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, así como su intimidad personal y familiar, según la ley del Estatuto de los Trabajadores 20bis y la ley Orgánica de protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales LOPDGDD.

La Empresa previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores pondrá en marcha una serie de recomendaciones para todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios profesionales en los diferentes centros de trabajo, coherente con las políticas de conciliación que la Empresa ya tiene puestas en marcha. Dichas recomendaciones se derivan de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, salvo por causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

La presente cláusula podrá ser objeto de revisión si alguna de las partes legitimadas así lo solicitara.

La Empresa garantiza que el ejercicio de este derecho no puede conllevar sanciones ni puede influir negativamente en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Se fomentará el dominio y buen uso de las herramientas digitales de la Empresa a las personas que desarrollen su actividad profesional en la misma. Se evitará en la

medida de lo posible el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada persona trabajadora.

Las comunicaciones electrónicas deberían realizarse dentro del horario laboral según se establece en el calendario de cada centro de trabajo, respetando los tiempos de descanso diario, semana, permisos o vacaciones. Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.

Aun reconociendo la desconexión digital como un derecho de las personas trabajadoras, se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o la de los destinatarios; en el caso de ser necesario el envío, no se debe esperar una respuesta inmediata.

Es aconsejable que las personas trabajadoras que estén disfrutando de sus periodos de vacaciones deberán dejar un mail que avise de que están fuera proponiendo un contacto alternativo.

Se recomendará intentar no convocar reuniones que finalicen más allá del horario establecido por calendario laboral (exceptuando a las personas de trabajos a turnos). En caso de distintos usos horarios, se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solapes entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.

Se deberá utilizar solo los canales profesionales para contactar con las personas trabajadoras.

La Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, este protocolo y sus recomendaciones será de aplicación a todas las personas trabajadoras.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo será la encargada de realizar el seguimiento de este protocolo y la resolución de las incidencias derivadas del mismo.

Cláusula adicional primera.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente, así como a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid.

Aquellas cuestiones específicas que afecten concreta y particularmente a un determinado Centro de Trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección del mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen deberán ser sometidas en forma de propuesta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y, si obtuviesen el refrendo de esta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho Centro con la misma eficacia general de las normas del presente Convenio Colectivo.

En la medida en que el I Convenio Colectivo Interprovincial de Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU se negoció en el marco de la fusión de las sociedades TRSS y T3S, el presente Convenio Colectivo se interpretará a la luz de lo establecido en el Acuerdo de Homogeneización de las Condiciones Salariales de las personas trabajadoras de la Empresa, suscrito con fecha 30 de noviembre de 2009.

Cláusula adicional segunda.

Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la Representación Legal de los Trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

Cláusula adicional tercera.

El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra al convenio colectivo que, con anterioridad era de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éste, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongán a lo dispuesto en este convenio colectivo.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la Empresa. En caso de verse afectado por alguno de estos total o parcialmente, se acordará, alternativamente, la renegociación del convenio colectivo de la Empresa, o la vinculación a la totalidad del convenio colectivo de ámbito superior.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 28 del presente Convenio. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a los procedimientos de conciliación y mediación del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (V ASAC) y a los mecanismos de resolución de Conflictos previstos en el SIMA.

Cláusula adicional cuarta.

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se estableció un primer plan de igualdad acordado por ambas partes para Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU.

La comisión paritaria de igualdad, compuesta por cuatro miembros de la Representación Legal de los Trabajadores e igual número de representantes de la Empresa analizarán conjuntamente la implantación y desarrollo de dicho plan de igualdad.

El plan de igualdad de Thales España GRP, SAU, recoge aspectos relacionados con Procesos de selección y contratación, segregación por niveles y funciones, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, sensibilización y comunicación, protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, y establecerá las medidas correctoras que en todos los mencionados aspectos se estimen oportunas, junto con el protocolo de seguimiento de aplicación de dichas medidas por parte de la comisión paritaria de igualdad.

En prueba de conformidad con todo lo que consta, se firma el presente Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa Thales España GRP, SAU, por todos los miembros de la Comisión Negociadora, pertenecientes a las Secciones Sindicales de nivel estatal y a la dirección de Thales España GRP, SAU, en Madrid, a 7 de marzo de 2022.—Por la representación de los trabajadores: Eloísa Gómez Gutiérrez, miembro de la Sección Sindical a nivel estatal por CC.OO., Julián Mena Roa, miembro de la Sección Sindical a nivel estatal por CC.OO., Telesforo Patón Rivas, miembro de la Sección Sindical a nivel estatal por UGT, Carlos Vargas Rivero, miembro de la Sección Sindical a nivel estatal por USO, Juan Carlos Salas Gómez, miembro de la Sección Sindical a nivel estatal por CC.OO., Francisco Javier Viedma García, miembro de la Sección Sindical a nivel estatal por CC.OO., María Jesús Manso Godino, miembro de la Sección Sindical a nivel estatal por UGT, Yolanda Hernández Pérez, miembro de la Sección Sindical a nivel estatal por USO.—Por la representación de la empresa: Gonzalo Romeu Fernández de Tejada, Director de Recursos Humanos de Thales España GRP, SAU, Cristina del Álamo Castellanos, Human Resources Business Partner Thales España GRP, SAU, Isabel Piña Sánchez, Directora de Relaciones Laborales de Thales España GRP, SAU, José Manuel Sainz Tevar, Responsable de Nómina Thales España GRP, SAU.