

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7764 *Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alstom Transporte, SA.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Alstom Transporte, SA (código de convenio n.º: 90102991012018), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por la sección sindical de CC. OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado el 31 de marzo de 2025, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, 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, 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, 4 de abril de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE ALSTOM TRANSPORTE, SA

TÍTULO 1

Condiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

Este convenio colectivo ha sido acordado por la Federación del sindicato de CC. OO., y por la Dirección de la Empresa, que han acreditado esta condición en la constitución del convenio, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

Artículo 1. *Ámbitos territorial y funcional.*

Las Normas contenidas en el presente convenio afectarán a los centros de trabajo de Alstom Transporte, SA, enumerados a continuación:

- Trambesos.
- Trambaix.
- Triangulo.
- Zal.

- Sant Genis.
- Santa Eulalia.
- Can Tunis.
- Sitges.
- Cerro Negro y Sta. Catalina.
- Fuencarral.
- Pinto.
- La Sagra.
- Churra (Murcia).
- Valladolid.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de la plantilla de la Empresa, radicadas en los Centros de Trabajo antes citados, que estén prestando servicios en la fecha de entrada en vigor del convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- a) Personal Directivo.
- b) Personal que, pese a estar incluido en el ámbito del convenio, reciba y acepte la propuesta de la Empresa de quedar temporalmente excluido del convenio de acuerdo con las condiciones que entre ambas partes se establezcan por escrito.

La Empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

- Titulado Universitario de Grado Superior o Medio responsable de proyecto.
- Mando de Área o Servicio, con personal a su cargo.
- Personal con trabajo laboral muy confidencial: Secretaria y Secretario de alta dirección y chófer de alta dirección.

2. Los acuerdos de exclusión del convenio tendrán una duración anual y podrán ser prorrogados tácitamente por iguales períodos si no mediara denuncia por cualquiera de ambas partes.

3. El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo con efectos de 1 de abril del año siguiente de aquel en que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

a) Se establecerá el salario base y cada uno de los complementos salariales regulados en el Convenio Colectivo en la cuantía que en él se determine para su grupo profesional y régimen de trabajo.

b) En el supuesto de que en el momento de su inclusión en el convenio existiera diferencia en cómputo global y anual a favor de la persona trabajadora, se constituirá un complemento *ad personam* por la cuantía de dicha diferencia.

c) La comparación se llevará a cabo exclusivamente por lo que se refiere a las partes fijas del salario, entendiéndose que la valoración de resultados se compensa en cualquier caso con el incentivo que proceda dentro del convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio Colectivo será de tres años: Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2026.

Si en alguna de las materias se establece una vigencia distinta, se señalará expresamente.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará por períodos de un año salvo denuncia expresa notificada, durante los tres últimos meses de vigencia inicial o de sus prórrogas, a la otra Parte y a la Administración.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobase alguno de los artículos del convenio, obligará a las Partes a negociar y adaptar a la ley el/los artículo/s que correspondan.

3. Cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas será de aplicación inmediata y se tendrá en cuenta en la primera revisión, próxima futura, para adaptar el texto del convenio a lo que establezcan las modificaciones señaladas.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, sea cual sea su origen y naturaleza, serán absorbibles y compensables con cualquier devengo, crédito, derecho o condición que pudiera ser exigible en virtud de Norma Legal o pactada, según lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, excluyendo lo estipulado en los artículos 6 y 47 y 48 de este convenio.

Artículo 6. *Garantía personal.*

A todas las personas trabajadoras que en el momento de entrada en vigor del Convenio Colectivo tuvieran condiciones salariales personales más beneficiosas que las que aquí se establecen, le serán respetadas a título personal, siempre que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas en cómputo global y anual que las que ahora se establezcan.

Las condiciones salariales garantizadas a título personal, experimentarán los mismos incrementos que a nivel general se pacten, excepto lo previsto en el artículo 2.2 de este convenio.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el, Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los servicios del Sector Metal, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Normas Legales o Reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

Artículo 8. *Comisión paritaria del convenio.*

1. Constitución.

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como Organismo de Interpretación, Arbitraje, Conciliación y Vigilancia del cumplimiento del convenio compuesta por 5 Integrantes por cada una de las Partes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

2. Funciones.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas Partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Intervenir en los Conflictos Colectivos ejerciendo las funciones de Mediación, con audiencia previa de ambas Partes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

- Analizar la evolución de las relaciones entre las Partes contratantes.
- Se podrán constituir en el Ámbito del presente convenio Comisiones Paritarias de materias concretas que deberán constar por escrito tanto en la Composición cómo en las Competencias.
 - La Comisión Paritaria podrá elaborar su reglamento de funcionamiento.
 - Desarrollar mecanismos y herramientas de comunicación e información previa a la apertura de un periodo de información y consultas para las materias reguladas en los artículos 41 y 44 Estatuto de los Trabajadores.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de la jurisdicción contencioso-administrativa (y/o jurisdicción social) previstas en las disposiciones legales.

3. Reuniones.

Celebrará una reunión como mínimo cada seis meses y cuantas reuniones sean solicitadas por cada una de las partes.

4. Sumisión de cuestiones a la Comisión.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se de audiencia a las partes interesadas.

Para solventar las discrepancias producidas en el seno de la propia comisión paritaria cuando esté entendiendo de cuestiones de su competencia las partes acuerdan la adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC). El procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte.

TÍTULO 2

Clasificación profesional

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección, que la llevará a cabo en el ejercicio de sus facultades de organización, planificación, dirección y control de la ejecución del trabajo, mediante la disposición de las instrucciones y normas de funcionamiento necesarias, según la legislación vigente.

Sin merma de dicha autoridad, la representación de las personas trabajadoras participará en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente a través de las diferentes Comisiones de Trabajo existentes en el presente convenio.

La introducción de nuevas tecnologías será comunicada previamente por escrito a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

Artículo 10. *Clasificación funcional.*

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, está encuadrado, dentro de su profesión u oficio, en el Grupo Profesional acorde con sus conocimientos teóricos y prácticos.

Las clasificaciones por Oficios no suponen limitación a la creación de profesiones nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, informando a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

Los Oficios que se contemplan actualmente son los que figuran a continuación:

- Administrativo/a.
- Ajustador/a Mecánico/a.
- Almacenero/a.
- Analista.
- Analista-Programador/a.
- Asimilados/as.
- Calderero/a.
- Calefactor.
- Chapista.
- Chófer Dirección.
- Comprador/a.
- Decoración-Interiorista.
- Delineante.
- Electricista.
- Electrónico/a.
- Gruista.
- Jockeys.
- Limpieza Instalaciones.
- Limpieza Vehículos.
- Mecánico/a.
- Neumático/a.
- Operador/a Informático/a.
- Ordenanza.
- Pintor/a.
- Programador/a Informático/a.
- Secretaria/o.
- Soldador/a.
- Técnico/a de Organización.
- Telefonista.
- Titulado/a Medio.
- Titulado/a Superior.
- Tornero/a.
- Verificador/a.
- Vigilante de Seguridad e Higiene.

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

1. Se establece un Acuerdo sobre Clasificación Profesional atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal fija para la existencia del Grupo Profesional. Es decir: Aptitudes Profesionales, Titulaciones y contenido general de la prestación.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correccional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre las personas trabajadoras por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Descripción de las Funciones en los Grupos Profesionales.

1. El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional de Alstom Transporte, SA, para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los

Trabajadores, y el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal de 16 de enero de 1996, fija para la existencia del Grupo Profesional. Es decir: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas Categorías Profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en Categorías Profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los Grupos Profesionales.

2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Los Grupos Profesionales estarán compuestos por distintos Niveles en función cada uno de ellos de las aptitudes y actividades desarrolladas en el tiempo.

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

4. Las personas trabajadoras afectadas por este acuerdo, estarán adscritas a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos/as.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados/as.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios/as.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que influyen en la Clasificación Profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado:

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de

conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

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

Niveles de Clasificación Profesional.

Grupo Profesional 1.

Están incluidos en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Factores.

Conocimientos: Tareas de la más alta cualificación y experiencia técnica y/o contenido intelectual.

Iniciativa: Alto grado de iniciativa.

Autonomía: Alto grado de autonomía.

Responsabilidad: Responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales.

Mando: Toma decisiones o participa en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Complejidad: Tareas de la más alta complejidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Experiencia: Consolidada en el ejercicio de su sector profesional.
Composición: Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Técnicos/as: Titulado/a Superior.

Ejemplos de tareas:

En este grupo se incluyen, a modo de ejemplo, algunas actividades que, dependiendo del puesto de trabajo, sean equiparables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

Grupo Profesional 2.

Están incluidos en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que desarrollan su actividad con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Factores.

Conocimientos: Tareas que requieren alta cualificación, experiencia y/o contenido intelectual.

Iniciativa: Alto grado de iniciativa.

Autonomía: Actúan con autonomía dentro del proceso.

Responsabilidad: Alto grado de responsabilidad.

Mando: Supervisan funciones realizadas por otros colaboradores en una misma área funcional.

Complejidad: Trabajos en los que se plantean situaciones complejas con objetivos globales definidos.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados/as superiores de entrada».

Experiencia: Dilatada en el ejercicio de su sector profesional.

Composición: Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Técnicos/as: Titulado/a Medio, Analista Informático/a.

Ejemplos de tareas: En este grupo se incluyen, a modo de ejemplo, algunas actividades que, dependiendo del puesto de trabajo, sean equiparables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellos, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de ATS realizando curas, llevando el control de bajas de ILT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, comedores, previsión de personal, etc.

Grupo Profesional 3.

Están incluidos en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que desarrollen y gestionen una actividad con nivel de cualificación elevado y que se caractericen por el análisis e interpretación de la información, construyendo soluciones creativas. También integran este colectivo las personas trabajadoras, que en posesión o no de título académico, que han adquirido un adecuado nivel de desarrollo de conocimientos profesionales o teóricos aplicables a las diferentes especialidades que componen la actividad.

Constituyen el primer nivel de responsabilidad operativa y se caracterizan por la transformación de los procesos de trabajo en instrucciones operativas.

Factores.

Conocimientos: Son necesarios conocimientos de contenido medio-alto de actividad intelectual y/o complejidad técnica.

Iniciativa: Puestos que requieren iniciativa media con instrucciones precisas.

Autonomía: Actúan con autonomía dentro el proceso.

Responsabilidad: Coordinación y supervisión de tareas homogéneas de otros colaboradores, de menor nivel.

Mando: Pueden o no tener responsabilidad de mando.

Complejidad: Tareas de complejidad técnica media.

Formación: Técnico especialista de grado superior (FP II o equivalente) para nuevas contrataciones.

Experiencia: Habilidades especializadas, no puramente teóricas adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por calificaciones profesionales.

Composición: Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Técnicos/as: Analista de Aplicaciones, Delineante proyectista, Programador Informático.

Empleados/as: Jefe/a Sección Organización, Jefe/a Sección Administrativo.

Operarios/as: Jefe/a Taller, Maestro/a Taller, Contraaestere.

Ejemplos de tareas: En este grupo se incluyen, a modo de ejemplo, algunas actividades que, dependiendo del puesto de trabajo, sean equiparables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando de procesos productivos o de mantenimiento de material rodante del ferrocarril.
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión a gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo Profesional 4.

Están incluidos en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que realizan tareas de análisis, diagnóstico, informes y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas, o escasamente definidas con un nivel alto de autonomía. También pertenecen a este Grupo las personas trabajadoras que supervisan y ejercen mando directo al frente de un conjunto de operarios/as.

Conocimientos: Amplios de su profesión. La habilidad la adquieren a través de un entrenamiento formal de un oficio.

Factores.

Iniciativa: Puestos que requieren algún grado de iniciativa para solucionar los distintos problemas que les plantea la función.

Autonomía: Actúan con autonomía en su función.

Responsabilidad: Tienen responsabilidad de tareas bajo supervisión.

Mando: Suelen ejercer mando en operarios/as de labores auxiliares.

Complejidad: Situaciones en las que la solución requiere iniciativa y razonamiento.

Formación: Técnico especialista complementado con formación en el puesto de trabajo (FP II o equivalente) para nuevas contrataciones o que haya promocionado por las vías previstas en el artículo 15.

Experiencia: Experiencia suficiente para realizar las funciones requeridas.

Composición: Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Empleados/as: Delineante 1.^a, Técnico/a Organización 1.^a, Analista Laboratorio 1.^a, Operador/a Informático/a, Técnico/a Organización 2.^a

Operarios/as: Encargado/a, Oficial Superior.

Ejemplos de tareas: En este grupo se incluyen, a modo de ejemplo, algunas actividades que, dependiendo del puesto de trabajo, sean equiparables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del Analista de la aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando en procesos productivos o de mantenimiento de material rodante ferroviario al mando directo de un conjunto de operarios/as de oficio (electricidad, electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, neumática, hidráulica, carpintería, etc.).
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas y vehículos de que se dispone.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

16. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

17. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, maquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en lo aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo Profesional 5.

Están incluidos en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que poseen una alta formación ferroviaria, con un alto grado de conocimiento y experiencia en un área funcional, estando capacitadas para desarrollar trabajos muy complejos y especializados en el mantenimiento de material rodante ferroviario.

Realizan el trabajo con un nivel alto de autonomía bajo la supervisión profesional de un mando superior.

Cuando se acceda desde el ámbito externo de la Empresa o bien desde otro Grupo Profesional se cumplirán los requisitos y experiencia que se acuerden o se exijan para acceder al Grupo.

En base a la regulación establecida en el artículo 15 relativo a las promociones, dentro de este grupo se incluye, exclusivamente para operarios/as el subgrupo 5A. Para el resto de personas trabajadoras se incluye el subgrupo 5B.

Factores.

Conocimientos: Conocimientos profesionales con período de adaptación, que pueden incluir la destreza en el uso de equipos y maquinaria de cierta complejidad y especialización.

Iniciativa: Puestos en los que tienen procedimientos para solucionar los distintos problemas que les plantea la función, y en los que el titular debe aplicar la solución adecuada a cada situación, o bien tiene un mando próximo al que puede recurrir fácilmente cuando la situación se sale de lo normal.

Autonomía: Son puestos que admiten una pequeña variación o interpretación del titular en las instrucciones de trabajo establecidas.

Responsabilidad: Trabajos en los que se establecen las instrucciones que deben seguir. Supervisión estrecha.

Mando: No ejercen mando normalmente.

Complejidad: Trabajos en los que se plantean situaciones semejantes en los que la solución requiere elección entre cosas aprendidas.

Formación: Formación mínima de grado medio (FPI) para nuevas contrataciones.

Experiencia: De al menos 2 a 3 años en la función requerida o que haya promocionado por las vías previstas en el artículo 15.

Composición: Comprende las siguientes Categorias Profesionales:

Empleados/as: Administrativo/a 1.^a, Administrativo/a 2.^a, Chófer, Analista Laboratorio 2.^a, Delineante 2.^a, Almaceneros/as 5B.

Operarios/as de mantenimiento Oficial 5A, Oficial 5B.

Ejemplos de tareas: En este grupo se incluyen, a modo de ejemplo, algunas actividades que, dependiendo del puesto de trabajo, sean equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las ordenes de un mando superior.

3. Tareas de mantenimiento de material rodante ferroviario (electrónica, instrumentación, montaje, soldadura, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, neumática, hidráulica, etc.), con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio con responsabilidad y calidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieren de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos etc.

6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícito la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujos, calcos, litografías que otros han preparado así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo Profesional 6.

Están incluidos en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que poseen una amplia formación ferroviaria, con un grado medio de conocimiento en un área funcional, estando capacitadas para desarrollar trabajos complejos y especializados.

Realizan el trabajo con un nivel de autonomía medio y podrán estar bajo la supervisión de un mando o de un trabajador del Grupo Profesional superior.

Cuando se acceda desde el ámbito externo de la Empresa o bien desde otro Grupo Profesional se cumplirán los requisitos y experiencia que se acuerden o se exijan para acceder al Grupo.

Factores.

Conocimientos: Conocimiento de trabajos estandarizados, normalmente rutinarios, que pueden implicar el uso de equipos o máquinas simples.

Iniciativa: Trabajos concretos con instrucciones estandarizadas, con una estrecha supervisión y una iniciativa muy normalizada.

Autonomía: Sujetos a rutinas establecidas. Supervisión estrecha por el jefe jerárquico.

Responsabilidad: Trabajos en los que se indica como se debe efectuar el trabajo de forma muy clara.

Mando: No ejercen mando.

Complejidad: Trabajos en los que se plantean problemas simples y en los que el número de opciones es muy reducido.

Formación: Formación mínima de grado medio (FPI) o certificación académica equivalente para nuevas contrataciones.

Experiencia: Recomendable al menos 6 meses de experiencia en labores similares a las de la función requerida.

Composición: Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Empleados/as: Almacenero/a, Archivero/a, Conserje, Reprodutor/a de Planos, Telefonista, Calquista, Auxiliar Organización, Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar Laboratorio.

Operarios/as: Oficial de 3.^a

Ejemplos de tareas: En este grupo se incluyen, a modo de ejemplo, algunas actividades que, dependiendo del puesto de trabajo, sean equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de mantenimiento de material rodante ferroviario, con alta dependencia del mando, (electrónica, instrumentación, montaje, soldadura, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, neumática, hidráulica, etc.), con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio con responsabilidad y calidad.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de serie de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en el vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo Profesional 7.

Están incluidos en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que desarrollan con una cierta iniciativa, tareas generalmente pautadas, de diferentes especialidades, para las cuales reciben instrucciones detalladas y necesitan conocimientos básicos o bien un periodo corto de formación.

Factores.

Conocimientos: Conocimiento de actividades simples y repetitivas.

Iniciativa: Trabajos muy concretos y definidos y para los que se han previsto todas las posibles contingencias en forma de reglamentos e instrucciones.

Autonomía: Supervisión estrecha por el jefe jerárquico.

Responsabilidad: Trabajos en los que se indica cómo se debe efectuar el trabajo de forma muy clara. Responsabilidad por el estricto cumplimiento de instrucciones señaladas.

Mando: No ejercen mando.

Complejidad: Trabajos en los que se plantean situaciones idénticas en las que la solución requiere una simple elección entre cosas aprendidas.

Formación: Formación mínima de grado medio (FPI) o equivalente para nuevas contrataciones.

Experiencia: No necesaria.

Composición: Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Empleados/as: Guarda Jurado, Ordenanza, Portero/a, Vigilante.

Operarios/as: Especialista, Peón.

Ejemplos de tareas: En este grupo se incluyen, a modo de ejemplo, algunas actividades que, dependiendo del puesto de trabajo, sean equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales las que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Tabla de conversión

Grupo	Operarios/as	Empleados/as		Técnicos/as
1				T1 Titulado/a Superior.
2				T2 Titulado/a Medio.
				T2 Analista Informático/a.
3	O1 Jefe/a Taller.	E1	Jefe/a Sección Administrativo/a.	T3 Analista de Aplicaciones.
	O2 Maestro/a Taller.	E1	Jefe/a Sección Organización.	T3 Delineante Proyectista.
	O3 Contraamaestre.			T3 Programador/a Informático/a.
4	O4 Encargado/a.	E2	Delineante 1. ^a	
	OS Oficial Superior.	E2	Técnico/a Organización 1. ^a	
		E3	Analista laboratorio 1. ^a	
		E3	Operador/a Informático.	
		E3	Técnico/a Organización 2. ^a	
5A	O5 Oficial 1. ^a			
5B	O6 Oficial 2. ^a	E4	Administrativo/a de 1. ^a	
		E6	Administrativo/a de 2. ^a	
		E5	Chofer.	
		E6	Analista Laboratorio 2. ^a	
		E4	Delineante de 2. ^a	
		A5	Almacenero/a.	
6	O7 Oficial 3. ^a	E7	Almacenero/a.	
		E7	Archivero/a.	
		E7	Conserje.	
		E7	Reproductor/a de Planos.	
		E7	Telefonista.	
		E8	Calquista.	
		E8	Auxiliar Organización.	
		E9	Auxiliar Administrativo/a.	
	E9	Auxiliar laboratorio.		
7	O8 Especialista.	E10	Guarda Jurado.	
	O9 Peón.	E10	Ordenanza.	
		E10	Portero/a.	
		E10	Vigilante.	

Artículo 12. *Revisión de clasificación profesional.*

Cuando una persona trabajadora considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual Clasificación Profesional, previo a cualquier otra actuación, lo pondrá en conocimiento de su Mando Directo y de los Comités de Empresa y

Delegados/as de Personal que harán llegar la reclamación, debidamente razonada, a la Dirección de la Empresa.

La Dirección contestará por escrito al interesado, en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días. Pasado este plazo la reclamación se entenderá desestimada.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

La persona trabajadora está asignada a una tarea u ocupación propia de su Profesión y Grupo Profesional. No obstante, si no fuera posible asignarle una de su profesión, la Dirección de la Empresa podrá ocuparle en otra tarea cualquiera, siempre que:

- Sea de su propio Grupo Profesional: Técnico/a, Empleado/a, Operario/a.
- Sus conocimientos profesionales lo permitan.
- Se respeten las normas contenidas en lo establecido para trabajos de distinto Grupo.

Para el resto de las cuestiones, se estará a lo recogido en el artículo 39 del ET.

TÍTULO 3

Formación y Promoción

Artículo 14. *Formación.*

La Formación Profesional es un factor decisivo para mejorar la aptitud profesional de las personas trabajadoras, y para aumentar la competitividad de la Empresa. Ambas Partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la Formación integral de todas las personas trabajadoras y fomentar, muy especialmente, la acción formativa de carácter profesional. Las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su promoción profesional.

El Plan de Formación pretende adecuar su oferta formativa a las necesidades de la plantilla con el objetivo de mejorar los conocimientos en las materias de Mantenimiento Ferroviario, EHS y aspectos técnicos para perfeccionar las capacidades profesionales y habilidades técnicas de cada uno de los Grupos Profesionales y personal que lo integran. Cuando por razones organizativas la empresa cambie a una persona de puesto de trabajo se prestará especial atención a la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto.

Dicho Plan de Formación se realizará durante el último trimestre de cada ejercicio, o la fecha en la que la Dirección de Alstom considere con carácter anual para este proceso. Dicho Plan aplicará a todas las personas trabajadoras de la Unidad para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo y se enmarcará en las políticas corporativas de Alstom en materia de Formación.

Una vez elaborado el Plan de Formación de los Departamentos, y antes de la aprobación definitiva por la Dirección de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo del Plan de Formación anual, se le presentará a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, en el marco del artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, para que emita las oportunas propuestas y firma en su caso.

Aquellos cursos que a criterio de la Dirección sean considerados de especial relevancia e interés para determinados colectivos, y sólo para aquellas personas trabajadoras que sean convocadas a los mismos, la asistencia será obligatoria dentro de la jornada laboral. La Empresa se reserva la potestad de determinar qué cursos son considerados como especialmente relevantes y a qué colectivo va dirigido.

Cuando la formación se extienda al comienzo o finalización de la jornada, el exceso será incluido en el sistema de flexibilidad regulado en Convenio Colectivo. Asimismo,

dará lugar a *ticket* restaurante, siempre y cuando la formación no incluya comida o servicio de comedor.

La asistencia a esos cursos deberá estar acreditada para percibir horas extras fuera de la jornada.

Para aquellas personas trabajadoras que estén cursando formación académica o cursos específicos para la mejora de su cualificación técnico-profesional, aun cuando estén fuera de los planes de formación de la empresa, u otras modalidades de planes, la Dirección estudiará a título individual las circunstancias que en cada caso concurren, a fin de facilitar posibles ayudas encaminadas a la formación externa.

Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad dispondrán del permiso retribuido por formación tal y como establece el artículo 23 Estatuto de los Trabajadores para asistencia a cursos de formación. Para tener derecho a este permiso, la formación que necesariamente debe estar vinculada a la actividad de la Empresa debe ser autorizada por la Dirección.

Se crea una Comisión Paritaria de Formación integrada por 5 Representantes del Comités de Empresa y Delegados/as de Personal y 5 de la Dirección de la Empresa. Sus funciones serán:

- Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los Planes Formativos.
- Emitir informe de los resultados de los Planes de Formación realizados por la Empresa.
- Sugerir acciones en el Plan de Formación.

A fin de poder llevar a efecto estas funciones, la Comisión establecerá un calendario de reuniones periódicas, pudiendo en caso necesario fijar reuniones con carácter excepcional a petición de alguna de las partes.

Las Empresa integrará también en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Artículo 15. *Promoción.*

Se establece como criterio de Promoción en la Empresa el de la capacidad profesional de las personas trabajadoras la cual se podrá acreditar por dos vías:

1. Por el procedimiento de concurso-oposición.
2. Por experiencia acumulada y capacitaciones.

Ambas vías representan una promoción al grupo o subgrupo inmediatamente superior y se basan en elementos objetivos de cualificación, capacidad, experiencia y madurez profesional que no conllevan en ningún caso discriminación para las personas trabajadoras por razones de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Quedan exceptuadas del contenido de este artículo las promociones a Secretarías y Secretarios de Alta Dirección y Mandos o Asimilados a Titulado/as de Grado Medio o Superior que impliquen mando, que serán de libre designación, estos últimos sin menoscabo de lo establecido en el artículo 2.

Se acuerda un 10 % bianual de promociones (ya sea por experiencia acumulada y capacitaciones o vía concurso oposición) en los años pares. El 10 % se calculará respecto al total de la plantilla susceptible de promocionar en base a lo estipulado en este artículo a fecha de 1 de octubre de cada año par. La promoción por experiencia acumulada y capacitaciones se aplicará con carácter preferente con respecto a la promoción por vía concurso oposición. No obstante, en aquellos años pares en que el 10 % bianual de promociones se cubra enteramente por promociones por experiencia acumulada y capacitaciones se mantendrá un 2 % mínimo de promociones vía concurso oposición.

Todas las personas trabajadoras encuadradas a 31 de marzo de 2023 en el grupo 5 pasarán a estar encuadradas en el subgrupo 5B con fecha de efectos del 1 de abril del 2024, conservando la antigüedad en su categoría profesional de cara a promocionar por experiencia acumulada y capacitaciones.

Los oficiales de 1.^a, como medida excepcional a la firma del convenio, se encuadrarán directamente en el subgrupo 5A. Como consecuencia se tomará esa fecha como antigüedad en el grupo profesional y sólo podrán promocionar por experiencia acumulada y capacitaciones una vez pasados 9 años en el subgrupo 5A, es decir, pasados 9 años desde el 1 de abril de 2024.

1. Promociones vía concurso-oposición.

La Dirección convocará exámenes-oposición para los Grupos Profesionales que según necesidades Organizativas, necesite cubrir. Las propuestas se realizarán en el último cuatrimestre de cada año par.

El concurso-oposición estará abierto a todas las personas trabajadoras de cada Centro de trabajo inscritas en plantilla como activo y que tengan reconocido el Grupo Profesional inmediatamente inferior a la vacante a cubrir, así como estar ejerciéndolo. No podrán optar a otra vacante hasta transcurridos dos años desde que consolidó la plaza.

Se creará un Tribunal paritario y su composición será de 8 Integrantes: 4 por parte de la Empresa y 4 por parte de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, que se elegirán en base a la proporcionalidad de cada sindicato, que velará por el buen funcionamiento del proceso de promociones.

Desarrollo temporal del proceso.

La Dirección de Recursos Humanos anunciará las convocatorias de exámenes con una antelación no menor a 30 días naturales a la fecha de realización de los mismos, siendo publicadas en los tablones de anuncios de la empresa y comunicándolo también a los desplazados.

El plazo de presentación de los interesados será de quince días naturales, como máximo a partir de la fecha de convocatoria, comunicándolo al mando correspondiente siendo éste el que les facilitará el impreso de inscripción que, una vez rellenado y firmado, será entregado a Recursos Humanos.

Si el solicitante no fuera aceptado, por no cumplir con los requisitos mínimos requeridos, se le comunicará por escrito, por el sistema indicado anteriormente, pudiendo recurrir al Tribunal siempre que no esté de acuerdo con la decisión. La relación final de Candidatos que podrán presentarse a exámenes, será publicada en los tablones de anuncios.

Se modificará la fecha de examen a cualquier persona trabajadora que, llegada la misma, se encontrase en alguna de las circunstancias siguientes:

- Desplazada fuera del País por servicio de empresa.
- Baja de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Asistencia inexcusable de carácter personal por requerimiento oficial (juicios).

Bases Generales del concurso-oposición.

La puntuación máxima alcanzable es de 100 puntos. Los Factores a considerar en el Concurso-Oposición son los siguientes:

1. Puntuación del Mando: El informe del Mando se entregará al Tribunal, en sobre cerrado, antes de realizar las pruebas.

En el supuesto de que el Candidato dependa únicamente de un Mando, la puntuación otorgada por él y la puntuación del Mando inmediato superior, serán promediadas para otorgar la puntuación final. En caso de ser varios los mandos que valoran, cada uno de ellos otorgará su puntuación hallándose el promedio de ellas que, a su vez, será promediado con la puntuación del Mando inmediato superior.

La valoración del mando se realizará sobre las competencias definidas por la Dirección de RR.HH. en relación con el puesto de trabajo, y que podrán ser entre otras las siguientes: capacidad de relación, autonomía, polivalencia, trabajo en equipo. Esta prueba tendrá una puntuación máxima de 10 puntos.

2. Prueba Teórica: La Prueba Teórica la organizará una entidad externa seleccionada por la empresa y propuesta y validada en la comisión paritaria. Se celebrará en los Centros de trabajo, y consistirá en la realización de un examen tipo test de conocimientos técnicos que tengan relación con la plaza a ocupar y para ello se entregará un temario a las personas trabajadoras, relacionado con el contenido del examen. La puntuación máxima alcanzable en dicho apartado es de 90 puntos. Cada candidato deberá obtener como mínimo 10 puntos, considerándose «no apto» en el caso de no alcanzar dicha puntuación.

Notificación de los Resultados.

Recursos Humanos publicará el listado provisional de las puntuaciones obtenidas, abriéndose en este momento un plazo de siete días naturales para reclamaciones dirigidas al tribunal. El Tribunal revisará el caso en el plazo máximo de otros siete días naturales y su posterior decisión será irrevocable, tras lo cual se publicará en el tablón de anuncios la relación de los que han obtenido plaza.

Si la persona promocionada a través del concurso oposición no tomara posesión de la vacante o en un plazo inferior a seis meses causara baja en la Empresa, se cubrirá de forma automática dicha vacante por la persona que no habiendo obtenido plaza hubiera alcanzado mejor puntuación.

2. Promoción por experiencia acumulada y capacitaciones.

La Empresa quiere reconocer, al introducir esta nueva vía de promoción, la experiencia adquirida mediante años de práctica y formación por aquellas personas trabajadoras del taller que cumplan los requisitos detallados a continuación.

Aquellas personas que cumplan nueve años de antigüedad en su categoría profesional, y que tengan las capacitaciones técnicas requeridas y tengan treinta y cinco años de edad o más, podrán promocionar por esta vía, una única vez en su carrera profesional, bien para pasar del grupo 6 a subgrupo 5B, bien para pasar del subgrupo 5B al subgrupo 5A, o bien para pasar del subgrupo 5A a la categoría creada en el grupo 4 de «oficial superior».

Para pasar del grupo 6 al subgrupo 5B por experiencia/capacitaciones disponer de al menos 3 de las capacitaciones técnicas requeridas según grupo profesional y proyecto.

Para pasar del subgrupo 5B al subgrupo 5A por experiencia/capacitaciones disponer de al menos 4 de las capacitaciones técnicas requeridas según grupo profesional y proyecto.

Para pasar del subgrupo 5A a grupo 4 por experiencia/capacitaciones disponer de al menos 4 capacitaciones técnicas requeridas según grupo profesional y proyecto.

En el caso del personal de mantenimiento de instalaciones y pintores, sólo se exigirán 2 capacitaciones.

La Empresa se compromete a facilitar el acceso a las capacitaciones necesarias para habilitar la promoción por experiencia y capacitaciones.

La fecha de corte será el 31 de marzo de cada año. Es decir, todas las personas que cumplan los anteriores criterios en esa fecha, se beneficiarán de la promoción con efectos 1 de abril aunque se supere el 10 % bianual de las promociones. Se volverá a repetir el ejercicio el 31 de marzo del año siguiente.

TÍTULO 4

Empleo

Artículo 16. *Política de empleo.*

La buena marcha de la Empresa así como la creación y el mantenimiento del empleo dependen en gran medida de la capacidad competitiva de la organización para hacer frente a las necesidades de los clientes y a los nuevos retos tecnológicos de una manera ágil y flexible.

En este contexto se han introducido en el presente convenio medidas que garantizan conseguir hitos fundamentales:

- Reorganización de la Clasificación Profesional para mejorar el nivel de competitividad de los productos según mercado.
- Asegurar los compromisos «Calidad-Coste-Plazo» con los clientes.

Sabiendo que la consecución de estos objetivos es lo que asegura la buena marcha de la empresa, la Dirección y los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal se comprometen a tener una voluntad positiva y proactiva en el desarrollo del presente convenio.

Dado que la finalidad de los acuerdos alcanzados en materia de flexibilidad tienden a proteger la estabilidad en el empleo ajustando la carga y capacidad, y por tanto a proteger el mantenimiento de los puestos de trabajo, y en tanto estas medidas resulten suficientes y adecuadas al objetivo que se persigue durante la vigencia del presente convenio, la empresa no llevará a cabo extinciones contractuales carentes de motivación objetiva con el único fin de sustituir el personal actualmente en plantilla.

En el supuesto en que estas deviniesen insuficientes o se produjeran eventos no contemplados que hicieran necesario abordar medidas que pudieran afectar a la plantilla, ambas Partes se comprometen a estudiar, de forma prioritaria, alternativas que minimicen el impacto de las salidas traumáticas, tales como la de reducción de jornada, suspensión de contrato, movilidad funcional/geográfica, desvinculaciones voluntarias, y todas aquellas medidas alternativas que pudieran tratar ambas Partes.

Artículo 17. *Cargas de trabajo.*

La Empresa se compromete a mantener el número de personas trabajadoras en plantilla siempre y cuando la Carga de Trabajo se mantenga estable o aumente.

Cuando disminuya la carga de trabajo hasta niveles que pudieran poner en peligro el empleo en Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo la Empresa convocará a la Comisión Paritaria con el objeto de, conjuntamente, estudiar y negociar soluciones no traumáticas para las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas por dicha situación.

Cuando la Carga de Trabajo aumente la Empresa informará documentalmente a la Comisión Paritaria de Política de Empleo sobre las necesidades del momento referidas al personal del ámbito de este convenio.

Artículo 18. *Reubicación de la plantilla por pérdida de contratos.*

Si como consecuencia de la pérdida de contratos finalizara el trabajo, en cualquiera de los actuales Centros de trabajo, la Comisión Paritaria del convenio estudiará la posible reubicación de la plantilla fija de ese Centro en el Centro de trabajo más idóneo, teniendo en cuenta tanto la cualificación y especialidad de la Plantilla como la situación de los restantes Centros.

Artículo 19. *Cambio de puesto de trabajo por discapacidad.*

Cuando una persona trabajadora sufra una discapacidad, y esté oficialmente reconocida, tendrá prioridad para ocupar otro puesto de trabajo que se adapte a su nueva situación, antes de convocar vacantes. La plaza será cubierta cuando la persona trabajadora supere los requisitos del perfil del puesto.

La persona trabajadora percibirá las retribuciones fijas que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo, pero no se le garantizan los complementos de puesto de trabajo o retribución variable que percibiera en su anterior puesto de trabajo.

Artículo 20. *Jubilación anticipada.*

Por acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora se podrá proceder a la Jubilación anticipada de la persona trabajadora siempre y cuando se den las condiciones legales por parte de la persona trabajadora para la misma.

La Dirección informará a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal de los acuerdos que se produzcan por aplicación de este artículo.

Artículo 21. *Jubilación Parcial.*

La jubilación parcial estará sujeta a la voluntariedad de la persona trabajadora, y de común acuerdo se marcará un plazo máximo de salida no superior a seis meses respecto de aquellas personas trabajadoras que tengan la edad legalmente establecida a tal efecto. Este artículo será de aplicación a toda la Plantilla de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

En todo caso si surgieran discrepancias, éstas se llevarán a la Comisión Mixta de Seguimiento creada al efecto.

Las personas trabajadoras con la edad legalmente establecida, o más, podrán acceder voluntariamente a la situación de Jubilación Parcial, mediante la reducción de su jornada de trabajo.

La jornada de trabajo y el salario se reducirán a voluntad del trabajador en los porcentajes establecidos en la Norma legal.

Cada año de vigencia del convenio la Dirección, atendiendo a sus necesidades y con el apoyo de los proyectos, determinará de entre los jubilados parciales quien debe prestar servicios durante el porcentaje de la jornada, y para qué jubilados parciales esta parte de jornada se le considerará como permiso retribuido. De esta decisión se informará puntualmente tanto a los interesados como a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

La fijación del periodo en que el jubilado parcial deba prestar servicios le será comunicada cada año con una antelación mínima de tres meses compensándola con 500 euros brutos fijos cada año en concepto de prestación de servicio.

Esta regulación no es óbice para que el jubilado parcial que voluntariamente desee cumplir la prestación de servicios durante la jornada pactada lo haga bien entendido que en dicho caso no tendrá derecho a compensación alguna.

Artículo 22. *Contratos de relevo.*

Simultáneamente a una situación de Jubilación Parcial la Empresa suscribirá un Contrato de Relevo con una persona trabajadora en desempleo, o bien con una persona trabajadora de la Empresa que tenga un contrato de duración determinada.

La jornada del Relevista será siempre del 100 %, y no la dejada vacante por el Jubilado Parcial.

La utilización del Contrato de Relevo estará en lo que en cada momento establezca la Legislación Laboral.

El Relevista será contratado indefinidamente y con el 100 % de la jornada en el momento de efectuarse el Contrato de Relevo.

Para la transformación de contratos de duración determinada en Contratos de Relevo se seguirán los criterios de antigüedad, categoría y formación de los trabajadores temporales.

Los contratos de relevo temporal vigentes a la fecha de firma de este convenio se convertirán en contratos indefinidos en el momento de jubilación del relevado.

Artículo 23. *Contratación de personal con discapacidad.*

La Dirección tratará de contratar, cuando las circunstancias lo permitan, a personal con discapacidad, siempre que su perfil profesional se adecue a los requerimientos del puesto.

Artículo 24. *Subcontratación.*

La Empresa podrá subcontratar bajo los 2 siguientes criterios:

1. Actividades de bajo valor añadido, que no formen parte de la actividad usual y habitual.

2. Temporalidad (requieren una acción muy puntual en el tiempo).

Se podrán subcontratar las siguientes actividades.

- Limpieza de naves y trenes (no técnica).
- Limpieza de equipos en lavadero (no incluyendo el desmontaje para su limpieza).
- Pintura de ramas completas, partes y preparación de superficies para pintura.
- Servicing: Cambios de filtros de climatización, rellenado de depósitos de agua, de arena y vaciado de depósitos de aguas sucias.
- Acompañamiento de trenes en servicio (cuando sea un requerimiento del cliente limitado en el tiempo y no haya requerimientos técnicos).
- Actividades de poco valor añadido que requieren esfuerzo adicional a la actividad habitual y que por su carácter puntual en el tiempo no tienen fácil solución:

Actividades:

- Modulo C del tranvía de Barcelona.
- Cambio de asientos.
- Operaciones de soplado de equipos y filtros de aire acondicionado en metro Barcelona.

Las nuevas subcontrataciones se discutirán, validarán y aprobarán en la comisión paritaria.

En todo caso la realización de trabajos subcontratados no podrá realizarse si ello supone subactividad o falta de ocupación de la Plantilla de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

El objetivo no es poner en riesgo los puestos de trabajo: el personal de Alstom siempre tendrá prioridad en caso de que una bajada de la carga de trabajo requiera internalizar de nuevo actividades subcontratadas; además estas subcontrataciones siempre deberán estar sujetas a la legalidad vigente.

La Dirección verificará, respecto de las empresas que subcontrate y ETTs, y acreditará a la Comisión Paritaria de Política de Empleo, que se cumplan las obligaciones legales que a ambas Partes corresponden, en lo relativo a legislación laboral y de prevención de riesgos laborales. Además, verificará:

- Que las empresas subcontratadas cumplan con las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral respecto de sus personas trabajadoras.
- Que las empresas subcontratadas cumplan las obligaciones que tanto la normativa legal, como los criterios internos de la Compañía establezcan en cada momento, y cuya verificación corresponda a Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

- Que los Mandos Intermedios o responsables están identificados.
- Que los materiales y maquinaria utilizada por las empresas subcontratadas estén correctamente identificadas.
- El emplazamiento en el que las empresas subcontratadas presten servicio.

Artículo 25. *Ingresos y periodo de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se ajustará, en todo momento al Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los servicios del Sector Metal, vigente en cada supuesto de contratación.

La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de alta médica.

Las personas trabajadoras que habiendo sido eventuales o interinos, pasen a ser contratadas por tiempo indefinido, no serán sometidas a períodos de prueba siempre que sigan desempeñando las mismas funciones que cuando estaban contratados por tiempo cierto.

TÍTULO 5

Tiempo de trabajo

Artículo 26. *Jornada.*

Durante la vigencia del convenio, se establece la siguiente jornada anual (enero a diciembre) de horas efectivas de trabajo:

- Año 2023: 1.750 horas.
- Año 2024: 1.750 horas.
- Año 2025: 1.750 horas.

Artículo 27. *Jornada industrial y jornada individual.*

La jornada industrial de cada centro (días en que el centro de trabajo debe estar operativo) será la necesaria para cumplir el contrato con el cliente.

La jornada individual (días de jornada de trabajo individual de cada persona trabajadora) será las horas anuales establecidas en el convenio.

La diferencia entre la jornada industrial y la jornada individual, menos las vacaciones, las fiestas oficiales, días de libre disposición, sábados y domingos, se denominarán días de ajuste de jornada, y tendrán la consideración de días no hábiles.

Teniendo en cuenta las especiales condiciones de los Centros de Trabajo y las circunstancias de la producción, la consideración de los días de ajuste de jornada como laborables será con las siguientes condiciones:

Personal con régimen de trabajo 5/2 (Los turnos serán 5 días laborables y 2 de descanso).

El responsable de taller concederá el día de fiesta en función de la fecha de petición realizada por cada una de las personas trabajadoras, no pudiendo coincidir en el disfrute más del 33% de las personas trabajadoras por turno, excepto los días 24 y 31 de diciembre de cada año que tendrán un tratamiento especial, según la carga de trabajo definida previamente entre el Jefe Taller y la Representación Social del Centro.

En caso de una petición mayor del 33% el permiso se concederá por orden de petición. Para evitar que se repita cada año el mismo orden se alternará la adjudicación según el disfrute del año anterior.

En caso de que la persona trabajadora no hubiera definido el descanso de los días de ajuste de jornada a día 1 de octubre y no deseara disfrutarlos, se abonará lo que está establecido económicamente en el anexo 2, previo acuerdo con la Empresa.

Personal con régimen de trabajo 7/3-7/4 (Los turnos serán 7 días laborables-3 de descanso/7 días laborables-4 de descanso).

Antes de la elaboración de los calendarios individuales para las personas trabajadoras de este turno se fijarán a título informativo los días de ajuste de jornada en acuerdo de calendario laboral de cada año, de forma que se devengará el plus festivo siempre y cuando caigan en su jornada de trabajo.

Para la elaboración de los calendarios individuales, los días de exceso de jornada que se generen, se acordarán de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 28. *Régimen de jornada.*

En cada Centro de trabajo está establecida el o los regímenes de jornada (continuada, partida o a turnos) que se correspondan con el tipo de actividades que en él se realizan.

Se adjunta como anexo 4 los horarios de los Centros de Trabajo.

Artículo 29. *Cuarto turno.*

Se acuerda establecer un Cuarto Turno de trabajo en el Centro de Cerro Negro que comprende desde las 12:00 de la mañana hasta las 20:00 de la tarde con las condiciones siguientes:

– La adscripción al Cuarto Turno será de forma voluntaria entre las actuales personas trabajadoras de para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo del Centro de Cerro Negro. En el supuesto de no haber voluntarios se contratará personal para este turno.

– Las personas trabajadoras adscritas a este Turno no realizarán ningún otro tipo de Turno.

– El Cuarto Turno se realizará en régimen de 7-3/7-4.

– La realización del Cuarto Turno se compensará por día trabajado con la cantidad reflejada en el anexo 2. Este Plus es incompatible con el plus de tarde.

En el supuesto que el personal adscrito al Cuarto Turno no pueda utilizar el transporte de empresa se le abonará kilometraje.

Artículo 30. *Régimen de turnos mayores de cincuenta y cinco años.*

Las personas trabajadoras mayores de cincuenta y cinco años que lleven más de ocho años trabajando a tres turnos rotativos (mañana-tarde-noche) verán reducida en cuatro horas la jornada anual de trabajo cada uno de los tres primeros años de vigencia del convenio.

Artículo 31. *Calendario laboral.*

Ambas partes se comprometen a elaborar el calendario laboral anual de la forma siguiente:

La Empresa elaborará el Calendario Base (con las fiestas oficiales de cada Centro de trabajo) antes del 15 de noviembre del año anterior.

Una vez realizado el Calendario Base cada persona trabajadora marcará en él sus vacaciones solicitándolo por escrito a la Empresa, antes del 10 de diciembre.

Una vez recibidas las peticiones de las personas trabajadoras la Empresa elaborará y publicará el Calendario del Centro antes del 25 de diciembre del año anterior.

Cualquier modificación posterior del Calendario Laboral del Centro requerirá el acuerdo de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

Artículo 32. *Fichaje de relojes.*

El personal dispone de hasta cinco minutos de margen de cordialidad a la entrada oficial en cada Centro y Turno de trabajo.

Se entiende por «Margen de cordialidad» la posibilidad de fichar a la entrada, en el inicio de la jornada, hasta cinco minutos después del horario oficial, de forma no habitual y por motivos excepcionales sin poder superar las tres veces al mes.

Antes del fichaje oficial de salida, se dispondrá de hasta cinco minutos para asearse y cambiarse de ropa. Los casos excepcionales que requieran un tiempo mayor podrán ser autorizados, caso a caso, por el responsable del taller.

En caso de que la incidencia en el fichaje de entrada fuera por causa del transporte colectivo, la misma no será imputable a la persona trabajadora y se estudiarían las medidas correctoras.

Se entenderá que esta norma se aplica solamente al comienzo y final de cada jornada, pero no en cualquiera de las interrupciones diarias que pueda haber en dicha jornada.

La Empresa buscará un sistema para que las personas trabajadoras estén informadas de su fichaje de manera mensual.

Artículo 33. *Vacaciones.*

El derecho a las vacaciones se genera por años naturales.

Se establecen veintitrés días laborables de vacaciones para la vigencia del convenio.

Si como consecuencia de la situación de Incapacidad Temporal no se pudiesen disfrutar las vacaciones en el periodo marcado la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutarlas cuando se reincorpore de la situación de IT.

La situación de Incapacidad Temporal incurrida durante el período de vacaciones interrumpe su disfrute.

Artículo 34. *Periodo obligatorio de vacaciones.*

Dada la imposibilidad de suspender el servicio de mantenimiento durante cualquier período del año, se considerará periodo para el disfrute de los veintitrés días laborables de vacaciones:

1. Con carácter general.

El periodo vacacional obligatorio será de 6 meses, comprendidos entre el 15 de abril y el 15 de octubre. El resto del año será considerado como periodo voluntario de vacaciones.

2. Vacaciones Partidas.

Se asignarán las vacaciones en dos bloques equivalentes durante el calendario laboral anual pactado, uno de doce días a elegir por la persona trabajadora y otro de once días a elegir por la empresa, alternándose cada año el orden de los bloques. La persona trabajadora podrá disfrutar acumulados los dos bloques, previa solicitud y autorización de la Dirección correspondiente.

La persona trabajadora que disfrute al menos diez días laborales fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre será compensada con tres días más en sus vacaciones, o bien con la cantidad reflejada en el anexo 2. La decisión de la opción de disfrute será de mutuo acuerdo.

Artículo 35. *Modificación de calendarios de vacaciones.*

Modificaciones dentro del periodo obligatorio:

Una vez realizado el calendario de vacaciones de toda la plantilla de cada centro, sólo podrá ser modificado, cuando las personas trabajadoras fueran preavisadas con, al

menos, dos meses de antelación a contar desde la fecha de inicio de las vacaciones inicialmente previstas.

Si por exigencias del trabajo, y siempre con carácter voluntario, la persona trabajadora fuera preavisada con un tiempo inferior a dos meses, este sería compensado con un día laborable más en sus vacaciones, dos días laborables más si el preaviso fuera inferior a un mes.

Artículo 36.

Sin contenido.

Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Carácter general.

a) Dos días laborables o tres naturales (la opción que sea más beneficiosa para la persona trabajadora) por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos ampliable a un día más en caso de desplazamiento justificado.

d) Un día natural en caso de bautismo o primera comunión de hijos y nietos, ampliable a un día más en caso de desplazamiento justificado.

e) Un día laborable por cambio de domicilio habitual.

f) Quince días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo indispensable para consultas sobre reproducción asistida. Este tiempo será para ambos progenitores.

h) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Cuando cualquiera de las ausencias previstas en los puntos anteriores coincida con días de libre disposición estos se sumarán a los días concedidos por el hecho causante.

El término desplazamiento justificado se entiende que se produce cuando el hecho causante es en otra provincia y además haya como mínimo 50 Km entre el origen y el destino al que se desplaza el trabajador.

2. Visitas médicas.

Se acuerda que en Licencias Retribuidas la hora de inicio y la de final de la visita médica es la que establezca el justificante médico más el tiempo de desplazamiento.

Las ausencias al centro de trabajo, previa firma de la preceptiva autorización de salida o ausencias, con motivo de asistir a consulta médica, cualquiera que sea ésta, o de acompañar al cónyuge, hijos o padres, serán abonadas siempre y cuando se justifique la necesidad de las mismas, necesidad que habrá de obedecer a los siguientes principios conjuntamente considerados:

- a) Imposibilidad de asistir o acompañar a la consulta fuera de la jornada de trabajo.
- b) Que se trate de enfermedad o dolencia grave tanto de la persona trabajadora como de los parientes citados, gravedad que en caso de discrepancia dictaminará el servicio médico concertado por la empresa.
- c) Que no exista, en el caso de acompañar a los familiares indicados, posibilidad de que les acompañe otra persona, o de que puedan acudir solos a la consulta.

La necesidad se deberá justificar ante la Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

3. Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

a) Las ausencias que se autoricen para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal seguirán los criterios de autorización, justificación y análisis, conjunto expuesto en los puntos a), b) y c) del apartado 2, referidos también a estos supuestos.

b) A título enunciativo e indicador, con carácter general, se citan los siguientes ejemplos: Citación judicial como parte interesada, citación por Organismos Públicos de la Administración Central, Autonómica o Local, DNI, etc. Partiendo del principio básico de que no es posible enumerar la casuística que puedan plantear el apartado anterior, los criterios generales expuestos serán aplicados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia con la máxima responsabilidad, por lo que no existirá ningún tope de horas anuales para estas ausencias.

c) En los casos de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, será de aplicación lo regulado en el título XII del presente texto.

d) La Comisión Paritaria se reunirá para dictaminar sobre la justificación y abono de estas ausencias, pudiendo realizar las investigaciones, gestiones y diligencias que estime oportunas. Lo regulado anteriormente se extenderá en a las personas trabajadoras que mantengan una relación regular estable demostrable.

e) Las ausencias a que se refieren los Apartados 37.3.a) y 37.3.b) se abonarán a razón de sueldo base, antigüedad y, en cuando corresponda, plus de garantía personal.

4. Situaciones de matrimonio.

Las licencias que correspondan a situaciones de matrimonio se extenderán a las parejas de hecho legalmente acreditadas.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, estudiará soluciones para los casos de ausencia durante la jornada por incidentes imprevistos en atención a las circunstancias que concurran.

Para cualquier otra licencia o permiso retribuido no previsto en este convenio colectivo, se aplicará la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Estatal del Metal o en el convenio provincial de aplicación de ámbito superior al de empresa.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos previstos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Artículo 38. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo con reserva de puesto de trabajo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, con derecho a reserva del puesto en los supuestos establecidos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

7. Para ejercer el derecho en todos los supuestos de excedencia, será preceptivo:

– Comunicar a la empresa la solicitud de excedencia con una antelación de un mes a la fecha de su efectividad.

– Comunicar a la empresa la solicitud de reingreso con una antelación de al menos un mes a la fecha prevista de finalización de su excedencia. El período anual de

excedencia se prorrogará automáticamente, hasta el máximo de tres años (excedencia forzosa) o cinco años (excedencia voluntaria) previsto legalmente, salvo comunicación de incorporación de la persona trabajadora con el preaviso anteriormente citado.

También tendrán garantizado el reingreso en la Empresa aquellas personas trabajadoras que soliciten una excedencia voluntaria de hasta cuatro años de duración por fines de carácter solidario o para finalizar estudios superiores, maestrías y doctorados.

A todo lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del ET.

Artículo 39. *Absentismo.*

Dada la importancia que para el negocio tiene el que las horas de presencia teórica coincidan lo más posible con las horas de presencia efectiva, tanto la Dirección como las Personas Trabajadoras se comprometen al estudio y puesta en práctica de medidas que reduzcan el Absentismo y mejoren la productividad.

1. Definición.

El Absentismo es la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado. Es decir, son Absentismo las ausencias del trabajo de una persona durante parte o toda la jornada laboral que se suponía debía asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.

No computarán en ningún caso a efectos del Absentismo las siguientes ausencias:

- Tiempo de vacaciones.
- Horas sindicales legalmente establecidas.
- Licencias retribuidas.
- Excedencia.

El Absentismo se calculará cada mes cómo la diferencia entre las horas de presencia teórica y las horas de presencia efectiva (con las excepciones anteriores).

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor: Se consideran como tales las ocasionadas como consecuencia de siniestros y daños urgentes y extraordinarios (no previsibles) según establece el Código Civil. La realización de estas horas se considerará de obligado cumplimiento. Estas horas no computan dentro del límite anual de horas extras establecido.

2. Las demás horas extras que se producen, tanto las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno así como aquellas que tengan lugar, tanto por un incremento continuado de la producción, las que se pudieran generar en los mismos departamentos y trabajos de forma continuada, sistemática y repetitiva y, por tanto predecible, deberán ser cubiertas, una vez adoptadas las medidas de carácter organizativo que correspondan, bien por contratos a tiempo parcial, bien por contratos de carácter temporal en la modalidad que corresponda.

3. La realización de estas horas serán voluntarias, y tendrán como límite máximo el tope permitido por la ley.

4. La Empresa dará justificación escrita de las horas extras predecibles antes de su realización. En dicha justificación se expresarán las causas, el número y el perfil las personas a las que se les va a pedir la voluntariedad para realizarlas. Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal podrán recabar las explicaciones verbales que estime pertinentes sobre la información que se exprese en la notificación escrita citada, a nivel de Dirección.

5. Con el común acuerdo de empresa y la persona trabajadora se podrá fijar un período de dos horas de descanso, en compensación por cada hora extra realizada. Cuando no haya acuerdo, respecto a las compensaciones con descanso, la empresa se reserva la última decisión.

6. El valor de la Hora Extra para cada Grupo Profesional es el reflejado en el Convenio del metal de la provincia de Barcelona en vigor en cada momento.

Artículo 41. *Flexibilidad-Distribución irregular de la jornada.*

Teniendo en cuenta las cargas de trabajo, con el fin de permitir una mayor adaptación del tiempo de trabajo a la situación productiva, las partes acuerdan un sistema de flexibilidad compuesto por:

– Una distribución irregular de la jornada del 10 % (175 horas) de las horas de la jornada anual.

En el sistema de flexibilidad-Distribución irregular de la jornada tendrá en cuenta los siguientes puntos:

– Para la utilización de la flexibilidad-Distribución irregular de la jornada a la persona trabajadora se le informará por escrito.

– Se hará en un solo acto al día de forma positiva o de forma negativa.

– No se realizará en los días de descanso de la persona trabajadora (vacaciones, ajuste de jornada, etc.).

– Para cargar la bolsa de horas se establece la unidad de medida mínima de una hora y una máximo de tres horas al día.

– La jornada irregular se efectuará respetando el descanso de doce horas entre jornadas y podrá establecerse antes del comienzo o a la finalización de la jornada. Siendo por tanto un máximo de doce horas diarias, incluida una comida principal.

– Para la regularización de las horas bolsa de este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

– La flexibilidad-Distribución irregular de la jornada no es compatible con horas extras.

– La persona trabajadora percibirá los pluses correspondientes en proporción al tiempo trabajado, salvo el plus festivo, que se cobrará íntegro desde el primer minuto.

– Aplicar las políticas y normativa de EHS en los casos de personas especialmente sensibles y embarazadas. Establecer los criterios tras la reincorporación de IT de larga duración, según recomendaciones establecidas por el departamento de EHS.

– Se abonará el *ticket* comida cuando se aplique ampliación de jornada y la persona trabajadora preste servicio en régimen de turnos.

– Las horas de disfrute las solicitará la persona trabajadora y el responsable del taller lo concederá en función de la fecha de petición realizada por cada persona trabajadora, asegurando las necesidades operativas del centro/proyecto.

– El preaviso, compensación y casuística será el detallado en el cuadro anexo:

Bloque	N.º Horas	Preaviso	Compensación en tiempo de descanso	Casuística
Jornada irregular				
Bloque	175 horas	5 días	1=1 horas	No

En el supuesto que para realizar la distribución irregular de la jornada la persona trabajadora que avisado por su mando no la pueda realizar deberá informar, en el plazo máximo de veinticuatro horas desde la comunicación de flexibilización de su jornada laboral, de la imposibilidad de realizarla justificada con alguna de las licencias retribuidas del convenio, justificándolo en el plazo establecido.

La Dirección informará trimestralmente a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal de la cantidad de horas utilizadas.

La Dirección informará del número de personas trabajadoras por turno.

Se informará trimestralmente a cada persona trabajadora de su bolsa.

Información y consulta a la Comisión Paritaria de cualquier modificación.

TÍTULO 6

Retribuciones

Artículo 42. *Salario.*

Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos.

Artículo 43. *Incrementos salariales.*

Los incrementos salariales del salario base (anexo 1) estarán ligados a cada uno de los convenios provinciales del metal de referencia.

En aquellas provincias donde las tablas del convenio de servicios seguían siendo superiores a las de los provinciales y por tanto no se viene aplicando ningún incremento desde el 2023, se aplicará el % de incremento establecido en el convenio colectivo del metal de la provincia donde se ubique el centro de trabajo, sobre el salario base de la persona trabajadora con fecha de efectos del 1 de enero de 2024. Se aplicará la misma medida durante la vigencia del convenio 2023-2026.

Sobre los conceptos salariales regulados en las tablas del anexo 2, anexo 3 y anexo 5 se aplicarán los siguientes incrementos:

- 3,1 % con efectos del 1 de abril del 2023.
- 2 % con efectos del 1 de abril del 2024.
- 2 % con efectos del 1 de abril del 2025.

Artículo 44. *Salario base.*

Se entenderá por Salario Base la parte de la retribución de convenio, fijada por unidad de tiempo para cada Grupo Profesional. Dicho Salario Base es mensual, uniforme y se abona en catorce mensualidades iguales. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán, de acuerdo con su Grupo Profesional, el Salario Base que se recoge (anexo 1).

Artículo 45. *Complementos salariales.*

Se entenderá por complementos salariales cualquiera de las cantidades que se adicionan al Salario Base en función de alguna, o algunas, de las circunstancias que se contemplan seguidamente.

Los complementos salariales pueden ser:

1. Complementos personales:

- Antigüedad.
- Plus de Garantía Personal.
- Diferencia Plus Transporte-Prima Productividad de los Mandos.
- Plus garantía personal ex categoría profesional.

2. Complementos de puesto de trabajo:
 - Turno de Noche.
 - Nocturnidad.
 - Turno de Tarde.
 - Plus Festivo.
 - Plus de Jornadas de Carácter Especial.
 - Plus de Mando.
 - Plus de Jefe de Equipo.
 - Plus de Guardia –Disponibilidad–.
 - Plus de Servicio en Taller.
 - Plus de Servicio Asistencia en Vía.
 - Plus de Servicio Disponibilidad Equipo de Socorro.
 - Plus de Servicio Encarrilamiento de Tranvías.
 - Plus de Servicio Enclavamientos.
 - Plus Cuarto turno.
3. Complementos de cantidad o calidad de trabajo:
 - Prima de Productividad.
4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 46. *Antigüedad.*

1. Este complemento se abona a razón de trienios cumplidos según el importe que para cada Grupo y Nivel Profesional figura en el anexo 5.
2. Su abono se producirá en el mes siguiente a aquél en el que se cumpla el trienio.
3. Los trienios se abonarán sin límite alguno y 14 veces al año, es decir, en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

Artículo 47. *Plus de garantía personal.*

Las personas trabajadoras incluidas en la relación nominal que dispone tanto la Dirección de la Empresa como los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, y que tiene la consideración de confidencial y reservada, percibirán como Complemento Personal el Plus de Garantía Personal.

Este complemento se percibirá según la cuantía individual establecida para cada persona, distribuida en 14 veces al año más, cuando corresponda según el listado de Garantías Personales, el Plus de Garantía Personal en la Paga de Vacaciones, independientemente del Grupo Profesional que cada persona trabajadora ostente.

El Plus de Garantía Personal es revalorizable, no es absorbible, ni abonable a tanto alzado, ni compensable, y se mantendrá para los trabajadores a quienes corresponda, durante toda su vida laboral en Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 48. *Plus de garantía personal excategoría profesional.*

Las diferencias económicas producidas entre el anterior salario de Grupo y Nivel y el referenciado en la nueva tabla de Clasificación Profesional, se mantienen en este concepto, no pudiendo esta Garantía ser compensable o absorbible y tendrá los incrementos acordados.

Este concepto se distribuirá en 14 veces al año, independientemente del Grupo Profesional que cada persona trabajadora ostente.

Artículo 49. *Diferencia plus transporte-prima productividad de los mandos.*

Este plus recoge la diferencia salarial existente entre la Prima de Productividad y Plus Transporte de los operarios/as que promocionan a Mandos. El importe económico de este plus mensual está regulado individualmente.

Artículo 50. *Turno de noche.*

Este plus corresponde a aquellas personas trabajadoras que estando sometidas al régimen de trabajo a turnos, lo desarrollen en el turno de noche. El importe económico de este plus se regula en el anexo 2.

Artículo 51. *Nocturnidad.*

Este plus corresponde a aquellas horas en que las personas trabajadoras prestan servicio entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, y su jornada laboral sea diferente a los turnos que tenga establecidos. El importe económico de este plus se regula en el anexo 2.

Artículo 52. *Turno de tarde.*

Este plus corresponde a aquellas personas trabajadoras que estando sometidos al régimen de trabajo a turnos, lo desarrollen en el turno de tarde. El importe económico de este plus se regula en el anexo 2.

Artículo 53. *Festivo.*

Este plus corresponde a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en sábados, domingos, festivos y días inhábiles. El importe económico de este plus se regula en el anexo 2.

Artículo 54. *Jornadas de carácter especial.*

Este Plus les corresponde a aquellas personas trabajadoras que efectivamente presten servicio y estén presentes en sus respectivos puestos de trabajo los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de cada año de vigencia del convenio. El importe económico de este plus se regula en el anexo 2.

Artículo 55. *Plus de mando.*

Este plus lo percibirán los Mandos que tengan a sus órdenes y bajo su responsabilidad a varias personas ligadas a la producción, según la propia estructura organizativa de la empresa. El importe económico de este plus se regula en el anexo 2.

En el caso de que un Mando fuese separado temporalmente de las funciones propias de Mando por conveniencia de la Dirección de la Empresa continuará percibiendo el citado plus.

Artículo 56. *Plus de jefe de equipo.*

El Jefe de Equipo percibirá el plus de mando en tanto dure su ejercicio, que no podrá sobrepasar los 6 meses, sobre varias personas, sea cual fuere el número de éstas, percibiendo, además, en este caso, la prima de productividad. Al término de los 6 meses se consolidará el plus. El importe económico de este plus se regula en el anexo 2.

Artículo 57. *Plus de disponibilidad.*

Este Plus corresponderá a aquellas personas de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, al margen de los integrantes del Equipo de

Socorro, que eventualmente y en función de las necesidades, designe la Dirección para que deban estar disponibles para cubrir cualquier tipo de emergencias y/o averías.

La aceptación voluntaria de Disponibilidad comporta la obligación del perceptor de estar localizable durante el periodo de su percibo, utilizando al efecto los medios de localización que la empresa disponga.

El Plus de Disponibilidad se abonará en función del número de días en los que la Dirección haya solicitado que las personas estén disponibles, según cantidades reflejadas en el anexo 2.

Artículo 58. *Servicio en taller.*

En el caso que el sistema de turnos general establecido en un Taller sea del tipo 5/2 y teniendo en cuenta el requerimiento del cliente a establecer dicho Servicio será necesario establecer un calendario de turnos para trabajar los «días festivos».

Se considerarán como «días festivos» los sábados, domingos y las fiestas oficiales designadas como tal por el Convenio Colectivo.

Cada persona trabajadora adscrita al Servicio en Taller recibirá por día la cantidad reflejada en el anexo 2 del convenio Este plus corresponderá con carácter mensual exclusivamente a los integrantes del grupo designados por la Dirección y aceptado por ellos, según la siguiente regulación.

La validez de dicho compromiso será de un año y quedará renovado automáticamente cada año. Si una persona trabajadora considera que no quiere renovar su compromiso deberá comunicarlo a la empresa antes del día 1 de noviembre.

Dicho calendario de turnos contemplará el personal suficiente para realizar el Servicio requerido por el cliente y en los turnos necesarios.

La publicación de dicho calendario se efectuará como mínimo con dos meses de antelación de tal manera que antes de la finalización del mes «n» se haya publicado el calendario del mes «n+3».

Cuando una persona trabajadora no pueda realizar dicho servicio (baja laboral, permiso especial, etc.) deberá ser sustituida en el calendario por otra persona trabajadora. La Empresa buscará primero un voluntario para la sustitución. En caso de no aparecer ningún voluntario se modificará el calendario para cubrir dicha baja.

El calendario será equitativo de tal manera que el cómputo de «días festivos» trabajados en un año natural resulte equilibrado entre las personas trabajadoras.

La prestación del servicio comprende «ocho horas presenciales».

Durante las «ocho horas presenciales» las personas trabajadoras realizarán las tareas que el Servicio de Prevención determine que se puede realizar. La Dirección del Taller y la Representación Social realizarán un listado con los trabajos que se pueden realizar.

Por la prestación de las «ocho horas presenciales» la persona trabajadora disfrutará, de un día de fiesta designado por el Mando y recibirá el plus festivo (o plus de jornadas de carácter especial, si fuera el caso. En caso de tener que prolongar su jornada, la persona trabajadora recibirá, las horas extraordinarias realizadas más la media dieta (desde la primera hora realizada).

En caso de que la persona trabajadora no esté de acuerdo con la fiesta asignada por el Mando voluntariamente podrá cambiar la compensación definida en el párrafo anterior por otra con la cuantía económica reflejada en el anexo 2. A ambos tipos de compensación hay que añadir 50 Km en concepto de desplazamiento.

Para la «disponibilidad telefónica» se utilizarán los medios de localización que la Empresa disponga. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de estar localizables atender el mensaje y, en su caso, acudir a la orden que se le pueda encomendar.

En caso de que durante el servicio telefónico se requieran los servicios de la persona trabajadora y esta acuda al Centro, o al lugar requerido por el Mando, la persona trabajadora recibirá las horas extraordinarias realizadas más la media dieta (desde la primera hora realizada).

Considerando que cuando se producen las situaciones de emergencia, la asistencia al lugar de los hechos ha de realizarse con la mayor rapidez, las personas trabajadoras deberán estar a la menor distancia posible del Centro y como máximo la de su residencia habitual. También utilizarán el medio de transporte más rápido que tengan a su alcance (taxi, tren, etc.). El importe del mismo será abonado por la Empresa previa presentación del recibo o billete correspondiente, pudiendo en cualquier caso utilizar un vehículo de su propiedad abonando la empresa en este caso el kilometraje al valor estipulado en Convenio Colectivo, así como el importe del peaje de autopista si se utiliza, previa presentación del/los recibo/s correspondiente/s.

En caso de emergencia, si alguna persona trabajadora no pudiera presentarse, no sufrirá merma económica ni sanción, si ello obedeciese a motivos personales o familiares de enfermedad grave, siempre y cuando sea justificado documentalmente.

Este artículo ya no es de aplicación en los centros de Trambaix y Trambesós, que se regularán por el Acuerdo de Sistema de Turnos Rotativos Obligatorio para fines de semana y festivos de fecha 24 de octubre del 2024.

Artículo 59. *Servicio de asistencia en vía.*

Se establece un plus de Asistencia en Vía, por día efectivamente trabajado de forma continuada en este servicio, cuyo importe económico se regula en el anexo 2.

Las actividades que conllevan este trabajo son:

- Su realización en lugares aislados o distantes, en horarios de trabajo que permitan cubrir las aperturas de línea.
- La necesidad de realizar desplazamientos entre lugares que se lleve a cabo pernocte de unidades de tren y apertura de línea.
- La necesidad de realización de trabajos a la intemperie.
- La necesidad de efectuar cambios de vía, para permitir la movilidad de unidades de tren en la entrada o salida de éstas en los talleres.
- La disponibilidad a compartir la jornada de trabajo, iniciándola en una apertura de línea, finalizándola en el taller o viceversa.
- Las actuaciones en tiempo real a bordo de unidades de tren en servicio comercial, para evitar incurrir en penalizaciones contractuales.
- La realización de acompañamiento de unidades de tren a solicitud del cliente o del mando, para detectar averías.
- La extracción de registros de SCI/CSIS, cadena de tracción y freno, así como posterior análisis de los mismos.
- La necesidad de acarrear el maletín o caja de herramientas básica para la realización de cualquier actuación.
- La realización de guardias en sábados, domingos y festivos del calendario laboral, realizando posteriormente la/s fiesta/s a cambio.
- La disponibilidad a efectuar rotaciones, tanto de turnos (mañana, tarde y noche) como de lugares de trabajo.
- La disponibilidad para la realización de suplencias de compañeros con días de fiesta en diferentes depósitos, previamente dispuestas en su calendario mensual.
- La disponibilidad para la modificación en el calendario previamente comunicado al personal de vía.

Las personas asignadas al servicio de asistencia en vía deben estar capacitadas (y habilitadas por el cliente si estuviera estipulado contractualmente) para realizar cualquiera de los trabajos anteriormente mencionados, independientemente de que se puedan realizar o no todos en una misma jornada.

Artículo 60. *Servicio de equipo de socorro.*

El Servicio de Equipo de Socorro se abonará con carácter mensual y corresponderá exclusivamente a los integrantes del Equipo Socorro, designados por la Dirección y aceptado por ellos, según regulación del mismo.

La aceptación voluntaria del sistema comporta la obligación del perceptor de estar localizable durante el periodo de su percibo, las doce horas al día, utilizando al efecto los medios de localización que la Empresa disponga.

En el supuesto de que fuese mayor el número de personas que manifiesten su predisposición a aceptar la disponibilidad que las necesarias dentro del colectivo específico afectado, la Empresa aplicará la rotación entre todos ellos, así como la selección para conseguir un grupo heterogéneo según las necesidades de dicho equipo.

Todo aquel que quisiese desistir de su predisposición deberá comunicarlo el mes anterior. En todo caso esta situación de disponibilidad respetará lo establecido respecto de la movilidad funcional y Seguridad y Salud Laboral del presente texto de convenio.

Regulación del equipo de socorro:

1. La Empresa tiene la necesidad de contar con la disponibilidad y permanente localización de un grupo de personas trabajadoras para atender, llegado el caso, posibles incidencias o accidentes en vía de los trenes.

2. El equipo del Tren Socorro se dividirá en dos grupos de personas trabajadoras que rotarán mensualmente en la disponibilidad (un mes está disponible un grupo y al mes siguiente otro). En el momento de confeccionar el grupo de cada mes se tendrá en cuenta las vacaciones asignadas a cada componente del equipo de socorro, para no incluirlo en el grupo de dicho mes.

3. A todas las personas trabajadoras del grupo que estén disponibles se les proveerá del correspondiente aparato busca-persona, teléfono o similar para localizarlo.

4. El Equipo de Tren Socorro tiene fundamentalmente dos obligaciones:

- Estar localizado permanentemente a través del sistema que establezca la Empresa.
- Atender el mensaje y, en su caso, acudir a la orden que se le pueda encomendar.

5. La persona trabajadora recibirá por cada mes que le corresponda estar disponible las cantidades que figuran en el anexo 2.

6. En caso de emergencia o avería, si alguna persona trabajadora no pudiera presentarse, no sufrirá merma económica ni sanción, si ello obedeciese a motivos personales o familiares de enfermedad grave, siempre y cuando sea justificado documentalmente.

7. Si hubiese que sustituir a alguna persona trabajadora del Equipo de Socorro por algún motivo extraordinario (enfermedad, accidente, permiso, vacaciones), se dará la opción, de carácter voluntario, a las personas trabajadoras del grupo que ese mes estuvieran de descanso. Si esta situación se repitiese en los sucesivos meses, habrá de plantearse la opción de sustitución alternativa, es decir, dar preferencia a distintas personas trabajadoras de las que hicieron las sustituciones anteriores.

8. La sustitución se abonará proporcionalmente al número de días de disponibilidad del sustituto, salvo que se superen quince días que corresponderá el plus completo.

Artículo 61.

Sin contenido.

Artículo 62. *Servicio de enclavamiento.*

Por necesidades de la producción se regula el Servicio de Enclavamiento en el Centro de La Sagra que consiste en realizar cambios de vía (cambios de aguja) cuando el Puesto de Mando así lo establezca.

La necesidad de Enclavamientos queda implantada desde las 0:00 horas del lunes hasta las 24:00 horas del domingo.

Entre el personal adscrito a Enclavamientos se consignarán turnos de trabajo de lunes a domingo para cubrir de forma eficiente las necesidades de estas funciones en el Centro de trabajo de La Sagra.

Dado que de lunes a viernes, desde las 6:30 horas hasta las 22:30 horas hay actividad en el Centro, el Enclavamiento lo realizará: de 6:30 horas hasta las 14:30 horas las personas trabajadoras adscritos al servicio y que estén realizando su trabajo en el turno de mañana; de 14:30 horas hasta las 22:30 horas los trabajadores adscritos al servicio y que estén realizando su trabajo en el turno de tarde. Cada turno constará de dos semanas.

El resto de horas (desde las 22:30 horas hasta las 6:30 horas de lunes a viernes y las veinticuatro horas de sábados, domingos y festivos) lo realizará el grupo que coincida en turno de tarde y se regula como sigue:

Servicio Pasivo.

El Servicio Pasivo se realizará en el domicilio y lo componen dos personas:

- Principal. Es el responsable del Enclavamiento que recibe la llamada y organiza el trabajo a realizar.
- Auxiliar. Está de apoyo y/o sustitución del Principal.

Cuando el tiempo de Servicio Pasivo exceda de 12:00 horas (sábados, domingos o festivos) habrá un intercambio de responsabilidades entre ambos y ello será así alternativamente.

La compensación económica que cobrarán tanto el Principal como el Auxiliar por el servicio de Servicio Pasivo está regulada como Disponibilidad en el anexo 2.

Servicio Activo.

Cuando se necesite un Servicio de Enclavamientos el Personal de Servicio Pasivo (Principal) recibirá la llamada y decidirá si necesita ayuda, en cuyo caso avisará al Auxiliar.

La compensación económica por este servicio es la siguiente:

Cada Servicio entre las 22:30 horas y las 6:30 horas de lunes a viernes; desde las 0:00 horas a las 6:30 horas del lunes y desde las 22:30 horas hasta las 24:00 horas del viernes: Precio Servicio Enclavamiento + *Ticket* restaurante.

Cada Servicio entre las 0:00 horas y las 24:00 horas de sábados, domingos y festivos: Precio Servicio Enclavamiento + Plus Festivo + *Ticket* restaurante.

Cada llamada del Puesto de Mando compone un servicio. Si en un mismo día hubiera varios Servicios solamente en el primero se cobrará el *Ticket* restaurante y el Plus Festivo.

Artículo 63. *Prima de productividad.*

1. Definición: La Prima de Productividad es un complemento de cantidad y calidad de trabajo.

2. Vigencia: La vigencia es la del Convenio Colectivo dando inicio el apartado económico para la nueva duración del convenio el 1 de abril de 2023.

3. La Norma y Condiciones de la Prima de Productividad está reflejada en la disposición transitoria 3.^a y es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos personal y territorial de este convenio.

4. Se cuantifica por Grupos y Niveles Profesionales, según lo establecido en el anexo 3.

5. La prima de productividad se abonará doce meses al año.

6. Los supuestos de inactividad no generarán pérdida de prima, en tanto se cumplan las condiciones generales del sistema.

7. Ambas partes se comprometen a negociar una nueva prima de productividad durante la vigencia de este convenio.

Comisión paritaria de productividad.

1. Composición: Está compuesta por cinco (5) Integrantes en Representación de la Empresa y cinco (5) Integrantes en Representación de los Trabajadores.

2. Competencias: Tendrá las competencias de la Interpretación y Vigilancia de la Prima de Productividad. Para ello la Empresa le facilitará la información detallada de los elementos, magnitudes y materias que componen el Acuerdo de la Prima de Productividad.

Periódicamente la Comisión de Interpretación y Vigilancia se reunirá para recibir información sobre el contenido de los contratos de mantenimiento y acordará:

– El tipo y periodicidad de información a suministrar a los Comités y Delegados/as de Personal para asegurar el control sobre la aplicación de este artículo.

– Los supuestos en que, como en los casos de avería sistemática, los incumplimientos de algún parámetro justifiquen excepcional la aplicación de límites.

3. Reuniones: Se reunirá cada tres meses de forma periódica y cada vez que una de las Partes así lo reclame.

Periódicamente la Comisión de Interpretación y Vigilancia se reunirá para recibir información sobre el contenido de los contratos de mantenimiento y acordará:

– El tipo y periodicidad de información a suministrar a los Comités y Delegados/as de Personal para asegurar el control sobre la aplicación de este artículo.

– Los supuestos en que, como en los casos de avería sistemática, los incumplimientos de algún parámetro justifiquen excepcional la aplicación de límites.

4. Información:

– Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán información del acuerdo del pacto de productividad para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

– Los Comités y Delegados/as de Personal podrán conocer, por tema de cálculo, el conjunto de los elementos que hayan servido de base para calcular la prima de la productividad.

– A continuación serán objeto, por parte de la Dirección y de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, de un informe común sobre el funcionamiento del sistema y sobre el importe de la prima de la productividad colectiva atribuida al personal.

– Los indicadores del rendimiento industrial de los Centros serán objeto de un seguimiento mensual durante las reuniones del Comité del Centro. Al comienzo del ejercicio se presentarán ante el Comité del Centro los valores del presupuesto que determinan los objetivos de cada indicador industrial.

5. Regulación.

Primero. El presente acuerdo se constituye para que Alstom Transporte, SA, para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo y los Empleados/as se beneficien de un sistema de Productividad común que resulta en una retribución para la persona trabajadora y una mejor competitividad para la empresa.

Este acuerdo tiene como objetivo la motivación de todos y el reconocimiento del esfuerzo colectivo necesario para aumentar el rendimiento de la Empresa.

El rendimiento de la Empresa se evalúa de acuerdo con tres criterios que se expresan mediante objetivos de progreso accesibles para el personal:

1. Conseguir niveles de productividad eficientes en relación con el resultado de explotación de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo. Se considerará cumplido el nivel de programación a la entrega de la rama para servicio comercial.

2. Presencia individual en el puesto de trabajo. No se considerarán ausencias las licencias retribuidas.

3. El rendimiento de cada Centro de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, será evaluado mediante seis indicadores:

- El cumplimiento de los objetivos «Plazos de la Entrega».
- El cumplimiento de los objetivos «Fallos por Km».
- La tasa de frecuencia de Accidentes Laborales.
- El nivel de Costes de la Falta de Calidad.
- El nivel de los Inventarios Físicos.
- El nivel de Gastos Generales.

El pago de la Prima en este pacto está condicionado a la obtención por parte de la Empresa de un resultado positivo en el ejercicio correspondiente tras el cálculo de los índices arriba mencionados.

El importe de las Primas a pagar en relación con el presente acuerdo se determina por las Partes en un porcentaje de los conceptos fijos de las Tablas Salariales, pagados anualmente al conjunto del personal incluido en el Convenio Colectivo, según lo asignado a cada Grupo y Nivel Profesional.

El reparto de la Prima de Productividad asignado en este Pacto se llevará a cabo de la forma siguiente:

- Una parte que será del 60 % de Abono Mensual por Productividad.
- Una parte que será del 20 % de Abono Mensual por Presencia Individual.
- Una parte que será del 20 % de Abono Anual, al cierre del ejercicio, por el Cálculo de la Prima del Rendimiento Industrial del Centro.

Segundo. Objeto.

El presente Pacto tiene por objeto fijar:

- La duración para la que se establece.
- Los beneficiarios/as.
- Las modalidades de cálculo de la participación.
- Los criterios y las modalidades que sirven para calcular el reparto.
- Los períodos de pagos.
- Las modalidades de información individual y colectiva del personal.
- Las modalidades de cumplimiento del acuerdo.
- Los procedimientos acordados para regular las controversias que pudieran surgir en la aplicación del acuerdo.

Todo lo que no se hubiera previsto en el presente acuerdo estará regulado por todos los pactos que se pudiera establecer posteriormente y adjuntarse al presente acuerdo.

Tercero. Vigencia.

A partir de la firma del convenio y hasta que las partes decidan su modificación.

Cuarto. Carga de trabajo con relación a la mano de obra.

Se definirá una escala de cumplimientos que determinarán el porcentaje de la prima a cobrar en casos de máximos y mínimos, garantizando como mínimo el 75 % de la Prima a cobrar.

Quinto. Cálculo de la prima de la productividad.

Una parte de Abono Mensual por Productividad que será del 60 % del total de la Prima de Productividad.

Las partes signatarias convienen instituir un sistema de participación vinculado con el resultado de explotación y al rendimiento de productividad de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo. El pago de ésta participación está condicionado a la obtención por parte de la Empresa de un resultado positivo en el ejercicio correspondiente.

La generación de abono de esta parte será por hora de trabajo.

El Abono Mensual por Productividad se cobrará mensualmente por 12 mensualidades y está reflejada en el anexo 3 correspondiente a las tablas salariales según Grupo y Nivel Profesional.

Se considerará cumplido el Nivel de Programación a la entrega de la unidad al servicio comercial.

Una parte de Abono Mensual por Presencia Individual que será del 20 % del total de la Prima de Productividad.

Dentro del acuerdo de Productividad, y con el objetivo de reducir el índice general de Absentismo, se acuerda el siguiente procedimiento en relación con los porcentajes de presencia individual y mensual que se indican:

El importe por Grupo y Nivel Profesional será pagado por día de trabajo y vendrá determinado por las tablas salariales del anexo 3.

El concepto de asistencia se entiende como de presencia en el puesto de trabajo.

El periodo de Vacaciones así como las licencias retribuidas reflejadas en convenio tendrán la consideración como jornadas trabajadas.

El Abono Mensual por Presencia Individual se generará diariamente y el abono se realizará en 12 mensualidades iguales.

Una parte de abono anual por el Cálculo de la Prima del Rendimiento Industrial que será del 20 % del total de la Prima de Productividad.

El importe por Grupo y Nivel Profesional será generado anualmente y vendrá determinado por el grado de cumplimiento reflejado en las tablas salariales del anexo 3.

La cantidad asignada al Cálculo de la Prima del Rendimiento Industrial se reparte, a su vez, uniformemente en 6 Indicadores (1/6 por indicador) de acuerdo con los indicadores de rendimiento industrial indicados a continuación:

1. El cumplimiento de los Objetivos Plazo de Entrega.
2. El cumplimiento de los objetivos Fallos por Km.
3. La tasa de frecuencia de accidentes laborales.
4. El nivel de costes de la falta de calidad.
5. El nivel de los inventarios físicos.
6. El nivel de gastos generales.

El objetivo anual del Centro para cada uno de estos indicadores y su contribución a la Prima «Rendimiento Industrial del Centro» se fija de la manera siguiente:

1. El cumplimiento de los objetivos «plazos de la entrega».

Cumpliendo el objetivo de plazos de entregas como definido en el contrato con el cliente en tiempo y calidad. Las fechas de entrega se establecen en el plan de desarrollo en el contrato.

El objetivo corresponde al 100 % de las entregas conforme con los compromisos.

Si se efectuara un número de entregas inferior o igual al 75 % dentro del plazo contractual (con una tolerancia de 2 días laborables), este indicador no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 75 % y el 100 % en función con los objetivos establecidos en el contrato.

2. El cumplimiento de los objetivos «fallos por Km».

Cumpliendo el objetivo de fallos por Km. como definido en el contrato con el cliente en tiempo y calidad.

El objetivo corresponde al 100 % de los fallos por Km conforme con los compromisos.

Si se efectuara un número fallos por Km inferior o igual al 90 % de los objetivos dentro del plazo contractual, este indicador no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 90 % y el 100 % en función con los objetivos establecidos en el contrato.

3. La tasa de frecuencia de accidentes laborales.

La tasa de frecuencia, que se acordará con la Representación Social dentro del Comité de Salud Laboral, tiene en cuenta los accidentes laborales por plantilla Alstom Transporte, para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo con interrupción del trabajo, incluidos los accidentes de los temporales, durante el ejercicio fiscal considerado.

El objetivo del establecimiento de cada ejercicio fiscal del período cubierto por el presente acuerdo se establece mediante la aplicación de un porcentaje de mejora a la tasa de frecuencia.

Se establece un porcentaje de progreso en función de la tasa de frecuencia, siendo el nivel óptimo «0» accidentes.

El nivel máximo de accidentes será entre el 0 % y el 3 % siendo el nivel de inicio de cobro 1,5 %.

4. El nivel de costes de la falta de calidad.

Este indicador se expresa como porcentaje en relación con los costes de producción. El nivel de coste de la falta de Calidad representa los costes de falta de calidad registrados antes y después de la entrega de los productos de la sociedad durante el ejercicio considerado.

El objetivo de este indicador se establece a partir de los valores del nivel de coste de la falta de Calidad y de los costes de producción inscritos en el presupuesto de cada centro al inicio del ejercicio siendo el nivel óptimo «0»costes. Si el resultado de este indicador al final del ejercicio supera el 20 % del objetivo no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 80 % y el 100 % del objetivo anual que establece el presupuesto del Centro.

5. El nivel de los inventarios físicos.

Este indicador se expresa como porcentaje en relación con los costes de producción. Los inventarios físicos representan los trabajos en curso antes de la facturación al cliente.

El objetivo de este indicador se establece a partir de los valores de los inventarios físicos y los costes de producción inscritos en el presupuesto de cada centro al inicio del ejercicio.

Si el resultado de dicho indicador al final del mismo ejercicio supera el 20 % del valor del presupuesto, no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 80 % y el 100 % del objetivo anual que establece el presupuesto del Centro.

6. El nivel de gastos generales.

Este indicador se expresa como porcentaje en relación con los costes de producción. El importe de los gastos generales que se tiene en cuenta es la suma de los gastos generales totales (de producción y fuera de producción) menos las provisiones retenidas para el pago de la participación en los beneficios.

El objetivo de este indicador se establece a partir de los valores de los gastos generales, tal y como se han definido anteriormente, y los costes de producción establecidos en el presupuesto de cada centro al principio del ejercicio.

Si el resultado de dicho indicador al final del mismo ejercicio supera en un 5 % el valor del presupuesto, no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 95 % y el 100 % del objetivo anual que establece el presupuesto del Centro.

Sexto. Beneficiarios.

Los beneficiarios del presente acuerdo son todas las personas trabajadoras de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo afectadas por el Convenio Colectivo.

Séptimo. Pago de la prima de la productividad.

El Abono Mensual por Productividad se cobrará mensualmente por doce meses.

El Abono Mensual por Presencia Individual se cobrará mensualmente por doce meses.

El Abono Anual por el Cálculo de la Prima del Rendimiento Industrial se cobrará el mes de junio siguiente al cierre del ejercicio.

Octavo. Información del personal.

La Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal emitirán un informe sobre el funcionamiento del sistema y sobre el importe de la Prima de la Productividad colectiva atribuida al personal.

Noveno. Comisión de Seguimiento.

Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Pacto con las competencias siguientes:

1. Recibir información:

– Del acuerdo del Pacto de Productividad de para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

– Del conjunto de los elementos que sirven de referencia para calcular la Prima por Productividad.

– Del conjunto de los componentes que sirven de referencia para la Prima por Productividad.

– De los Indicadores del Rendimiento Industrial de los Centros.

2. Participar y conocer los índices de valoración y elementos de los Indicadores Industriales que intervienen en la Prima de Productividad.

3. Al comienzo del ejercicio se presentarán ante la Comisión de Seguimiento los valores del presupuesto que determinan los objetivos de cada Indicador Industrial.

Artículo 64. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. A las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de este convenio se les abonarán dos pagas extraordinarias al año equivalentes, cada una, a treinta días de

salario base, más antigüedad, más plus de garantía personal (éste último a quien corresponda) y plus garantía personal excategoría profesional.

2. La paga extra de julio se devenga del 1 de enero al 30 de junio, y se abonará durante la primera quincena de julio. La paga extra de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará antes del 20 de diciembre.

3. Para el personal de nuevo ingreso en la empresa, las pagas extraordinarias serán abonadas en proporción al tiempo de trabajo en la misma.

4. Se mantiene la percepción de estas pagas completas a las personas trabajadoras que, figurando en plantilla, se hallan en situación de incapacidad temporal.

Artículo 65. *Percepciones extrasalariales.*

Se entenderá por percepciones extrasalariales aquéllas cantidades que, pese a ser recibidas por la persona trabajadora, no tienen la consideración de salario por expresa exclusión legal.

Las percepciones extrasalariales pueden ser:

1. Suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por la persona trabajadora, como consecuencia de su actividad laboral:

Dietas. Las dietas de viaje son una retribución con carácter irregular que compensa la persona trabajadora por los mayores gastos que, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera de su centro habitual, se ve obligado a realizar al tener que pernoctar o efectuar comidas principales fuera de su domicilio. Las cantidades correspondientes se reflejan en el anexo 2. Se regula en el título XI.

Plus de Transporte. Cantidad que se abona para compensar los gastos diarios de desplazamiento de las personas trabajadoras hasta el lugar de trabajo.

A cada persona trabajadora se le abonarán las cantidades señaladas en el anexo 5.

Las citadas cantidades se percibirán por día efectivamente asistido al trabajo, más las ausencias derivadas de créditos de Horas Sindicales, Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y Permisos Retribuidos.

***Ticket* de Restaurante.** El *Ticket* Restaurante es una compensación que se da a las personas trabajadoras de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo que tengan que realizar la comida principal (comida o/y cena) fuera del domicilio como consecuencia de su jornada de trabajo y el Centro no cuente con comedor de Empresa.

Por ello se entregará *Ticket* Restaurante a:

- Las Personas Trabajadoras con Jornada Partida.
- Las Personas Trabajadoras con Jornada Intensiva a los que la Empresa solicite alargar su turno habitual de trabajo. Si la Empresa solicita alargar el turno de trabajo por la noche o en sábados, domingos o Festivos la persona trabajadora recibirá 1 y 1/2 *Ticket* Restaurante.

A propuesta de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, el importe actual del *ticket* restaurante de cada Centro será revisado, al alza, por la Dirección de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo cuando ésta verifique que la variación de los precios de los restaurantes de uso habitual justifique su revisión.

Las partes acuerdan resolver las problemáticas existentes, bajo el principio de conjugar las horas reales de trabajo con el no incremento de horas presenciales.

Este artículo será de aplicación a toda la plantilla de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

Regulación pago de km.

Cuando por necesidades de la Empresa el Personal prolongue su jornada laboral diaria se le abonarán kilómetros compensatorios de traslado desde el domicilio hasta el

Centro de Trabajo, tomando como medida la herramienta de Google Maps. El precio por kilómetro será establecido por criterios del Grupo Alstom para el colectivo de personas trabajadoras, importe que será informado a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal cuando se produzca alguna variación.

2. Complementos para educación y/o ayuda de estudios.

Se abonará como complemento para la educación y ayuda de estudios por cada hijo/a menor de dieciséis años, o menor de veintitrés que no trabaje y se encuentre estudiando, la cantidad establecida en el anexo 2.

A tal fin, la Empresa exigirá los correspondientes certificados de estudio y retirará dicho complemento, en su totalidad, en caso de falsedad en las declaraciones correspondientes, además de obligarse la persona trabajadora a la devolución de lo indebidamente cobrado.

Esta cantidad se abonará en la nómina del mes en que la persona trabajadora acredite los certificados de estudios y se dejará de abonar en el mismo mes en que el hijo/a cumpla dieciséis o veintitrés años.

3. Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y Mutua de Accidentes.
4. Indemnizaciones por cualquier causa.

TÍTULO 7

Beneficios sociales

Artículo 66. *Complementos en caso de incapacidad temporal.*

1. En caso de baja por accidente o enfermedad profesional, la empresa garantiza la percepción del 100 % del salario real según las tablas salariales vigentes más el valor promedio de la prima de productividad de los tres últimos meses trabajados.

2. En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa garantiza:

a) Durante los quince primeros días de la baja el 78 % de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja.

b) Si la situación de incapacidad temporal supera en duración los quince días, se abonará el 100 % del salario real, según tablas del convenio, más el valor promedio de la prima de productividad de los últimos tres meses trabajados desde el primer día de baja.

En todos los casos quedan excluidas las horas extraordinarias.

3. La empresa, en cumplimiento del acta de conciliación judicial de fecha 29 de mayo de 2001 reconoce el derecho de las personas trabajadoras a percibir, cuando estén en situación de incapacidad temporal, y ésta supere en duración los quince días, el 100 % del salario real según tablas de convenio, incluyendo en el concepto de salario real los pluses de turnicidad, nocturnidad y demás complementos de puesto de trabajo, regulados en el presente convenio colectivo de empresa.

La forma de abono, según acta de reunión de fecha 22 de octubre de 2001 es la siguiente:

a) Durante el mes señalado en calendario para las vacaciones, la persona de baja por incapacidad temporal de más de quince días de duración no percibirá los pluses de turnos, ni festivos, ni demás complementos de puesto de trabajo, por no figurar en calendario, al estar esos días marcados como de vacaciones.

b) Sin embargo, una vez reincorporado a su puesto de trabajo, en el mes que la persona trabajadora efectivamente disfrute de sus vacaciones, percibirá los pluses de turnos, festivos y demás complementos de puesto de trabajo que estuviesen marcados en su calendario (aun cuando esté disfrutando de sus vacaciones).

Artículo 67. *Incapacidad laboral.*

1. A instancias del servicio médico concertado por la empresa, se da opción a la persona trabajadora a plantear con coste a cargo de la empresa, una solicitud de incapacidad permanente, y cuando ésta sea resuelta favorablemente, se procederá como sigue:

a) Incapacidad Absoluta: La persona trabajadora causará baja en la empresa, con la indemnización señalada en el punto c).

b) Incapacidad Permanente Total: La Empresa determinará entre:

El pago de la indemnización citada en el apartado siguiente o bien en la renovación del contrato de trabajo con carácter indefinido, ofreciéndole un puesto de trabajo en la empresa con la asignación de la categoría y salario del nuevo puesto a desempeñar. No conservará la antigüedad.

c) Las indemnizaciones aplicables son las siguientes:

- Incapacidad Absoluta: 29.696,96 euros.
- Incapacidad Permanente Total mayores de cincuenta y cinco años: 37.263,84 euros.
- Incapacidad Permanente Total entre cincuenta y cincuenta y cinco años: 47.911,92 euros.
- Incapacidad Permanente Total menores de cincuenta años: 58.551,20 euros.

2. Las cuantías brutas reflejadas en el punto c) no se verán incrementadas durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. La edad de la persona trabajadora para determinar la cantidad aplicable será la que tenga el día en que la empresa admita su inclusión en el procedimiento de baja.

3. Ante la pérdida de la pensión por revisión de la invalidez, sería ingresado de nuevo en la empresa, previo retorno de la indemnización percibida, en su puesto de trabajo o similar, con la categoría y retribución que ostentaba anteriormente. Esta actuación se llevaría a efecto una vez agotada la vía administrativa y jurisdiccional.

Artículo 68. *Seguro de vida.*

Las pólizas suscritas por la empresa tendrán la cobertura e importe bruto que en cada momento establezca el Grupo Alstom para el colectivo de personas trabajadoras. Se entregará a cada trabajador una copia de la póliza, así como anualmente se informará a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal de las contingencias e importes asegurados. La empresa tratará de mantener las condiciones económicas de la póliza, a cargo de los interesados, en los supuestos de jubilación, invalidez y con carácter voluntario para estos.

Artículo 69. *Fondo social.*

Este fondo se aplicará a toda la plantilla de ALSTOM para el ámbito definido en artículo 1 del presente convenio y tiene por finalidad la ayuda a las personas trabajadoras, en aquellas dificultades económicas imprevistas que no puedan considerarse dentro de una situación de normalidad, así como la concesión de préstamos, a través de un Reglamento que se establecerá a tales efectos.

Este fondo se nutre a través de las aportaciones anuales de la Empresa. Se establece una dotación anual de 15.000 euros salvo para los años 2024 y 2025.

Este fondo será gestionado por el Comité de la Empresa con la participación de la Dirección de Recursos Humanos en la gestión a través del equipo de nóminas.

Artículo 70. *Bolsa de navidad.*

Se entregará a toda la plantilla de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo una cesta o bolsa de Navidad coincidiendo con la semana anterior a la Navidad.

Artículo 71. *Premio de vinculación.*

La Dirección abonará por este concepto la cantidad de 800 euros brutos a las personas trabajadoras que cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa. El abono se realizará en la nómina del mes de noviembre del año natural que corresponda.

Se celebrará un homenaje colectivo cuando el número de homenajeados fuera equivalente o superior al 4 % de la plantilla.

Este artículo será de aplicación a toda la plantilla de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

TÍTULO 8

Acción sindical

Artículo 72. *Comité europeo.*

En base a los acuerdos vigentes de aplicación en Alstom España de las Normas del Foro Alstom, de fecha 6 de noviembre de 1996 suscritos entre la Dirección de Alstom y las Federaciones del Metal de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, las Partes acuerdan dirigirse a los firmantes para modificar, ampliar y/o mejorar dichos acuerdos, en base a la experiencia y al desarrollo práctico de los mismos en este periodo de tiempo.

Artículo 73. *Comisión estatal de servicios de mantenimiento ferroviario.*

Las partes acuerdan la constitución de una comisión estatal para tratar temas que puedan tener interés para todos los centros de trabajo afectados por el presente convenio.

Artículo 74. *Derechos y garantías sindicales.*

Se garantiza a los Representantes Sindicales la estricta observación de los derechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como aquellos que puedan otorgarles normas posteriores, expresamente los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A las Centrales Sindicales legalizadas que cuenten con un 10 por 100 de afiliados entre la plantilla de la empresa en los distintos centros de trabajo, se les reconoce los siguientes derechos:

1. Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.
2. Repartir información escrita de interés sindical fuera de las horas de trabajo.
3. Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical fuera de las horas de trabajo.
4. Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas Centrales Sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

La Empresa dará las máximas facilidades a su alcance en orden a favorecer la comunicación entre los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, y las Personas Trabajadoras, fuera de las horas de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras, podrá acordar la acumulación mensual de horas sindicales nominalmente en favor de uno o más integrantes del

Comité que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Artículo 75. *Asambleas.*

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por lo establecido en la letra b).

TÍTULO 9

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 76. *Seguridad, salud laboral y medio ambiente.*

La Normativa que regula este artículo es lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la Prevención de Riesgos Laborales, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995.

Asimismo, lo establecido en el Real Decreto/171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales en un mismo Centro de trabajo. Para facilitar el desarrollo de este real decreto se elaborará un Plan de Coordinación con las Empresas de un mismo Centro de Trabajo.

De dicho plan de coordinación se dará información y se evaluará con la participación de los Comités de Seguridad y Salud y/o Delegados/as de Prevención del conjunto de las empresas que presten sus servicios en el mismo centro de trabajo.

Se articulará el derecho a la información del Plan Anual de Prevención, por Centro de trabajo, y a la participación por parte de los/las Delegados/as de Prevención en la asignación de los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de dicho Plan Anual y en el establecimiento de las prioridades.

Para ello al inicio del ejercicio presupuestario se presentará en el Comité de Seguridad y Salud las inversiones previstas por Centro de Trabajo relativas a: Mejoras de instalaciones, Adquisiciones de equipos y Útiles de Trabajo, Maquinaria, etc.

En base a ello se determina que:

1. Es objetivo de ambas Partes establecer las reglas de funcionamiento que permitan un intercambio de información y experiencia, con la finalidad de identificar y eliminar los riesgos laborales con la finalidad de accidentes grave = cero.

2. Para ello se estará a:

– Lo establecido, sobre la materia, en la Legislación Española (Estatuto de los trabajadores; Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás Reglamentos y Disposiciones Legales).

– Las Herramientas Estándares Road Map de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral Alstom.

Por ello las Partes determinan la Norma de EHS de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo., establecida en la disposición adicional 7.^a, que se regirá por los siguientes aspectos:

a) La Norma será elaborada sobre aspectos técnicos y legales que marque la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estando contemplado en ella el tipo de Servicio de Prevención que asume la Empresa, así como las funciones y disciplinas que serán asumidas y aplicadas por ésta.

b) Se tendrá asimismo presente en su elaboración aquellos aspectos directamente relacionados con el trabajo y la propia actividad de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

c) Una vez elaborada dicha Norma será de obligado cumplimiento en todos sus términos para todas las personas trabajadoras de Plantilla.

d) Deberá tenerse en cuenta en la elaboración de dicha Norma: que se ha realizado la Evaluación de Riesgos Laborales por puestos de trabajo, de todos los centros de trabajo de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, y que se han realizado las revisiones a los mismos cuando proceda.

e) Deberán haberse aplicado en todos los puestos de trabajo evaluados las medidas de prevención que correspondan según la evaluación realizada, así como haber puesto a disposición de las personas trabajadoras los equipos de protección individual que las protejan de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo. Las personas trabajadoras utilizarán las herramientas de trabajo que se adapten a la Normativa de Seguridad, estando obligados a su correcta utilización.

f) El Servicio de Prevención propio y el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberán, en documento escrito y firmado, mostrar su acuerdo en la base de que los dos requisitos anteriores se hayan cumplido.

g) La normativa interna sobre Seguridad y Salud Laboral será expuesta de manera permanente y para conocimiento de todas las personas trabajadores, en lugares de fácil visión y cómodo acceso.

h) El personal Directivo, Técnico y los Mandos Intermedios, cumplirán personalmente y harán cumplir al personal a sus órdenes toda la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

i) Las infracciones a la normativa de Seguridad y Salud Laboral, cometidas tanto por la línea de mando como por las personas trabajadoras, serán analizadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral que informará a la Dirección de la Empresa.

j) Cuando se hayan incumplido las normas exigidas relativas a la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras y de tal incumplimiento pudiera derivarse un riesgo cierto y/o inmediato para la integridad física de los mismos, éstos podrán paralizar o suspender la realización del trabajo, dando cuenta inmediata a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, y a su superior jerárquico, que lo notificará urgentemente al Servicio de Prevención Propio y a la Dirección de la Empresa.

Para ello nos dotamos de:

1. Lo establecido, sobre la materia, en la Legislación Española (Estatuto de los trabajadores; Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás Reglamentos y Disposiciones Legales).

2. Las Herramientas Estándares Road Map de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

En base a ello las Partes determinan las Normas de EHS de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, establecidas en este anexo.

1. Normativa de Seguridad y Salud.

1.1 Partiendo de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la prevención de riesgos laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el

que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención de riesgos laborales, y del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, así como demás normativa reguladora de la materia, todas las normas oficiales e internas de la Empresa basadas en la prevención de riesgos laborales constituirán normativa de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras, Mandos, Jefes y Dirección de la Empresa.

1.2 Cuando se hayan incumplido las normas exigidas relativas a la Seguridad y Salud de los trabajadores y de tal incumplimiento pudiera derivarse un riesgo cierto y/o inmediato para la integridad física de los mismos, éstos podrán paralizar o suspender la realización del trabajo, dando cuenta inmediata a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, y a su superior jerárquico, que lo notificará urgentemente al Servicio de Prevención Propio y a la Dirección de la Empresa.

2. Servicio de Prevención.

La aplicación del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, desarrollado por la Orden de 27 de junio de 1997 sobre los Servicios de Prevención, se concreta para Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo de la siguiente manera:

2.1 El Servicio de Prevención será propio y/o ajeno y/o mancomunado, contando con las instalaciones, medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas.

2.2 Para el correcto funcionamiento del Servicio de Prevención Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo concertará, previa comunicación a los/las Delegados/as de Prevención, con un Servicio de Prevención ajeno, que cubrirá las actividades preventivas necesarias para cumplir con las especialidades que establece la aplicación del citado Reglamento.

2.3 El personal de los Servicios de Prevención deberá colaborar con los/las Delegados/as de Prevención a los que se consultará sobre las decisiones referentes a objetivos, obligaciones, cualificaciones, medios, etc. de los Servicios de Prevención.

2.4 La creación del Servicio de Prevención no eximirá a la Dirección de sus responsabilidades en el ámbito de la seguridad y protección de la salud de los las personas trabajadoras de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

2.5 Coordinador de Seguridad y Salud Laboral: La Dirección designará, previo debate en la Comisión de Seguridad y Salud Laboral como mínimo a una persona trabajadora que, estando en posesión de la Certificación acreditativa de Formación de nivel intermedio, se ocupe de la coordinación de esta materia entre todos los centros de trabajo de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, siendo su dedicación la necesaria para el cumplimiento de sus fines.

2.6 El Servicio de Prevención realizará las funciones de Coordinador de Prevención entre la Empresa y las Subcontratas internas.

2.7 Se elaborará un Plan de Coordinación, con las empresas subcontratadas, que ha de ser presentado y evaluado con la participación de los Comités de Seguridad y Salud y/o con los/las Delegados/as de Prevención del conjunto de las empresas que realicen sus funciones en el mismo recinto, desarrollando el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Evaluación de Riesgos.

Se establece que las características que han de tener las Evaluaciones de Riesgos se acordarán en el Comité de Seguridad y Salud, con el asesoramiento de los Servicios de Prevención, en base a los siguientes criterios:

3.1 Asignación de los recursos materiales y humanos necesarios.

3.2 Definición de los criterios de evaluación: aspectos parciales, prioritarios, evaluación inicial, global, etc.

3.3 Forma que se organiza la participación operativa de las personas trabajadoras en la Evaluación (encuentros, actividades formativas, etc.).

3.4 Acuerdo de tipo de metodología escogida para enfocar la evaluación, selección de los problemas.

3.5 Valoración de los resultados, informando y consultando a los/las Delegados/as de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud de las actividades preventivas que realizará la Dirección del Plan de Prevención resultante de la misma.

4. Revisiones Médicas-Vigilancia de la Salud.

4.1 Las revisiones médicas se realizarán según los protocolos de reconocimiento aprobados en las normas internas del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Cualquier adecuación de estos protocolos deberán acordarse en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

A través de los reconocimientos de vigilancia de la salud, se aplicarán los protocolos específicos recogidos en cada momento en la legislación vigente, tanto estatal como autonómica.

4.2 Se pagarán aquellos desplazamientos que determine el Servicio Médico, cuando la persona trabajadora sea requerido por la Mutua o por éste para el seguimiento de la IT.

4.3 A cada persona trabajadora afectada por una disminución de su capacidad para el desarrollo de su profesión habitual, de acuerdo con los resultados de los conocimientos de vigilancia de la Salud, se le propondrá un cambio de puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades, antes de cualquier otra medida.

4.4 Cuando por motivos de IT la persona trabajadora sea dada de baja administrativa en la Empresa, que habitualmente sucede a los doce o dieciocho meses, la Empresa podrá hacerse cargo del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social para el mantenimiento de las Bases de Cotización a efectos de pensiones.

4.5 Cada persona trabajadora dispondrá de su correspondiente Historial Médico, como resultado de la Vigilancia de la Salud.

4.6 Trabajo Nocturno: Para las personas trabajadoras que presten sus servicios a turnos se les realizará una revisión médica semestral, con protocolos específicos para los que presten servicios en turnos rotatorios, con inclusión del nocturno.

4.7 Para las personas trabajadoras cuya revisión o estudio médico recomiende la conveniencia de no prestar servicios a turnos, incluyendo el turno de noche, podrán ser trasladadas a otro Centro en el que la prestación de servicios no incluya el turno de noche, siempre y cuando exista en dichos Centros de trabajo una plaza vacante de la misma categoría profesional y cualificación que la ostentada por la persona trabajadora, dando cuenta de ello a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

5. Comité de Seguridad y Salud.

5.1 El Comité de Seguridad y Salud colaborará con el Servicio de Prevención, existente en cada Centro, participando en la redacción y aprobación de las normas técnicas de prevención de riesgos profesionales.

5.2 Los/las Delegados/as de Prevención en representación de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud serán propuestos por los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

5.3 El Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, así como la cumplimentación de las Normas de Seguridad y Salud, se contempla en el Manual de Procedimiento y en las Normas Internas de Seguridad. El Reglamento podrá ser modificado de mutuo acuerdo entre los representantes de la Empresa y las Personas Trabajadoras.

5.4 Al inicio del ejercicio presupuestario se presentarán, al Pleno del Comité de Seguridad y Salud, las inversiones previstas destinadas a mejorar las instalaciones y

adquisición de equipos de trabajo. El Comité de Seguridad y Salud estudiará y priorizará las inversiones a realizar, en esta materia.

5.5 Previo a la celebración del Pleno del Comité de Seguridad y Salud se informará a los/las Delegados/as de Prevención de las inversiones previstas.

6. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

6.1 La legislación vigente sobre las Mutuas amplía la cobertura, de contingencias laborales a contingencias comunes gestionando las IT, pudiendo desarrollar, para las empresas a ellas asociadas, las funciones correspondientes a los Servicios de Prevención.

6.2 Siendo conscientes ambas partes del creciente papel que van a tener las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social ante posibles cambios, ya sea de la Mutua de Accidentes o de sus competencias, se acuerda que, previa a la afiliación de una Mutua, se presentará por parte de la Dirección de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, en el marco de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, la metodología de actuación de más de una entidad, con la finalidad de potenciar la elección.

6.3 En el caso de que la Dirección de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo decidiera iniciar un proceso para cambiar de Mutua, la Dirección deberá suministrar a la representación de las personas trabajadoras información documental suficiente para poder debatir en profundidad los aspectos relevantes que deban ser tenidos en cuenta por la Dirección para que, previa consulta a los comités de Empresa y Delegados/as de Personal orientada a llegar a una decisión consensuada, la Dirección tome la decisión que corresponda, que en todo caso, será previamente comunicada a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

6.4 Se acuerda entre la Dirección de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo y la Representación de los Trabajadores que en caso de posibles cambios de Mutua y de nuevas competencias de éstas, se deberá consultar a las Secciones Sindicales reconocidas en Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, así como a la Representación de los Trabajadores, para que puedan emitir su opinión.

7. Medio Ambiente.

7.1 La Dirección trimestralmente informará a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal de los aspectos medioambientales que, a criterio de la Dirección de Calidad se consideren de mayor relevancia relativos a dicho periodo, así como de las acciones llevadas a cabo en el mencionado ámbito.

7.2 Anualmente se entregará a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal un informe detallado, elaborado por la Dirección de Calidad, en el que se analicen cada uno de los Centros y Proyectos de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo relativos al Medio Ambiente, y que comprendan, como mínimo, la siguiente información:

- Residuos gestionados y clasificados por peligrosidad.
- Resultados de las mediciones realizadas sobre vertidos y emisiones.
- Relación de indicadores de sostenibilidad.
- Aspectos relacionados con los riesgos medioambientales.
- Centros certificados con la ISO 14.001.

7.3 Se acuerda la participación de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud pertenecientes a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal en esta materia.

8. Comité Intercontratas.

De acuerdo con el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales en un mismo centro de trabajo, y en el

desarrollo del artículo 16, referente a las funciones del Comité de Seguridad y Salud de las Empresa Principal (Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo), donde se establecerán reuniones conjuntas entre los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes y/o en su defecto con las personas trabajadoras designadas por las empresas que operen en el centro de trabajo constituyéndose un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas (CSSI).

8.1 Los objetivos del CSSI, además de los establecidos en el real decreto se concretan en:

- Intercambio de información y comunicación entre la empresa principal y el resto de empresas concurrentes.
- Establecer conjuntamente medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las personas trabajadoras.

8.2 El CSSI se reunirá de forma ordinaria cada seis meses siendo convocados por el Coordinador a estancias de la Dirección [artículo 80.2.f)]. Las reuniones extraordinarias se tendrán que plantear al Coordinador por cada una de las partes que forman el Comité.

8.3 Las personas trabajadoras y los/las Delegados/as de Personal y/o Prevención de CSSI deberán estar presentes en el centro de trabajo y contar con la formación preventiva correspondiente.

8.4 La composición del CSSI está formado por el Comité de Seguridad de cada una de las empresas junto con el de cada Unidad de Alstom, (el Coordinador y dos Delegados/as de Prevención y/o Personal o personas trabajadoras designadas por parte de las empresas correspondientes).

8.5 Para su funcionamiento interno el CSSI se dotará de un reglamento acordado por las partes que lo integran. Cada una de las partes, podrá delegar con una representación en las reuniones del CSSI que no podrá ser menor de:

CSS de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

- Representante de la Dirección.
- Dos Delegados/as de Prevención.
- Secretario de Actas.
- Un Técnico del Servicio de Prevención.

CSS Empresas concurrentes:

- Representante de la Dirección.
- Un Delegado de Prevención o de Personal y/o persona trabajadora designada.
- Un Técnico del Servicio de Prevención.

8.6 Para el mejor funcionamiento del CSSI, se aplicarán las competencias que establece el artículo 15 del capítulo VI del Real Decreto 171/2004 a todos los/las Delegados/as de Prevención y/o de Personal y/o persona trabajadora designada.

8.7 Las reuniones con la Dirección de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, convocadas con arreglo a lo establecido anteriormente, no contabilizarán en el cómputo global de las horas de crédito horario de cada Representante Sindical.

Artículo 77. *Ropa de trabajo.*

La Empresa facilitará a las personas trabajadoras la ropa de trabajo que a cada una corresponda, según las características de su propio actividad, siendo esta, un uniforme y una camisa de invierno, un pantalón y un camisa de verano, calzado de seguridad y dos toallas para el aseo personal. Así mismo se facilitarán, previa justificación, aquellas prendas que resultaran deterioradas o rotas por motivos de trabajo.

En aquellos trabajos que se desarrollen en vía o a la intemperie se les facilitará un *anorak*, u otra prenda apropiada.

Artículo 78. *Trabajos con riesgo de aislamiento.*

En las evaluaciones de riesgos laborales deberán quedar perfectamente concretados los trabajos en los que, como consecuencia de su realización en condiciones de aislamiento y de tener un riesgo evidente, la ausencia de terceros suponga un riesgo adicional de imposibilidad de auxilio en caso de accidentes. Estos trabajos, en las condiciones y supuestos que se detallen en las evaluaciones mencionadas no podrán realizarse en condiciones de aislamiento.

TÍTULO 10

Igualdad y conciliación de la vida familiar

Ambas Partes coinciden en señalar que Alstom Transporte, SA, para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo es una empresa dónde se busca que el conjunto de las personas trabajadoras trabajen en condiciones de satisfacción y buen clima laboral.

Estas condiciones, asimismo, tendrán efectos positivos y directos sobre los resultados de la entidad, puesto que las personas trabajadoras valoran, cada vez más, que el trabajo les permita equilibrar la vida familiar y personal con la profesional.

En este sentido, interesa a las partes que las personas trabajadoras de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo puedan realizar un equilibrado balance entre la vida personal y familiar y la profesional, beneficiándose de medidas de flexibilidad laboral que, además, contribuirán a retener el talento de las personas trabajadoras en la empresa.

Esto significa incardinar la Responsabilidad Social de la Empresa, en la gestión estratégica de los Recursos Humanos de Alstom y considerar como reto no sólo el aumento de los beneficios económicos de la Entidad, sino la satisfacción de todos los grupos de interés, en este caso las personas trabajadoras, mediante una gestión responsable de los recursos.

Los otorgantes también quieren relacionar el carácter integral y transversal, de la igualdad de oportunidades, con el desarrollo de acciones en todos los ámbitos de la organización.

De igual manera, los otorgantes se comprometen a reforzar las actuaciones contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, así como a facilitar las condiciones de conciliación de quienes puedan ser víctimas de violencia de género.

Que con la voluntad, pues, de determinar y precisar las reglas consensuadas para la aplicación de medidas de Conciliación de la Vida Laboral con la Personal y Familiar, la flexibilización de la jornada y las acciones previas a la implantación de medidas que emanarán del futuro Plan de Igualdad, las partes otorgantes han llegado a los siguientes acuerdos.

Artículo 79. *Aplicación.*

Algunos artículos sólo serán de aplicación a aquellos empleados/as que tengan a su cargo personas dependientes. A este efecto, se entenderá como «hijos»: a todos los hijos/as del empleado/a (lo sea por nacimiento, adopción o acogimiento) menores de 18 años, o a aquellos que superen esta edad pero tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33 %; y se entenderá como «familiares dependientes»: a aquellos que lo sean hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, suegros, cuñados, yernos, nueras, abuelos políticos), y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse solos y no desarrollen actividad retribuida.

Artículo 80. *Órgano de seguimiento.*

Se crea una Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades, Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y contra el Acoso Sexual, para todos los niveles, cuya composición es paritaria y de 5 Integrantes por cada una de las Partes, estando sus competencias desarrolladas en todas y cada una de las materias de este acuerdo.

Artículo 81. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo velará para que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea el marco de referencia en el que se desarrollen las Relaciones Laborales.

Este principio regirá en el acceso a todos los puestos de trabajo garantizando que mujeres y hombres puedan acceder a la promoción profesional y a los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones en igualdad de condiciones.

Para la puesta en práctica del Plan de Igualdad en todos los Centros se establecen las siguientes etapas: Etapa de Compromiso, Etapa de Diagnóstico, Etapa de Programación, Etapa de Aplicación, Etapa de Evaluación y Control.

Artículo 82. *Competencias de la comisión paritaria para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.*

- a) Realizar un diagnóstico de la situación de la plantilla, que permita detectar de manera objetiva las deficiencias que pudieran existir.
- b) Elaborar protocolos a favor de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Maternidad/Paternidad, estableciendo métodos de información.
- c) Canalizar las reclamaciones que puedan existir relativas a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Maternidad/Paternidad.
- d) Vigilar que en todos y cada uno de los Centros se cumpla con lo establecido en los Protocolos, Normas elaboradas y, fundamentalmente, en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, así como definir el Plan de Igualdad y las medidas correctoras que puedan ser necesarias, conforme lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 83. *Acoso por razones de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y acoso moral.*

La salvaguarda de la dignidad personal y profesional, el derecho a la integridad moral y a la no-discriminación están garantizados en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores.

En virtud del respeto debido a estos derechos, Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo entiende que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras que no será permitido ni tolerado en el ambiente de trabajo.

Cualquier acción o conducta de esta naturaleza queda expresamente prohibida en el seno de las relaciones laborales, siendo considerada como falta laboral grave y comprometiéndose Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo a hacer uso de sus poderes Directivos y disciplinarios para proteger de situaciones de acoso a las personas trabajadoras.

Competencias de la comisión paritaria contra el acoso sexual, acoso por razones de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y acoso moral.

Elaborar, protocolos, contra el acoso en el trabajo, estableciendo tanto métodos de prevención (a través de la información, la formación y la responsabilidad de las personas trabajadoras), como vías de solución de las reclamaciones que puedan existir relativas a

acoso, todo ello con las debidas garantías y tomando en consideración los principios constitucionales, las normas laborales y los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Vigilar que en todas y cada una de las Unidades se cumpla con lo establecido en los Protocolos, Normas elaboradas y, fundamentalmente, en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres, y hombres así como en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Artículo 84. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

1. Formación.

Con el fin de permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo potenciará que las reuniones y los cursos de formación se realicen dentro del horario laboral, y en el caso de que esto no fuera posible que finalicen antes de las 18:30 horas.

2. Flexibilidad horaria para el cuidado de hijos/as menores o familiares dependientes.

Las personas trabajadoras que tengan hijos/as menores o familiares dependientes podrán disfrutar de flexibilidad en la hora de entrada y salida, manteniendo la jornada continuada. A los efectos de la organización de los equipos de trabajo, las personas trabajadoras que reúnan las condiciones, antes mencionadas, tendrán prioridad para elegir el turno de trabajo, si en Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo hay varios turnos de trabajo.

La posibilidad de flexibilidad se concretará en aquella que sea necesaria para las necesidades coyunturales, previamente acreditadas, así como la posibilidad de acumular horas para disfrutarlas con posterioridad, acordando con la Empresa el periodo de acumulación. El periodo de acumulación de horas y posterior descanso tendrá los límites establecidos en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Posibilidad de jornada continuada para todos aquellos que tengan hijos/as durante el periodo que coincida con las vacaciones escolares, aunque será en cada centro de trabajo y en base a la realidad en cada centro donde se podrá determinar este punto.

Se facilitará a las personas trabajadoras con hijos/as en edad escolar que las vacaciones anuales coincidan con el periodo vacacional escolar.

Reducción de jornada para el cuidado de hijos/as menores o familiares dependientes.

Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado hijos/as menores de doce años o familiares dependientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad y no desempeñen actividad retribuida, podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo entre un octavo (1/8) y la mitad (1/2), con disminución proporcional de su salario.

El porcentaje de reducción de la jornada, así como la fecha de inicio y finalización de la misma y la concreción del momento de la jornada en que se ejercita la reducción corresponde a la persona trabajadora, quien la hará coincidir, preferentemente, con el inicio o finalización de la jornada diaria de trabajo.

3. Cálculo de indemnizaciones en supuestos de jornada reducida.

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.5, 6 y 8, del Estatuto de los Trabajadores (este último para el caso de víctimas de violencia de género y de terrorismo) el salario a tener en cuenta, será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada.

Artículo 85. *Igualdad de trato y no discriminación.*

La Empresa velará por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI y porque exista un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Acceso al empleo.

La publicación de ofertas de empleo y las entrevistas se harán sin sesgos discriminatorios de las personas LGTBI, suprimiendo cualquier término o expresión que pueda contener alguna limitación por razón a la orientación e identidad sexual, a la expresión de género o características sexuales o pueda ser considerado como tal por las potenciales personas candidatas. Se facilitará la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección a estos efectos.

Artículo 86. *Permiso parental.*

Conforme al artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores:

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

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 87. *Permiso por nacimiento y cuidado de menor.*

Conforme al artículo 48, apartados 4 a 7, del Estatuto de los Trabajadores:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas

posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma

empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del ET tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.

6. Si el periodo de maternidad/paternidad coincide con las vacaciones anuales, se podrán disfrutar tras su finalización aunque sea fuera del año natural.

7. Si se produce un despido en el periodo de disfrute a tiempo parcial, se calculará la indemnización al 100 %.

Artículo 88. *Permiso para el cuidado del lactante.*

Conforme al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (apartados 4 y 5), 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.

A opción de la persona trabajadora, se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas a razón de tres semanas continuadas por hijo o hija hasta que el menor cumpla doce meses.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución

proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Alstom Transporte, SA, reconoce el derecho a la lactancia diferida de las madres trabajadoras por tanto, y en coherencia con este reconocimiento, se ha habilitado un espacio íntimo y con las condiciones higiénicas y técnicas necesarias para esta práctica.

Artículo 89. *Víctimas de violencia de género o terrorismo.*

Conforme al artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Conforme al artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores:

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Medidas adicionales para facilitar la conciliación de las empleadas y empleados víctimas de la violencia de género:

Posibilidad de suspender el contrato entre seis y dieciocho meses.

Las ausencias y faltas de puntualidad se considerarán justificadas, si así lo acreditan los servicios sociales o de salud.

Traslado momentáneo o definitivo a otras empresas del grupo, a petición de la víctima, teniendo en cuenta las preferencias y necesidades del mismo/a, si esto no fuera posible permiso pagado de tres meses en casos que sea necesario el alejamiento del domicilio familiar.

Artículo 90. *Cláusulas de salvaguarda:*

Cualquier modificación de la ley supondrá la inclusión de estas modificaciones en el presente acuerdo.

Artículo 91. *Competencias de la comisión paritaria para la conciliación de la vida laboral y familiar.*

a) Elaborar protocolos a favor de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Maternidad/Paternidad, estableciendo métodos de información y canalizar las reclamaciones que puedan existir relativas a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Maternidad/Paternidad.

b) Vigilar que en todos y cada uno de los Centros se cumpla con lo establecido en los Protocolos, Normas elaboradas y, fundamentalmente, en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

TÍTULO 11

Comisión de servicio, viajes y dietas

Artículo 92. *Viajes y dietas.*

Los viajes que se realicen por asuntos de trabajo relacionados con la Empresa, deberán ser autorizados previamente por el Jefe de Departamento respectivo, y comunicados a la persona trabajadora con antelación suficiente.

Definición.

Se entiende por Comisión de Servicio el cambio temporal de puesto de trabajo a otro Centro de Mantenimiento que se encuentre a más de 75 Km dentro del territorio nacional, a excepción de los Trenes de Pasajeros (de la Provincia de Barcelona).

Comisión de Servicio de Corta Duración.

Es aquella en la que el cambio a otro Centro de Trabajo sea de una duración inferior a un mes.

A la persona trabajadora afectada por este servicio la Empresa se lo comunicará, como mínimo, con quince días de antelación.

Comisión de Servicio de Larga Duración.

Es aquella en la que el cambio a otro Centro de trabajo sea superior a un mes pero inferior a un año.

Cualquier persona trabajadora incluida en este supuesto (larga duración) tendrá garantizado que, salvo mutuo acuerdo, no podrá ser afectado por una nueva Comisión hasta transcurrido un período de igual duración al que estuvo desplazado. En cualquier caso nunca antes de haber transcurrido ocho meses.

A la persona trabajadora afectada por este servicio la Empresa se lo comunicará, como mínimo, con treinta días de antelación.

Ámbito de Aplicación.

La aplicación de esta Norma será para todo el Personal sujeto a convenio que viaje en régimen de dietas exceptuándose, de la misma, aquellos que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados.

Cualquiera que fuesen las modalidades de los servicios referenciados, ninguno de ellos supondrá cambio de domicilio de la persona trabajadora, ni modificación alguna en sus derechos y garantías establecidas en su Centro de Trabajo habitual y Convenio Colectivo.

Salvo mutuo acuerdo entre Empresa y Persona Trabajadora, estas Comisiones de Servicio solamente podrán establecerse como consecuencia de las necesidades del Cliente, tanto por nuevos contratos como por modificación de los ya existentes.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal debe tener conocimiento previo sobre la relación y los efectos de todos los contratos de obra que implique cualquier desplazamiento de personal, y para la Empresa sea causa de implantación de estos servicios.

A todos los efectos, el domicilio físico de la Empresa será el de su Centro habitual de trabajo.

Solicitud de Billetes y Reserva de Alojamiento.

Si para la realización de la Comisión de Servicio se necesitara viajar (exceptuando los billetes de Cercanías y Metropolitanos), el billete de transporte se solicitará, con la suficiente antelación, al Departamento de Recursos Humanos. La solicitud se realizará a través del Mando.

También, y antes de dicha salida, debe ser solicitada la reserva de alojamiento que sea preciso con respecto a dicho viaje. La reserva de alojamiento será por el tiempo que fuere preciso con relación a la duración del trabajo a realizar por las personas trabajadoras implicadas, quedando muy claro que en el alojamiento estará siempre incluido el desayuno.

Solicitud de Anticipos.

El abono de los gastos de viaje debe efectuarse cuando la persona trabajadora lo solicite, con anterioridad al inicio del desplazamiento, por la vía del anticipo.

Viajes.

Los viajes que se realicen por asuntos de trabajo relacionados con la Empresa deberán ser autorizados, previamente, por el Jefe de Departamento respectivo y comunicados a la Persona Trabajadora con la antelación reseñada anteriormente.

Por cada quince días que la persona trabajadora se encuentre desplazada, tendrá derecho a regresar a su domicilio un fin de semana, siendo el importe del viaje por cuenta de la Empresa.

Alojamiento.

El alojamiento se realizará como mínimo en un hotel de tres estrellas. Si no fuera posible hospedarse en establecimiento de la categoría señalada anteriormente (tres estrellas), se le compensarán a la persona trabajadora las diferencias económicas.

Si en la localidad de que se trate hubiera algún hotel concertado con la Empresa será preceptivo alojarse en él.

Dietas.

Dieta Completa. Cubre el importe de la comida y cena. Sólo se abonará en aquellos casos en que la persona trabajadora haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual. El precio de la Dieta Completa está establecido en el anexo 2.

Media Dieta. Cubre el importe de todas las comidas o cenas fuera del Centro de trabajo habitual por necesidades de servicio. El precio de la Media Dieta está establecido en el anexo 2.

Si la comida puede realizarse en comedor de Empresa o en restaurante concertado, se abonará exclusivamente el *ticket* de comida o el importe concertado.

Toda persona trabajadora que, por necesidades de trabajo, tuviera que prolongar su jornada más allá de las 22:00 horas, excepto para aquél que estuviera trabajando en turno de tarde, deberá abonársele el importe de la cena.

Asimismo, en función de la duración del viaje y de las situaciones de salida y llegada a la ciudad en la que se encuentra el Centro de trabajo del empleado, se establecen las siguientes proporciones de Dietas:

1. Situación de ausencia de más de una jornada de no pernoctar en el domicilio habitual.

Se percibe Dieta Completa para los días de salida y llegada a la ciudad o punto de destino del centro de trabajo, con las siguientes salvedades.

Días de salida, con inicio del viaje:

- Si tiene lugar antes de las 14:00 horas se percibirá Dieta Completa.
- Después de las 14:00 horas se percibirá Media Dieta. En caso de imposibilidad de efectuar la comida en el lugar habitual se devengará la Dieta Completa.

Día de retorno:

- Si el retorno a su domicilio se efectúa antes de las 14:00 horas percibirá un Tercio de Dieta en concepto de gastos por desayuno.
- Si el retorno se efectúa entre las 14:00 y las 22:00 horas devengará Media Dieta, y en caso de imposibilidad de cenar en su domicilio se abonará la Dieta Completa. A los efectos de la aplicación de las Dietas, el inicio y el retorno se considerará desde su Centro de trabajo habitual.

2. Situaciones de ausencia de una o más jornadas pernoctando en el domicilio habitual.

– En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada al domicilio entre las 14:00 y las 22:00 horas se percibirá Media Dieta.

– En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada a su domicilio después de las 22:00 horas se percibirá el valor de Dieta Completa.

– En el supuesto de probada la imposibilidad de pernoctar en el domicilio habitual se aplicará la Dieta correspondiente más alojamiento.

– En los desplazamientos en los que sea imposible realizar la comida en el Centro de trabajo se abonará el importe de la comida, justificada mediante el *ticket* o factura correspondiente, con un máximo de Media Dieta.

Medios de Locomoción.

1. Avión: Clase turista.
2. Ferrocarril: 1.ª clase en diurno y coche cama en nocturno, salvo AVE en turista.
3. Otro medio de transporte Público Colectivo.
4. Automóvil particular: Será de utilización voluntaria por el interesado.

Los desplazamientos en coche propio, una vez acordado entre Empresa y la persona trabajadora, se abonarán según el precio del kilómetro establecido en cada momento.

Se percibirá asimismo los gastos de peaje de autopistas, así como los ocasionados por aparcamientos. Estos gastos no estarán incluidos en el concepto de kilometraje.

5. Automóvil de alquiler o taxi: Excepcionalmente.

El alquiler de coches sólo se hará con la debida autorización expresa del responsable correspondiente.

Tanto los desplazamientos en coche propio como alquilado, para trayectos superiores a 500 kilómetros, incluida ida y vuelta, se liquidarán exclusivamente por el importe de billete de avión o ferrocarril (si no hay vuelos regulares) a la localidad que se trate, sin compensaciones por peaje ni otros gastos derivados del uso del automóvil, excepto en los casos expresamente autorizados.

6. Desplazamientos auxiliares. Para los desplazamientos en la ciudad de partida, al inicio del viaje, y en la ciudad de destino, deben emplearse preferentemente los transportes públicos.

En caso de utilizar taxi se abonarán únicamente los de acceso a estaciones y aeropuertos, y los del hotel al centro de trabajo y viceversa. Sin embargo, para los desplazamientos en taxi en la ciudad de partida, se abonarán únicamente los recorridos efectuados en taxi tomados en la citada ciudad de partida o municipios colindantes, directos hasta la estación o aeropuerto.

Los desplazamientos diarios entre el centro de trabajo y el de hospedaje, serán en transporte público.

Otras remuneraciones.

Con independencia del abono de las Dietas, el personal de convenio que se desplace en Comisión de Servicio, previamente autorizado, tendrá derecho a la percepción de las siguientes remuneraciones:

1. Horas de viaje.

Se entiende por horas de viaje la diferencia de horas entre la jornada laboral y la llegada al centro de destino y viceversa.

Las horas de viaje, se abonarán al precio de hora extra según categoría y valor individual de cada persona trabajadora.

2. Otros gastos a compensar.

La persona trabajadora desplazada por un tiempo superior a una semana, pernoctando fuera del domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos originados por el lavado de ropa. La Dirección establecerá un valor fijo por semana para este concepto, que evitará la justificación.

Para casos en los que la persona trabajadora desplazada tuviera la responsabilidad de representación ante el cliente, se le abonarán los gastos originados por atención a terceros.

A toda aquella persona trabajadora que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados, tendrá la compensación que se refleja en el anexo 2, en concepto de gastos personales.

Horas Extraordinarias.

Todas las horas extraordinarias que se realicen durante el tiempo que duren los desplazamientos, tendrán el tratamiento según Convenio Colectivo, e igual a las realizadas en el centro de trabajo de origen, asimismo, deberán constar con la correspondiente autorización del Mando o superior jerárquico.

Artículo 93. *Movilidad y Traslados.*

1. A toda persona trabajadora que, por exigencias del trabajo, tuviera que desplazarse diariamente y por períodos de tiempo de corta duración (inferior a 1 mes) a otros Centros de Trabajo de Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, en un radio de acción de menos de 75 kilómetros, tendrá al menos las siguientes garantías:

a) Deberá ser preavisado con, al menos, una semana de antelación para realizar aquellos trabajos que sean programables o planificables y que requieran estar desplazados varios días.

No regirá el párrafo anterior en los casos de urgente e imprevista necesidad pero se deberá informar a los Comité de Empresa y Delegados/as de Personal antes de aplicar la medida.

b) Antes de notificar a las propias personas trabajadoras la movilidad o/y traslado la Empresa proporcionará a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal una relación de estos trabajos programables o planificables. Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal deberá ser oído por la Empresa antes de aplicar las medidas.

c) Con el objeto de que la persona trabajadora no se vea afectada negativamente en sus condiciones económicas se le mantendrán, íntegramente, las condiciones retributivas que tuviera en los momentos antes del desplazamiento. Se abonarán pluses de turnos en la medida en que estos se realicen.

Como regla general, cuando la persona trabajadora realice sus trabajos a turnos se le mantendrá el mismo turno. En caso de no existir turno en destino se realizará el desplazamiento cuando esté en turno de mañana.

d) Las personas trabajadoras que, por motivos de trabajo, tengan que desplazarse dentro de las unidades de tren deberán tener a su disposición el permiso o billete que les facilite su viaje, como si de cualquier pasajero se tratase.

e) Asimismo, deberán disponer del aporte económico necesario para comer o cualquier otro gasto que fuera preciso por motivo de su trabajo.

f) Si, por motivo de dicho trabajo, debiera prolongar su jornada se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo: Normas de Comisión de Servicio apartado de Dietas.

2. Aquellas personas trabajadoras que por exigencias del trabajo tuvieran que desplazarse por períodos de tiempo de corta duración (inferior a 1 mes) a talleres ajenos a Alstom para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo, y por tanto no regulado en este convenio deberán tener, al menos, las siguientes garantías:

a) Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal y las personas trabajadoras afectadas deberán ser informados, con la suficiente antelación y por escrito, sobre los motivos y necesidad del desplazamiento. Asimismo se les informará de la duración de la obra, lugar donde deberán realizar su trabajo, jornada y horario de trabajo que deberán de realizar, etc.

b) Si el lugar de trabajo estuviera a una distancia superior a los 30 kilómetros de su Centro de trabajo les será aplicado el concepto de «Mayor Tiempo Invertido». Este deberá ser el equivalente del tiempo invertido en el desplazamiento al lugar de trabajo ida y vuelta –siempre que el tiempo no sea durante la jornada de trabajo– por el coste de la hora extra de cada persona trabajadora según su Grupo y Nivel profesional.

3. El lugar o Centro donde deban de realizar su trabajo deberá cumplir, al menos, con las siguientes condiciones:

a) El lugar de trabajo deberá de reunir, al menos, con las condiciones y medidas de Seguridad y Salud que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Dispondrá asimismo de un lugar con vestuario y taquillas, donde poder asearse, cambiarse y guardar la ropa.

c) Habrá un teléfono de contacto donde la persona trabajadora podrá hacer y recibir las llamadas que les sean propias y relativas a su trabajo.

d) Si, por motivo de dicho trabajo, debiera prolongar su jornada se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo: Normas de Comisión de Servicio apartado de Dietas.

e) Si el desplazamiento al lugar de trabajo y viceversa se realiza en coche particular les será abonado el importe del kilometraje realizado.

Movilidad:

Para cualquier caso de movilidad geográfica, se acuerda por ambas Partes que previamente debe existir una justificación basada en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Dicha situación deberá ser comunicada previamente a la Comisión Paritaria.

En todos los casos necesarios de movilidad geográfica se solicitará la adscripción voluntaria entre todas las personas trabajadoras. Si hubiera más candidatos que plazas, se procederá a un proceso de selección.

Para necesidades de desplazamiento de corta duración se utilizará lo establecido en la Comisión de Servicios actual del Convenio Colectivo, unificando el redactado al artículo X adecuándolo a la realidad de los centros.

Se considerará traslado la adscripción de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la Empresa distinto a aquél en que venía prestando sus servicios de manera habitual, siempre que implique cambio de domicilio para ésta.

a) Traslado de corta duración: En aquellos casos en que se necesite cubrir un servicio por un periodo de tiempo inferior a seis meses y no hubiera personal voluntario disponible, se establecerá un sistema de rotación entre todas las personas trabajadoras con la cualificación necesaria para el desempeño de dichas necesidades.

b) Traslado de larga duración: En aquellos casos en que se necesite cubrir un servicio por un periodo de tiempo superior a seis meses y no hubiera personal voluntario disponible, se notificará a la persona trabajadora afectado la decisión de traslado.

No obstante, queda abierta para cada situación de las anteriormente expuestas cualquier fórmula alternativa y que operativamente sea factible, negociada entre las Partes.

Para los casos de desplazamiento temporal y traslado de carácter internacional, se aplicará la política Alstom vigente en cada momento.

Artículo 94. *Abono transporte.*

Se acuerda establecer para todas las personas trabajadoras un valor único no sujeto a subidas futuras, por el importe de 54,60 euros/mes para el personal de todos los centros por doce meses. No obstante, aquellas personas trabajadoras que justifiquen la adquisición del bono transporte mensual/anual documentalmente, la Dirección les abonará la diferencia entre el citado importe y la cantidad realmente pagada por la persona trabajadora.

Este Abono Transporte dejará de abonarse aquellas personas que falten al trabajo durante el mes natural completo.

TÍTULO 12

Régimen disciplinario

Artículo 95. *Régimen disciplinario.*

1. Principios de ordenación.

a) Las presentes Normas de Régimen Disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica

y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresario.

b) Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

c) Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

d) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora.

e) La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.

2. Graduación de las faltas.

2.1 Se consideraran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) Fumar en los centros de trabajo, incumpliendo la prohibición establecida en la Ley 28/2005, de 26 de diciembre.

2.2 Se consideraran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2.3, letra d).

e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos, o anomalías, observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general,

bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la presentación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

2.3 Se consideraran como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 2.1, letra d), y 2.2, letra m), del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

o) Comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

3. Sanciones.

3.1 Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

3.2 Anotaciones desfavorables.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

TÍTULO 13

Acuerdos Adicionales

Artículo 96. *Otras garantías personales.*

Debido a la unificación de convenios, este concepto recoge las diferencias de precio en las horas extras, entre el nuevo Convenio Colectivo de Mantenimiento de Sistemas 94/95, así como, el antiguo Convenio Colectivo de ATEINSA y los convenios provinciales.

La Diferencia entre el valor hora extra antiguo de cada persona trabajadora afectada por el Convenio 94/95 y el nuevo valor hora extra, tendrá carácter multiplicador, es decir, esta diferencia de hora extra se verá multiplicada por el número de horas extras que se realicen.

Este concepto está sujeto a los porcentajes de incremento que se establecen en cada convenio.

Del listado de las personas a los que se refiere se realizarán dos copias, una para los Comités y Delegados/as de Personal de Empresa y otra para la Empresa, que las tendrán para los efectos oportunos.

Artículo 97. *Dietas La Sagra, anteriores a 1 de abril de 1999.*

Este concepto se creó para abonar el mayor tiempo invertido que necesitaban los trabajadores desplazados para llegar al nuevo centro de trabajo de La Sagra, se les abonaba por caja la cantidad especificada en el anexo 2. En el Acta de Pre-acuerdos del Convenio Colectivo 95-97 en el punto 17, se estableció que «Al inicio del segundo año de vigencia del Convenio Colectivo 95/97, el importe que se percibe en ese momento es un importe bruto y se incluirá como un concepto más de nómina. El cálculo para la conversión será aplicado individualmente a cada trabajador afectado según fórmula».

Este concepto está sujeto a los porcentajes de incremento que se establecen en cada convenio. Del listado de las personas a los que se refiere se realizarán dos copias, una para los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, y otra para la Empresa, que las tendrán para los efectos oportunos.

Artículo 98. *Plus transporte. Proceso del contenido estipulado en el artículo 30.a) del Convenio Colectivo 05/09.*

Se detrajo la parte variable del salario del año 1995 de todo el personal operario una cantidad pactada entre las partes que pasó a denominarse Plus Transporte y que solo afecta al personal al que se redujo la parte variable de su salario, siendo de aplicación a cualquier nueva contratación de las categorías reflejadas en el anexo 5 Plus Transporte.

Artículo 99. *Acuerdos transporte. Anticipo Locomoción.*

Este concepto se creó para compensar a las personas trabajadoras que se desplazaban a La Sagra, la desaparición del autobús de enlace al Centro de trabajo de La Sagra, dicha compensación se abonaba a razón de anteriormente 5.000 ptas. netas, actualmente 30,05 euros netos por caja. Posteriormente en el ejercicio 94/95 pasó a abonarse por nómina, para lo cual se elevó la cantidad neta que se venía percibiendo a bruta, y el valor resultante se incluyó dentro del concepto Plus Transporte.

Este concepto está sujeto a los porcentajes de incremento que se establecen en cada convenio. Del listado de las personas a los que se refiere se realizarán dos copias, una para los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, y otra para la Empresa, que las tendrán para los efectos oportunos.

Artículo 100. *Categoría oficial superior y subgrupos 5A y 5B.*

Se crea una nueva categoría de Oficial Superior para aquéllos Operarios/as del subgrupo 5A que promocionen por experiencia y capacitaciones o concurso oposición al Grupo 4.

Se crea en este grupo el subgrupo 5A exclusivamente para operarios/as. Para el resto de personas trabajadoras se crea el subgrupo 5B.

Los especialistas del Grupo Profesional 7 que completen doce meses de trabajo continuado en la empresa promocionarán automáticamente a Grupo Profesional 6 como Oficiales de 3.^a

TÍTULO 14

Solución voluntaria de conflictos

Artículo 101. *Ámbito.*

Serán susceptibles de someterse a los Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra-personales o colectivos.

A los efectos del presente título, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por una persona trabajadora individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras.

Artículo 102. *Procedimientos.*

Las Partes acuerdan someter los supuestos contemplados en el artículo anterior a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos siguientes:

1. Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria del convenio.
2. Interpretación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que rijan en las distintas Comunidades Autónomas donde la Empresa tenga radicados sus centros de trabajo o, en su caso, al de ámbito geográfico superior.

TÍTULO 15

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

Se acuerda trasladar a este convenio lo que resulte de la negociación del Acuerdo Laboral que se está negociando a nivel de Grupo Alstom España.

Disposición transitoria segunda.

Sin Contenido.

Disposición transitoria tercera.

Se mantiene el sistema vigente actualmente en el artículo 63 durante la vigencia del nuevo convenio colectivo.

Con la firma de este Convenio Colectivo, ambas partes se comprometen a negociar un nuevo sistema de indicadores vinculados con los resultados de la empresa y resultados industriales.

TÍTULO 16

Disposición adicional

1. Procedimiento para solventar las discrepancias en la inaplicación de condiciones de trabajo.

1.1 Se creará una comisión paritaria que deberá resolver en el plazo de 7 días sobre la procedencia o no de las condiciones a aplicar.

1.2 En caso de resolución negativa se estará al procedimiento previsto en el acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC) suscrito por las Organizaciones sindicales y Empresariales más representativas publicado en el BOE de 10 de diciembre de 2020.

TÍTULO 17

Cláusula derogatoria

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 6, 47 y 48 el presente convenio deroga los convenios anteriores.

ANEXOS

- Anexo 0. Manual de puestos de trabajo.
- Anexo 1. Salarios base.
- Anexo 2. Complementos salariales, extrasalariales y suplidos.
- Anexo 3. Prima de productividad.
- Anexo 4. Horarios.
- Anexo 5. Antigüedad, plus excategoría y plus transporte.
- Anexo 6. Horas extras.

ANEXO 0

Manual de puestos de trabajo

1. Introducción.

El presente Manual está destinado a evaluar los distintos Puestos de Trabajo encuadrados en los Grupos Profesionales de la Empresa Alstom Transporte para el ámbito definido en artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

Se basa en el sistema conocido por Valoración por Escalas Discontinuas, reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, y para su utilización es conveniente tener presentes las siguientes consideraciones:

1. Es preciso haber efectuado las descripciones, en detalle, de cada una de las tareas a valorar.

2. Para valorar correctamente, debe tenerse presente que se valora el Puesto de Trabajo y no a la persona que lo ocupa.

3. Durante todas las sesiones de valoración es preciso mantener un único criterio de evaluación. Para ello deberá tenerse en cuenta que para la asignación de un Grado en cualquier Factor de Valoración, no es indispensable que la tarea que se valora se ajuste a la totalidad de las definiciones del mismo, aunque en conjunto den una idea de nivel que ayuda a la adjudicación de un Grado en caso de duda.

4. Cuando en un Grado de cualquier Factor de Valoración no se hace referencia expresa de un determinado concepto, se supone que se mantiene lo expresado respecto al mismo en grados anteriores.

5. Si al valorar un factor persiste la duda entre la adjudicación entre dos grados consecutivos, excepcionalmente, y siempre que se demuestre como absolutamente justificado, podrá asignársele un grado intermedio.

2. Índice de factores.

En este Manual figuran 6 Factores Generales y 12 Sub-Factores, y para cada Puesto de Trabajo han de valorarse un total de 3 Factores Generales y 8 Sub-Factores.

Factores generales.

- A: Conocimientos.
- B: Iniciativa.
- C: Autonomía.
- D: Responsabilidades.
- E: Mando.
- F: Complejidad.

Sub-factores.

De Conocimientos:

- A.1: Formación Básica.
- A.2: Conocimiento de idiomas.
- A.3.a: Experiencia.
- A.3.b: Aprendizaje.

De Responsabilidades:

- D.1.a: Sobre Datos Confidenciales.
- D.1.b: Sobre el Equipo de Trabajo.
- D.2.a: Sobre Errores.
- D.2.b: Sobre Manipulación de Materiales/Proceso de Trabajo.
- D.3.a: Sobre seguridad de otros.
- D.3.b: Sobre contactos con otros.

De Complejidad:

- F.1: Dificultad del Trabajo.
- F.2: Condiciones de Trabajo.

Tal como puede observarse en la anterior relación, los Factores Generales de Conocimientos y de Responsabilidades se fraccionan en varios Sub-Factores, y de estos, a su vez, los designados con los números A.3, D.1, D.2, y D.3 se desdoblan, siendo los que se identifican con la letra a para Puestos de Trabajo conocidos generalmente como Indirectos (Administración, Técnicos, Comerciales, etc.), y los que se marcan con la letra b para Puestos de Trabajo Directos de Producción.

Puede darse el caso de estar valorando un Puesto de Trabajo encuadrado entre los que se definen como «Directos» y considerar que sería mejor valorar para el mismo

ciertos factores de los identificados con la letra a (para puestos «Indirectos»), o viceversa.

En este caso se procederá a valorar los dos Factores del mismo número (y letra a y b), e incluir en la valoración del puesto aquel que quede valorado en mayor grado.

Sub-factor A.1: Formación básica.

Definición:

Este Factor mide el nivel inicial de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para poder desempeñar satisfactoriamente las funciones del Puesto de Trabajo que se valora.

Asignación:

Grado 1.

- a) Realizar siempre un mismo trabajo, simple y repetitivo.
- b) Conocimientos teóricos específicos mínimos.

Ejemplos:

- Leer y escribir letras y números.
- Leer y anotar valores de indicadores de aparatos de control.
- Conocer e interpretar los símbolos de dispositivos informativos visuales o auditivos.
- Llevar a cabo órdenes verbales estrictas.
- Expresarse verbalmente utilizando un vocabulario usual.
- Realizar operaciones de carga y descarga.

Grado 2.

- a) Realizar más de un trabajo, pero todos simples y repetitivos.
- b) Conocimientos teóricos a nivel de cultura general.

Ejemplos:

- Saber interpretar documentos simples o instrucciones elementales escritas, sencillas.
- Hacer pequeñas anotaciones en tarjetas, fichas o similares.
- Complimentar estadillos numéricos impresos.
- Sumar y restar. Numerar o hacer recuentos simples.
- Ejecutar trabajos de acarreo de materiales o productos, valiéndose de elementos de transporte sencillos (carretillas de mano, montacargas, etc.).

Grado 3.

- a) La tarea consiste en utilizar más de un procedimiento de trabajo sencillo o manejar varias instalaciones elementales.
- b) Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar.

Ejemplos:

- Interpretar escritos redactados con lenguaje o expresiones habituales de trabajo.
- Informar sobre el trabajo realizado, utilizando un vocabulario adecuado (número muy limitado de palabras o de expresiones).
- Realizar cálculos elementales con decimales.
- Conducir y regular una instalación de manejo sencillo con pocas variables en el proceso (taladros, transpaletas, etc.).
- Manejo limitado de máquinas de escribir, calculadoras, fotocopiadoras, etc.
- Interpretar dibujos sencillos (hasta 3 vistas en general).

Grado 4.

- a) La tarea consiste en utilizar un procedimiento de trabajo algo complejo o manejar una instalación normal.
- b) Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar, más cursillos complementarios de especialización para el Puesto de Trabajo.
- c) Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

- Conducción de carretillas elevadoras dentro del recinto de la empresa.
- Redactar informes del trabajo realizado, incidencias del mismo, etc., utilizando un vocabulario limitado sin precauciones ortográficas.
- Utilización normal de la regla de tres y de fórmulas simples; cálculo de porcentajes, fracciones y proporciones.
- Lectura de aparatos de control, interpretando sus indicaciones.
- Interpretar dibujos de despiece o fichas técnicas y conjuntos sencillos.
- Mecanografiar escritos sencillos o introducir datos en el ordenador a través de su teclado.

Grado 5.

- a) Realizar un solo trabajo, que por ser relativamente complejo, requiere ciertos conocimientos teóricos específicos en su ejecución.
- b) Accionar una instalación de manejo sencillo con pocas variables en el proceso.
- c) Conocimientos a nivel de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio, o equivalente.
- d) Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

- Interpretar escritos relativamente complicados, redactados con lenguaje o expresiones habituales del trabajo.
- Redactar escritos internos, interpretando las instrucciones dadas para ello.
- Vigilar la marcha de motores eléctricos, bombas, compresores, calderas de vapor o similares regulando sus mandos, sin cálculo.
- Nociones de matemáticas aplicadas a trabajos técnicos.
- Conducir un automóvil, furgoneta o motocicleta.
- Manejo de máquinas de calcular en operaciones variadas.
- Mecanografiar escritos usuales o utilizar un programa en el ordenador que requiere una formación específica para saber emplearlo.
- Interpretación de croquis de instalaciones o esquemas eléctricos normales.

Grado 6.

- a) Realizar varios trabajos, que por ser relativamente complejos, requieren ciertos conocimientos teóricos específicos en su ejecución.
- b) Conducción de varias instalaciones o equipos que no exigen grandes exactitudes.
- c) Conocimientos a nivel de Formación Profesional de Grado Medio o similar, más cursillos de especialización.
- d) Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

- Redactar correspondencia sencilla y rutinaria para clientes o proveedores (pedidos, acuses de recibo, etc.), según indicaciones dadas por un superior.
- Utilización de tablas y formularios.
- Interpretación de dibujos de despiece complicados (conjuntos, instalaciones, esquemas eléctricos complicados).
- Usar soportes informáticos tipo Hoja de Cálculo, Base de Datos, Gráficos, etc., en todas sus posibilidades.
- Verificar, medir o controlar, decidiendo sobre posteriores aceptaciones o rechazos.

Grado 7.

- a) Puestos de Trabajo que requieren el dominio de una especialidad, en los que deben realizarse tareas de las comúnmente conocidas como «de oficio».
- b) Conocimientos a nivel de Formación Profesional de Grado Superior o similar.
- c) Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

- Conocimientos característicos de utilización de materiales.
- Croquizar piezas, elementos de instalaciones, esquemas eléctricos, etc.
- Efectuar mediciones de dimensiones, alineaciones, perpendicularidades, etc., en mecanismos o estructuras.
- Realización de cálculos sencillos.
- Redactar informes, escritos y correspondencia, con breves comentarios, explicaciones o razonamientos propios, y un buen nivel de ortografía.
- Interpretar textos escritos con lenguaje o expresiones normales, pero que pueden ser extrañas a las que habitualmente se utilizan para el trabajo.
- Manejo de máquinas de calcular o programas informáticos científicos o financieros básicos.

Grado 8.

- a) Puestos de trabajo que requieren los conocimientos teóricos/prácticos de una profesión suficientes para el desarrollo de todas las tareas que se le encomienden, con las limitaciones lógicas de la falta de experiencia o de conocimientos complementarios.
- b) Conocimientos a nivel de Formación Profesional de Grado Superior, más cursillos de especialización o generales, o similar.
- c) Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

- Ejecución de dibujos de despiece, esquemas de instalaciones, proyecciones.
- Proyecto de distribuciones en planta, elementos simples de instalaciones, etc.
- Conocimientos matemáticos que permiten ejecutar de forma autónoma y siguiendo procesos establecidos, una serie de operaciones de determinación y análisis de datos.
- Interpretar textos complicados, escritos con lenguaje o expresiones habituales, peculiares de una especialidad distinta a la propia.
- Redacción de correspondencia muy diversificada, que requiere amplia información, ya sea a partir de los propios conocimientos, ya por indicaciones sumarias de un superior.
- Dibujo industrial.

Grado 9.

- a) Tareas que requieren conocimientos tanto teóricos como prácticos de una profesión, pudiendo realizar cualquier tarea que se le encomiende, resolviendo todos los problemas que se le presenten.
- b) Conocimientos a nivel de Carrera Universitaria de Grado Medio o similar.
- c) Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.
- d) Conocimientos amplios de dibujo y diseño industrial.

Ejemplos:

- Redacción de textos complejos, que requieren un amplio dominio de la profesión.
- Cálculo de resistencia de materiales, estructuras, mecanismos, etc.

Grado 10.

- a) Realizar trabajos que exigen profundos conocimientos especializados en un campo profesional que incluye áreas diversas interrelacionadas, que permiten establecer o modificar secuencias operacionales para conseguir los objetivos establecidos para el propio Puesto de Trabajo.
- b) Conocimientos a nivel de Carrera Universitaria de Grado Medio o similar, más cursos de especialización, o Carrera Universitaria de Grado Superior.
- c) Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

- Redacción de textos muy complejos que requieren un amplio dominio de la profesión.
- Confección y redacción de informes destinados a su publicación en revistas especializadas tanto nacionales como internacionales.
- Implantación de sistemas de investigación y análisis siguiendo procedimientos conocidos.

Sub-factor A.2: Conocimiento de idiomas.

Definición:

Este Sub-Factor mide los conocimientos de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del Puesto de Trabajo.

Asignación:

- Grado 1: No es necesario el uso de ningún idioma extranjero.
Grado 2: Conocimientos de un idioma extranjero.
Grado 3: Dominio de un idioma extranjero o conocimientos de más de uno.
Grado 4: Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro u otros.
Grado 5: Dominio de más de un idioma extranjero.

Nota: Se entiende por conocimiento de un idioma, el poseer los suficientes conocimientos para mantener una conversación simple o para interpretar textos sencillos.

Se entiende por dominio de un idioma, el poseer suficientes conocimientos para mantener una conversación con total soltura, así como para poder leer y escribir de forma correcta y amplia.

Sub-factor A.3.a: Experiencia.

Definición:

Este Sub-Factor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, pueda experimentar todas las funciones habituales inherentes al puesto de trabajo, adquiriendo la habilidad y práctica necesarias para desempeñarlas, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

Asignación:

- Grado 1: Menos de tres de experiencia.
- Grado 2: Hasta tres seis de experiencia.
- Grado 3: Hasta doce de experiencia.
- Grado 4: Hasta dieciocho meses de experiencia.
- Grado 5: Hasta tres años de experiencia.
- Grado 6: Más de tres años de experiencia.

Sub-factor A.3.b: aprendizaje.

Definición:

Este Sub-Factor mide el tiempo necesario para que mediante un plan de Formación ordenada se puedan realizar correctamente las funciones, o tareas, específicas asignadas por la Empresa al Puesto de Trabajo, por parte de una persona de capacidad media que posea la Formación valorada en el Sub-Factor Formación Básica.

Asignación:

- Grado 1: Trabajos que necesitan como máximo un período de aprendizaje ordenado y continuo de una semana de duración.
- Grado 2: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de dos semanas.
- Grado 3: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de cuatro semanas.
- Grado 4: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de ocho semanas.
- Grado 5: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de doce semanas.
- Grado 6: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de más de doce semanas.

Factor B: Iniciativa.

Definición:

Este Factor valora la capacidad requerida al ocupante de un Puesto de Trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

Asignación:

Grado 1.

- a) Tareas simples repetitivas o de rutina.
- b) Actuación según instrucciones verbales o escritas exactas y concretas.
- c) Trabajos cuya iniciativa la asume el mando directo del ocupante del Puesto de Trabajo.

d) Tareas que prácticamente no requieren tomar determinaciones ni planificaciones por estar todo ello minuciosamente estipulado.

Grado 2.

- a) Realizar trabajos variados simples dentro de su especialidad.
- b) Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta capacidad de discernimiento.
- c) Determinar cuándo un trabajo simple está satisfactoriamente terminado.

Grado 3.

- a) Realizar trabajos de cierta complejidad dentro de su especialidad.
- b) Trabajar sin instrucciones, con iniciativa normal en un trabajo conocido.
- c) Determinar cuándo un trabajo normal está satisfactoriamente terminado.

Grado 4.

- a) Planear la ejecución de un trabajo complicado o inhabitual, del que solo se dispone del método general.
- b) Tomar decisiones que requieren considerable iniciativa sobre trabajos conocidos.
- c) Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas que aún no tienen procedimiento establecido.

Grado 5.

- a) Trabajar independientemente para alcanzar resultados de aplicación general.
- b) Organizar trabajos complejos y no repetitivos.
- c) Tomar determinaciones sobre situaciones nuevas de tareas complejas que requieren un elevado grado de iniciativa.

Factor C: Autonomía.

Definición:

Este Factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un Puesto de Trabajo en el desempeño de sus funciones, dependiendo simultáneamente de más de un superior jerárquico.

Asignación:

Grado 1.

- a) Puesto de Trabajo sometido a estrecha supervisión.
- b) Puesto de Trabajo a las órdenes de un solo superior, a través de quien se reciben todas las órdenes de trabajo.

Grado 2.

- a) Puesto de Trabajo que recibe una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.
- b) Puesto de Trabajo a las órdenes de un solo superior, pero que deben atenderse peticiones de otras personas esporádicamente.

Grado 3.

- a) Puesto de Trabajo que recibe supervisión ocasional, realizada de forma aleatoria a criterio del supervisor, o solicitada expresamente por el ocupante del Puesto de Trabajo.

b) Puesto de Trabajo que estando a las órdenes de un solo superior, deben atenderse peticiones de otras personas ocupando con ello aproximadamente la mitad de su jornada de trabajo.

Grado 4.

a) Las tareas de este Puesto de Trabajo no reciben supervisión. Su ocupante es responsable total de las mismas, sobre las que debe tomar resoluciones amplias.

Grado 5.

a) Puesto de Trabajo en el que su ocupante actúa de forma totalmente autónoma a la hora de planificar sus tareas, con el fin de obtener los requerimientos de las mismas.

Sub-factor D.1.a: Responsabilidad sobre datos confidenciales.

Definición:

Este Sub-Factor mide la responsabilidad exigida al ocupante de un Puesto de Trabajo de no divulgar información sobre datos que conozca por razón de su tarea. Se ha de considerar el tipo de información que conozca y el perjuicio económico o el conflicto tanto interno como externo que su difusión puede causar a la Empresa.

El tipo de daños que se pueden ocasionar, se califican a continuación:

Daño escasamente grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

- Una pérdida económica de escasa cuantía o muy poca importancia para la marcha de la Empresa.
- Un conflicto de características análogas.

Daño menos grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

- Una pérdida económica, recuperable inmediatamente con acciones correctoras posteriores.
- Un conflicto de características análogas.

Daño grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

- Una pérdida económica importante pero que se puede recuperar con el tiempo.
- Un conflicto de características análogas.

Daño muy grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

- Una pérdida económica (dineraria, de contratos, imposibilidad de obtener subvenciones, etc.) que influya en el futuro de las actividades de la Empresa.
- Un conflicto de características análogas.

Asignación:

Grado 1: No se tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.

Grado 2: Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación podría ocasionar daños escasamente graves.

Grado 3: Se tiene acceso frecuente o se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podría causar daños menos graves para la Empresa.

Grado 4: Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación puede causar daños graves a la Empresa.

Grado 5: Se trabaja normalmente con información confidencial, cuya revelación causaría con seguridad daños graves a la Empresa.

Sub-factor D.1.b: Responsabilidad sobre el equipo de trabajo.

Definición:

Este Sub-Factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del Puesto de Trabajo para prevenir los daños que podría causar a máquinas, herramientas o instalaciones que utiliza para desempeñar su trabajo.

Cuando el ocupante de un Puesto de Trabajo actúa para la instalación o reparación de máquinas o equipos que se utilizan en otros puestos de trabajo, el resultado de su actuación debe valorarse en el Sub-Factor D.2.b: Responsabilidad sobre Manipulación de Materiales/ Proceso de Trabajo.

Asignación:

Grado 1: Por usar elementos de tipo manual, los deterioros son los normales al desgaste por uso, y fácilmente reponibles.

Grado 2: Operar con elementos mecánicos simples, tales como máquinas auxiliares; del uso de las mismas en buen o mal estado de conservación pueden resultar deficiencias rápidamente observables y subsanables.

Grado 3: Realizar trabajos con máquinas, equipos e instalaciones fundamentales, de cuyo correcto montaje o conducción depende su buen estado de conservación. Se puede normalizar su uso con un gasto importante.

Grado 4: Ejecutar trabajos por medio de máquinas especiales o equipos de señalada complejidad o precisión de funcionamiento, de cuya incorrecta conducción se desprenden serios perjuicios para su conservación y uso.

Grado 5: Operar con instalaciones de gran complejidad, que exigen cuidados especiales, o por las grandes precisiones exigidas, o por su alto valor. El uso incorrecto produce cuantiosos gastos hasta normalizar su puesta a punto.

Sub-factor D.2.a: Responsabilidad sobre errores.

Definición:

Este Sub-Factor contempla la obligación del ocupante de un Puesto de Trabajo para poner toda su atención y discernimiento en no cometer errores en su tarea.

Asignación:

Grado 1: Los errores se pueden descubrir fácilmente y su corrección es fácil e implica pocas pérdidas.

Grado 2: La mayoría de las tareas están sujetas a comprobaciones o son revisadas en controles posteriores por los responsables del área de trabajo. Los errores pueden causar pérdidas de tiempo o dificultades en las comprobaciones.

Grado 3: Si no se descubren los errores, pueden afectar a otras áreas de trabajo, produciendo pérdidas de tiempo. En general se descubren cuando ya han producido algunas pérdidas.

Grado 4: Errores difíciles de detectar que pueden ocasionar retrasos, pérdidas de información, de experiencias, de materiales, de instalaciones, rescisión de contratos con empresas o entidades, denegación de subvenciones, etc.

Grado 5: Los errores pueden provocar retrasos serios o falta de materiales vitales. Errores en trabajos de investigación que den lugar a inversiones desaprovechadas,

pérdidas graves de información que supongan repetición de experiencias. Pueden, también, ser causa de pérdidas de prestigio, penalidades importantes para la empresa, o pérdidas financieras que afecten directamente a la continuidad de sus actividades.

Sub-factor D.2.b: Responsabilidad sobre manipulación de materiales/proceso de trabajo.

Definición:

Este Sub-Factor mide la responsabilidad del ocupante del Puesto de Trabajo sobre la manipulación de los materiales o productos que manipula, teniendo en cuenta el cuidado requerido para evitar una disminución cualitativa o cuantitativa de los resultados del trabajo, así como la repercusión que actuaciones deficientes pueden tener sobre su actividad.

Asignación:

Grado 1.

a) Manejo directo de materiales. Por ejemplo: operaciones de carga y descarga, almacenaje de materiales, alimentación de instalaciones, transporte interno de piezas o mecanismo.

b) Los resultados del trabajo no intervienen de forma directa en la marcha global de la actividad y no producen alteraciones en la misma.

Grado 2.

a) Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos normales, de bajo coste.

b) Las operaciones que realiza pueden producir ligeras alteraciones en la marcha de la actividad. Tales alteraciones se consideran normales del propio hecho de realizar un trabajo.

Grado 3.

a) De su intervención pueden resultar deficiencias en el proceso de trabajo o en el avance de la actividad superiores a las consideradas como normales.

b) Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos frágiles o delicados, de bajo coste.

Grado 4.

a) Por la cantidad y calidad exigidas, su actuación debe ser especialmente cuidadosa; de lo contrario podrían derivarse cuantiosas pérdidas por errores en los procesos de trabajo o retrasos importantes en el avance de la actividad.

b) Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos normales, de coste elevado.

Grado 5.

a) Tanto por la gran precisión del trabajo como por el elevado coste de las tareas en las que tiene intervención, la actuación ha de ser altamente cuidadosa, de lo contrario se perjudicaría gravemente la marcha de la actividad.

b) Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos frágiles o delicados, de coste elevado.

Sub-factor D.3.a: Responsabilidad sobre contactos con otros.

Definición:

Este Sub-Factor contempla la habilidad que un Puesto de Trabajo exige a su ocupante para mantener eficazmente las relaciones que oficialmente y en representación

de la Empresa ha de asumir, tanto con personas de la propia organización como con personas externas a la misma.

Asignación:

Grado 1.

a) Puestos de Trabajo en los que el ocupante está sólo en contacto con sus Jefes y compañeros de su sección.

b) El ocupante el Puesto de Trabajo puede tener contactos responsables con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc.

Grado 2.

a) El ocupante del Puesto de Trabajo debe tener contactos responsables con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc.

b) El ocupante del Puesto de Trabajo debe tener contactos rutinarios con personas ajenas a la Empresa (recepción de visitas, tramitación de llamadas telefónicas, entrega de documentos, etc.

Grado 3.

a) El ocupante del Puesto de Trabajo puede tener contactos responsables con personas ajenas a la Empresa. Los contactos que originan compromiso para la Empresa, están sujetos a revisión.

Grado 4.

a) El ocupante del Puesto de Trabajo debe tener contactos responsables con personas ajenas a la Empresa. Los contactos que originan compromiso para la Empresa, están sujetos a revisión.

Grado 5.

a) Contactos frecuentes o regulares, sin supervisión, con personas de otros centros de la Empresa o entidades externas, que requieren tacto y conocimientos considerables. El objetivo de estos contactos puede ser el conseguir recursos u obtener contratos.

Sub-factor D.3.b: Responsabilidad sobre seguridad de otros.

Definición:

Este Sub-Factor mide la obligación de prevenir los daños o accidentes que por causa de la realización de una tarea podrían derivarse a otras personas que se supone respetan las reglas de seguridad establecidas. También se parte del supuesto que todos los dispositivos de seguridad, de cuyo funcionamiento no es responsable el ocupante del Puesto, funcionan correctamente.

Asignación:

Grado 1.

a) Para Puestos de Trabajo aislados o no peligrosos.

b) Es totalmente imposible que los demás sufran daños por causa de la inadvertencia del ocupante del puesto.

c) Mando directo sobre Puestos de Trabajo aislados o no peligrosos.

Grado 2.

a) Para Puestos de Trabajo en los que se debe actuar con un cuidado normal para evitar accidentes a otras personas que están dentro del área de su actividad.

b) El ocupante del Puesto de Trabajo es responsable de hacer actuar con un cuidado normal al personal que depende de él directamente, para evitar eventuales accidentes que puedan ocasionarse a sí mismos o a otras personas que están dentro del área de su actividad.

Grado 3.

a) Deben observarse las reglas de seguridad dictadas para el Puesto de Trabajo, a fin de evitar accidentes a otros.

b) El ocupante del Puesto de Trabajo es responsable de hacer observar las reglas de seguridad dictadas para los ocupantes de los Puestos de Trabajo sobre los que ejerce mando directo, para evitar accidentes que puedan ocasionarse a sí mismos o a otras personas que estén dentro del área de su actividad.

Grado 4.

a) Debe mantenerse un cuidado constante para evitar accidentes a otros por la peligrosidad propia del Puesto.

b) El ocupante del Puesto de Trabajo es responsable de hacer mantener un cuidado constante al personal que depende de él directamente, para evitar accidentes que pueden ocasionarse a sí mismos o a otras personas que estén dentro del área de su actividad.

Grado 5.

a) La seguridad de los demás depende exclusivamente de que el ocupante del Puesto de Trabajo actúe, vigile o sea eficaz en hacer que sus subordinados trabajen de forma adecuada, todo ello para evitar accidentes a los demás. Su negligencia en cualquiera de estos cometidos puede provocar accidentes fatales a otros, incluso con carácter colectivo.

Factor E: Mando.

Definición:

Este Factor valora la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores del ocupante del Puesto de Trabajo, obteniendo con ello un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

Se han de considerar la personalidad y la preparación necesarias para conseguir los resultados deseados, la forma y la frecuencia de los contactos y si éstos están destinados a dar o recibir información.

Asignación:

Grado 1.

a) El ocupante es responsable solamente de su propio trabajo.

Grado 2.

a) Situaciones de mando delegado o supervisión funcional.

b) Seguir el curso del trabajo de un equipo de personas, aportándoles información o ideas para la consecución de un objetivo.

c) Instruir o dirigir el trabajo de una o dos personas.

Grado 3.

a) Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 3 personas.

Grado 4.

- a) Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 10 personas.
- b) Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 3 de este Factor.

Grado 5.

- a) Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 25 personas.
- b) Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 4 de este Factor.

Grado 6.

- a) Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 50 personas.
- b) Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 5 de este Factor.

Grado 7.

- a) Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de más de 50 personas.
- b) Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 6 de este Factor.

Grado 8.

- a) Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 7 de este Factor.

Sub-factor F 1: Dificultad del trabajo.

Definición:

Este Sub-Factor mide la capacidad requerida al ocupante de un Puesto de Trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

Asignación:

Grado 1.

- a) Hacer una sola tarea fácil, sin interrupciones de ningún tipo.
- b) Necesidad de dominar la tarea de una sola estación de trabajo de la unidad productiva.

Grado 2.

- a) Hacer una sola tarea difícil, sin interrupciones de ningún tipo.
- b) El Puesto de Trabajo comprende hasta tres tareas fáciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.
- c) Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de dos estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 3.

- a) Hacer hasta tres tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.
- b) El Puesto de Trabajo comprende hasta tres tareas fáciles que obligan a algunas interrupciones para atender interferencias.

c) Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de tres estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 4.

a) El Puesto de Trabajo comprende de cuatro a seis tareas fáciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

b) El Puesto de Trabajo comprende hasta tres tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

c) Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de cuatro estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 5.

a) El Puesto de Trabajo comprende de cuatro a seis tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

b) El Puesto de Trabajo comprende de cuatro a seis tareas fáciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

c) Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de cinco estaciones de trabajo y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 6.

a) El Puesto de Trabajo comprende más de seis tareas fáciles realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

b) El Puesto de Trabajo comprende de cuatro a seis tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

c) Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de seis estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 7.

a) El Puesto de Trabajo comprende más seis tareas fáciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

b) El Puesto de Trabajo comprende más de seis tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

c) Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de siete estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 8.

a) El Puesto de Trabajo comprende más de seis tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

b) Necesidad de dominar la tarea de más de siete estaciones de trabajo de la unidad productiva.

Sub-factor F 2: Condiciones de trabajo.

Definición:

Este Sub-Factor valora las condiciones (en total 13) de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto. Además, es menester que estén presentes en el mismo de forma habitual y no ocasional o esporádicamente.

Criterios:

A. Ambiente de trabajo.

- Proximidad a calor radiante (hornos, etc.).
- Partículas nocivas en suspensión y/o vapores.
- Condiciones lumínicas desfavorables por exigencia técnica.
- Intemperie o semi-intemperie.
- Ruido superior a 80 db y/o vibraciones.
- Frío intenso a intemperie.

B. Seguridad.

- Trabajos en altura.
- Manejo de líquidos corrosivos o metales fundidos.
- Media y alta tensión.
- Proximidad a focos calientes.
- Circular con vehículos en vías públicas.

C. Carga física.

- Manejo permanente de cargas y/o esfuerzos superiores a 10 Kg.
- Posiciones penosas: agachado, de rodillas, en cuclillas, echado, etc.

Asignación:

Grado 1: El Puesto de Trabajo no exige trabajar con ninguna de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 2: El Puesto de Trabajo exige trabajar con una de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 3: El Puesto de Trabajo exige trabajar con dos de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 4: El Puesto de Trabajo exige trabajar con tres de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 5: El Puesto de Trabajo exige trabajar con más de tres de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Manual para Alstom Transporte, SA. Para el ámbito definido en el artículo 1 del presente convenio colectivo	Valoración de puestos de trabajo. Baremo de puntuaciones									
	Puntuaciones según grado de valoración									
Factores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A: CONOCIMIENTOS:										
A.1: Formación Básica	20	29	38	47	56	64	73	82	91	100
A.2: Conocimiento de idiomas	5	10	15	20	25					
A.3.a: Experiencia	15	27	39	51	63	75				
A.3.b: Aprendizaje	15	27	39	51	63	75				
B: INICIATIVA	15	30	45	60	75					
C: AUTONOMÍA	10	20	30	40	50					
D: RESPONSABILIDADES:	1	2	3	4	5	6	7	8		
D.1.a: Sobre datos confidenciales	5	10	15	20	25					
D.1.b: Sobre equipo de trabajo	5	10	15	20	25					
D.2.a: Sobre errores	5	10	15	20	25					
D.2.b: Sobre manipulación de materiales/proceso de trabajo	5	10	15	20	25					

Manual para Alstom Transporte, SA. Para el ámbito definido en el artículo 1 del presente convenio colectivo	Valoración de puestos de trabajo. Baremo de puntuaciones									
Factores	Puntuaciones según grado de valoración									
D.3.a: Sobre contactos con otros	5	10	15	20	25					
D.3.b: Sobre seguridad de otros	5	10	15	20	25					
E: MANDO	8	13	17	22	26	31	35	40		
F: COMPLEJIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8		
F.1: Dificultad del Trabajo	6	9	13	16	20	23	27	30		
F.2: Condiciones de Trabajo	6	12	18	24	30					

Equivalencia puntos calificación/grupos profesionales

Grupo profesional	Límites de puntuación
1	Más de 428 puntos.
2	De 373 a 428 puntos.
3	De 317 a 372 puntos.
4	De 261 a 316 puntos.
5	De 205 a 260 puntos.
6	De 149 a 204 puntos.
7	Menos de 148 puntos.

ANEXO 1

Salarios base

		Madrid	Barcelona	Murcia	Toledo	Valladolid
		31/12/2023	1/1/2024	1/1/2024	1/1/2024	1/1/2024
Grupo	Nivel	Salario base anual				
1	T1	32.694,17	33.697,03	27.058,39	26.539,67	31.752,98
2	T2	27.436,91	31.577,23	25.399,11	24.824,36	27.499,22
3	E1	24.737,40	29.130,85	23.738,74	23.201,56	27.499,22
	O1	24.737,40	29.130,85	23.738,74	23.201,56	26.626,04
	O2	24.737,40	29.130,85	23.738,74	23.201,56	23.681,84
	O3	24.737,40	29.130,85	23.738,74	23.201,56	23.687,44
	T3	24.737,40	29.130,85	23.738,74	23.201,56	25.464,46
4	E2	22.114,64	27.988,48	21.079,66	21.066,23	22.980,16
	E3	22.114,64	27.988,48	20.910,82	21.066,23	22.980,16
	O4	22.114,64	27.988,48	21.217,14	21.066,23	22.774,92
	O5	22.114,64	27.988,48	21.217,14	21.066,23	22.774,92
5A	O5	21.639,77	27.477,90	20.851,42	20.227,25	21.716,70

		Madrid	Barcelona	Murcia	Toledo	Valladolid
		31/12/2023	1/1/2024	1/1/2024	1/1/2024	1/1/2024
Grupo	Nivel	Salario base anual				
5B	E4	21.129,18	26.967,31	21.079,66	19.777,39	22.774,92
	E5	21.129,18	26.967,31	20.191,50	18.873,03	20.388,36
	E6	21.129,18	26.967,31	20.584,06	18.955,03	20.582,94
	O6	21.129,18	26.967,31	20.485,70	19.388,26	20.658,48
	A5	21.129,18	26.967,31	20.485,70	19.388,26	20.658,48
6	E7	20.358,94	26.168,40	19.929,42	17.837,85	18.817,41
	E8	20.358,94	26.168,40	19.951,54	18.465,87	19.073,60
	E9	20.358,94	26.168,40	19.951,54	18.465,87	19.073,60
	O7	20.358,94	26.168,40	20.119,98	18.549,27	19.600,26
7	E10	19.117,57	25.874,41	19.624,92	17.279,79	18.774,00
	O8	19.117,57	26.168,40	20.085,90	17.837,85	19.127,40
	O9	19.117,57	25.874,41	19.851,60	17.279,79	18.782,34

(1) Tabla preparada conforme al Acuerdo sobre la Adaptación del Convenio de Empresa a los Convenios Provinciales del 12 de mayo del 2023 en la equiparan los salarios base del Convenio de Servicios a cada uno de los Convenios Provinciales de referencia, aplicables en cada una de las provincias.

Este anexo 1 se actualizará de manera automática en el momento en que cualquiera de los convenios de referencia actualice tablas salariales.

(2) Conforme al artículo 43, los salarios marcados con un (*) son el resultado de aplicar a las tablas de Alstom que estaban vigentes en la fecha del citado acuerdo (tabla abajo) y que serán incrementadas, para cada provincia, con el metal de referencia.

Grupo profesional	Salario base - Euros
1	26.055,26
2	24.457,50
3	22.858,68
4	20.754,91
5	18.650,08
6	17.490,30
7	16.465,52

(3) Incluida en tablas para todas las categorías de Toledo la paga extra adicional fijada en el convenio provincial [artículo 34.c)] y será prorrateada en el salario base. El cálculo de referencia para aquellas categorías profesionales con salario diario en el Convenio provincial se ha hecho sobre la base de trescientos sesenta y seis días del 2024.

ANEXO 2

Complementos salariales, extrasalariales y suplidos

Artículo	Concepto	Observaciones	Importe 1/4/2023-31/3/2024	Importe 1/4/2024-31/3/2025	Importe 1/4/2025-31/3/2026
27	Días de Ajuste de Jornada.	Valor día trabajado.	197,76	201,71	205,75
29	Compensación Cuarto Turno.	Valor día trabajado.	24,95	25,45	25,96
34	Bonificación Vacaciones Partidas.	Valor anual.	440,95	449,77	458,76
50	Turno de Noche.	Valor hora trabajada.	3,61	3,68	3,75
51	Nocturnidad.	Valor hora trabajada.	0,90	0,92	0,94
52	Turno de Tarde.	Valor hora trabajada.	2,62	2,67	2,72
53	Festivo.	Por cada Sábado, Domingo, Festivo y día inhábil trabajado.	71,53	72,96	74,42
54	Jornada de Carácter Especial.	Precio días 24, 25, 31 diciembre y 1 de enero.	118,84	121,21	123,64
55	Plus de Mando.	Valor mes.	163,82	167,09	170,44
57	Plus disponibilidad.	Valor día.	14,02	14,30	14,58
58	Servicio en Taller.	Valor 8 horas Servicio.	181,55	185,18	188,88
59	Servicio de Asistencia en Vía.	Valor día.	8,57	8,74	8,91
60	Servicio de Equipo de Socorro.	Valor mes.	429,55	438,14	446,90
62	Servicio de Enclavamiento.	Valor servicio.	64,63	65,92	67,24
65	Ayuda Escolar.	Valor mes/hijo o hija.	16,96	17,30	17,65
92	Dieta completa.		60,80	62,02	63,26
92	Tercio de dieta.		20,27	20,67	21,09
92	Media dieta misma localidad.		30,40	31,01	31,63
92	Media dieta distinta localidad.		40,98	41,80	42,64
92	Compensación gastos en régimen de gastos pagados.		23,53	24,00	24,48
97	Dietas La Sagra.	Valor por día trabajado.	30,36	30,97	31,59

ANEXO 3

Prima de productividad

Grupo	Nivel	Total año 1/4/2023-31/3/2024	Total año 1/4/2024-31/3/2025	Total año 1/4/2025-31/3/2026
1	T1	–	–	–
2	T2	–	–	–
3	O1	1.321,63	1.348,06	1.375,02
	O2	1.306,72	1.332,86	1.359,51
	O3	1.296,77	1.322,70	1.349,16
	E1	3.589,24	3.661,02	3.734,24
	T3	3.589,24	3.661,02	3.734,24

Grupo	Nivel	Total año 1/4/2023-31/3/2024	Total año 1/4/2024-31/3/2025	Total año 1/4/2025-31/3/2026
4	E2	3.580,84	3.652,46	3.725,51
	E3	3.572,59	3.644,04	3.716,92
	O4	1.284,11	1.309,79	1.335,98
	O5	3.782,31	3.857,96	3.935,12
5A	O5	3.782,31	3.857,96	3.935,12
5B	E4	3.572,59	3.644,04	3.716,92
	E5	1.272,63	1.298,09	1.324,05
	E6	3.572,59	3.644,04	3.716,92
	O6	3.563,29	3.634,55	3.707,24
	A5	3.563,29	3.634,55	3.707,24
6	E7	3.465,89	3.535,21	3.605,91
	E8	3.539,86	3.610,66	3.682,87
	E9	3.520,86	3.591,28	3.663,10
	O7	3.465,89	3.535,21	3.605,91
	O8	3.064,32	3.125,61	3.188,12
7	E10	1.226,43	1.250,96	1.275,98
	O8	3.064,36	3.125,65	3.188,16
	O9	2.672,50	2.725,95	2.780,47

(*) Los indicadores de referencia para el cálculo de la prima de productividad, así como el sistema de cálculo, se rigen por el disposición transitoria tercera del 29 de julio de 2014.

ANEXO 4

Horarios

Centro	Sección	Días y horario	
SANT JOAN DESPÍ SANT ADRIÀ DE BESÒS.	Administración.	De lunes a viernes	
		de 9:00 h a 14:00 h-de 15:00 h a 18:00 h.	
	Mantenimiento.	De lunes a domingo	
		Mañana.	de 6:00 h a 14:00 h.
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h.
Noche.	de 22:00 h a 6:00 h.		
TRIÁNGULO FERROVIARIO.	Garantía.	De lunes a viernes.	
		de 9:00 h a 14:00 h-de 15:00 h a 18:00 h.	
	Mantenimiento.	De lunes a viernes	
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h.

Centro	Sección	Días y horario	
CAN TUNIS.	Administración.	De lunes a viernes	
		de 8:00 h a 14:00 h-de 15:00 h a 17:00 h.	
	Mantenimiento.	De lunes a domingo	
		Mañana.	de 7:00 h a 15:00 h.
		Tarde.	de 15:00 h a 23:00 h.
Noche.	de 23:00 h a 7:00 h.		
CERRO NEGRO.	Administración.	De lunes a viernes	
		Continúa.	de 8:00 h a 17:00 h.
	Mantenimiento.	De lunes a domingo	
		Mañana.	de 7:15 h a 15:15 h.
		Tarde.	de 15:15 h a 23:15 h.
		Noche.	de 23:15 h a 7:15 h.
Central.	de 12:00 h a 20:00 h.		
ZAL.	Mantenimiento.	De lunes a viernes	
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h.
		Noche.	de 22:00 h a 6:00 h.
TRIÁNGULO FERROVIARIO.	Mantenimiento.	De lunes a viernes	
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h.
		Noche.	de 22:00 h a 6:00 h.
SANT GENÍS Y SANTA EULALIA.	Garantía.	De lunes a domingo	
		Mañana.	de 6:00 h a 14:00 h.
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h.
Noche.	de 22:00 h a 6:00 h.		
FUENCARRAL.	Administración.	De lunes a viernes	
		de 8:00 h a 13:00 h-de 14:00 h a 17:00 h.	
	Mantenimiento.	De lunes a domingo	
		Mañana.	de 7:00 h a 15:00 h.
		Tarde.	de 15:00 h a 23:00 h.
Noche.	de 23:00 h a 7:00 h.		
Central.	de 12:00 h a 20:00 h.		
SANTA CATALINA.	Administración.	De lunes a viernes	
		Continúa.	de 8:00 h a 17:00 h.
	Mantenimiento.	De lunes a domingo	
		Mañana.	de 7:00 h a 15:00 h.
		Tarde.	de 15:00 h a 23:00 h.
Noche.	de 23:00 h a 7:00 h.		

Centro	Sección	Días y horario	
LA SAGRA.	Administración.	De lunes a viernes	
		Continua.	de 8:00 h a 15:00 h.
	Mantenimiento.	De lunes a viernes	
		Mañana.	de 6:30 h a 14:30 h.
Tarde.	de 14:30 h a 22:30 h.		
PINTO.	Centro de Reparaciones y Overhauls.	De lunes a viernes	
		Mañana.	de 6:00 h a 14:00 h.
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h.
MURCIA.	Administración.	De lunes a viernes	
		Continua.	de 8:00 h a 17:00 h.
	Mantenimiento.	De lunes a domingo	
		Mañana.	de 7:00 h a 15:00 h.
		Tarde.	de 15:00 h a 23:00 h.
Noche.	de 23:00 h a 7:00 h.		
VALLADOLID.	Mantenimiento.	De lunes a viernes	
		Mañana.	de 5:45 h a 13:45 h.
		Tarde.	de 14:30 h a 22:30 h.
		De Sábado a Domingo, Festivos Nacionales y Madrid	
Mañana.	de 6:30 h a 14:30 h.		

ANEXO 5

Plus excategoría, plus transporte y antigüedad

Grupo	Nivel	Plus excategoría prof. anual (*) 1/4/2023-31/3/2024	Plus excategoría prof. anual (*) 1/4/2024-31/3/2025	Plus excategoría prof. anual (*) 1/4/2025-31/3/2026	Valor trienio mes 1/4/2023-31/3/2024	Valor trienio mes 1/4/2024-31/3/2025	Valor trienio mes 2026 1/4/2025-31/3/2026	Plus transporte anual 1/4/2023-31/3/2024	Plus transporte anual 1/4/2024-31/3/2025	Plus transporte anual 1/4/2025-31/3/2026
1	T1	2.961,21	3.020,43	3.080,84	27,16	27,70	28,25	-	-	-
2	T2	1.391,80	1.419,64	1.448,03	27,16	27,70	28,25	-	-	-
3	O1	1.286,91	1.312,65	1.338,90	27,17	27,71	28,27	-	-	-
	O2	270,39	275,80	281,32	26,09	26,61	27,14	-	-	-
	O3	-	-	-	22,75	23,21	23,67	-	-	-
	E1	-	-	-	27,17	27,71	28,27	-	-	-
	T3	-	-	-	27,17	27,71	28,27	-	-	-
4	E2	1.050,65	1.071,66	1.093,09	22,75	23,21	23,67	-	-	-
	E3	487,93	497,69	507,64	22,75	23,21	23,67	-	-	-
	O4	900,42	918,43	936,80	22,75	23,21	23,67	-	-	-
	O5	-	-	-	22,75	23,21	23,67	1.318,42	1.344,79	1.371,68
5A	O5	2.402,47	2.450,52	2.499,53	22,50	22,95	23,41	1.318,42	1.344,79	1.371,68
5B	O6	554,89	565,99	577,31	21,14	21,56	21,99	1.243,31	1.268,17	1.293,54
	A5	-	-	-	21,14	21,56	21,99	1.243,31	1.268,17	1.293,54
	E4	2.658,01	2.711,17	2.765,39	22,75	23,21	23,67	-	-	-
	E5	2.289,13	2.334,91	2.381,61	22,75	23,21	23,67	-	-	-
	E6	683,72	697,39	711,34	22,75	23,21	23,67	-	-	-
	O6	554,89	565,99	577,31	21,14	21,56	21,99	1.243,31	1.268,17	1.293,54

(*) Plus excategoría profesional, sólo aplicable al personal de alta en la compañía a 16 de enero de 2014.

Grupo	Nivel	Plus excategoría prof. anual (*) 1/4/2023-31/3/2024	Plus excategoría prof. anual (*) 1/4/2024-31/3/2025	Plus excategoría prof. anual (*) 1/4/2025-31/3/2026	Valor trienio mes 1/4/2023-31/3/2024	Valor trienio mes 1/4/2024-31/3/2025	Valor trienio mes 2026 1/4/2025-31/3/2026	Plus transporte anual 1/4/2023-31/3/2024	Plus transporte anual 1/4/2024-31/3/2025	Plus transporte anual 1/4/2025-31/3/2026
6	E7	1.706,42	1.740,55	1.775,36	20,22	20,62	21,03	-	-	-
	E8	1.625,52	1.658,03	1.691,19	18,30	18,66	19,04	-	-	-
	E9	330,36	336,96	343,70	18,30	18,66	19,04	-	-	-
	O7	339,56	346,35	353,28	20,11	20,51	20,92	1.213,09	1.237,35	1.262,09
	O8	-	-	-	16,84	17,18	17,52	1.065,08	1.086,39	1.108,11
7	E10	1.393,94	1.421,82	1.450,25	18,30	18,66	19,04	-	-	-
	O8	-	-	-	16,84	17,18	17,52	-	-	-
	O9	-	-	-	16,84	17,18	17,52	-	-	-

(*) Plus excategoría profesional, sólo aplicable al personal de alta en la compañía a 16 de enero de 2014.

ANEXO 6

Horas extraordinarias

Conforme al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, las tablas salariales 2024 aplicables con efectos de 1 de enero del año 2024 son:

Grupo Profesional	H. extra normal - Euros	Hora extra festivo domingo y nocturna - Euros
1	18,53	19,42
2	17,36	18,20
3	16,03	16,78
4	15,40	16,12
5	14,84	15,53
6	14,39	15,08
7	14,24	14,90