



Art. 4. ÁMBITO PERSONAL

Que los fuera de convenio estén como mínimo 2 años en convenio (los primeros).

Art. 5. ÁMBITO TEMPORAL

La duración será de 2 años de Enero de 2017 hasta 31 de Diciembre de 2019.

Art. 6. PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO

DENUNCIA Y PRÓRROGA-

El convenio se prorroga hasta que se llegue a un acuerdo para el siguiente.

Art. 7. INCREMENTOS SALARIALES Y REVISIÓN

IPC REAL + 1.5% CADA AÑO

Art. 13. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.

-Se amplían los máximos y mínimos en 50 horas (400hrs) a cambio de aumentar el precio de la hora de art-13 en 2€.

5. Se le garantizará el medio de transporte a todo el personal. Medida que ayuda a la Prevención de accidente in itinere así como la reducción de emisiones contaminantes.

Añadir

-En el entorno a la Conciliación, se dispondrá de permiso, para cuidados necesarios por Salud, a los familiares de hasta 2º grado.

-Se dispondrá de permiso, para estudio previo al examen, de los estudios que se están realizando y que cada persona "ya" tiene notificado a RR.HH, cuando solicita la Ayuda de Estudios.

. (revisar causas por absentismo, pues la baja por maternidad / paternidad, NO debería formar parte de esas causas, va en contra de la voluntad en la igualdad, además la empresa NO cotiza por la persona que cubre ésta plaza)

Art. 17. DIVISIÓN FUNCIONAL OBREROS/AS

Grupo Nivel Categoría

Se suprimen las escalas salariales quedando un único año de **"INTEGRACION AL SISTEMA PRODUCTIVO"**. **LA PRIMERA VEZ QUE SE INCORPORA A LA COMPAÑIA**, (que sería un tiempo más que suficiente para que cualquier persona de nueva incorporación se adecue a nuestro sistema de producción). Tras el cual pasaría automáticamente a 3E.

Art. 18. GRUPOS DE TRABAJO

5. Garantía Grupo Mínimo. Se garantiza el grupo 4,5 como mínimo para todo el personal obrero Tabla I y el Merito 9 al personal afectado por Tablas II, III, IV y V.

7. Garantía Personal Grupo Mínimo. Al personal que en fecha 21.06.2013 prestaba sus servicios en la Empresa y que en aquel momento tenía garantizado como mínimo el Grupo 5'5, se le mantiene dicha garantía de Grupo Mínimo 5'5 con carácter personal, **y el personal Empleado que a fecha 01.01.2017 esté por encima del Merito 13, se le mantendrá éste como mínimo.**

Art. 39. QUINQUENIOS

El devengo de los Quinquenios será "DESDE EL MES SIGUIENTE AL QUE CUMPLE LOS AÑOS"

Letra negra = Convenio actual

Letra roja = Nueva regulación

revisada tras las Asambleas 02-02-17

miércoles, 11 de enero de 2017



Art. 41. GRATIFICACIÓN ESPECIAL FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ y PAGA DE OCTUBRE

1º Se prorrateará la paga de marzo a todos los eventuales para evitar descuentos excesivos en los finiquitos que se puedan producir todos los años a partir de marzo.

2º Se restablecerá la Paga de Octubre, para las personas que NO tienen en garantía Personal éste concepto, se iniciará con una paga 250 €uros año, (aproximado al 1% de su Jornal Año), incrementándose en la misma cuantía por cada año de vigencia, hasta alcanzar la cuantía de 1000€.

Art. 42. PERMISOS RETRIBUIDOS

3. Nacimiento o adopción de Hijos/as: El permiso en caso de nacimiento o adopción de hijos o hijas será de 3 días laborables. **Añadir.** En caso de nacimiento de hijo el permiso será ampliado a cinco días en caso de parto distócico (con intervención quirúrgica) o complicaciones de índole familiar derivadas del alumbramiento, no pudiendo exceder nunca de 6 días en caso de necesidad de desplazamiento.

Añadir apartados:

7) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio, a fin de seguir estudios de Bachiller., carrera universitaria o similares.

8) Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de asistencia general y así lo acredite el/la trabajador/a ante la empresa mediante volante emitido por el médico responsable debidamente cumplimentado.

9) Por el tiempo necesario para asistir por propia iniciativa a la consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, debiéndose solicitar, siempre que sea posible, permiso del trabajador/a para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.

Las licencias enumeradas en los párrafos anteriores están ampliadas hasta 3 días naturales más cuando necesite realizar un desplazamiento al efecto.

A los efectos de este artículo se considerará desplazamiento cualquier recorrido superior a 50 kilómetros.

Art. 44. INCAPACIDAD TEMPORAL . Enfermedad Común y Accidente No Laboral

En los casos de I.T se pagaran 6 medios jornales (en vez de 4) la primera baja/año.

Art. 45. ROPAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará ropas de trabajo de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, a los siguientes operarios u operarias y empleados o empleadas:

- **Dos chaquetillas**, dos pantalones, **dos camisetas de manga larga, tres camisetas de manga corta, una sudadera y una camisa manga larga al que le de uso a esta prenda.** Al personal clasificado como Obreros/as, Almaceneros/as y Conductores/as de Camión.

La duración de esta dotación será de un año. **En caso de deterioro de alguna de las prendas de la dotación anual, se tendrá que presentar la prenda deteriorada para su sustitución.**

- **El personal que tenga que realizar trabajos fuera de los talleres, desplazamientos al extranjero, etc... Se le dotara de un stock adicional para estos trabajos, ejemplo Chaqueta, ropa térmica, etc. Siendo esta, en el caso de trabajos con situaciones climatológicas extremas, de calidad directamente proporcional a las condiciones climáticas del país o región.**

Letra negra = Convenio actual

Letra roja = Nueva regulación

revisada tras las Asambleas 02-02-17
miércoles, 11 de enero de 2017



Art. 46. **FORMACIÓN.- Añadir.**

-La empresa realizara cursos de formación, etc. cuando implante cualquier sistema de trabajo, maquinaria nueva en la empresa, etc. Con la finalidad de mantener la calidad y mismo ritmo productivo.

-La empresa realizara cursos continuos de formación en idiomas para formar a la plantilla que lo solicite voluntariamente, quedando más que justificada esta formación por los casos que a continuación detallamos:

- Incremento de salidas internacionales de operarios/as para realizar diferentes trabajos de producción de corta, media y larga duración, continuas visitas de clientes, inspectores, trabajadores de transferencia tecnológica, garantía, etc.

Esta medida se plantea como una mejora de la imagen de nuestra compañía en casa de los clientes, y reducir así la dependencia y sobrecostes de traductores de estos.

-Ayuda de Estudios.- Para fomentar la formación de los empleados de la empresa se establece un beneficio social, de carácter asistencial, denominado Ayuda de Estudios, que se regula por las siguientes disposiciones:

1. La ayuda será de aplicación para el plan de estudios vigentes en cada momento y que estén oficialmente reconocidos por el estado o comunidad autónoma.
2. Los estudios que realicen los empleados deberán estar relacionados con su puesto de trabajo o que puedan ser de aplicación práctica en cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.
3. La ayuda consistirá, en caso de estudios superiores, en el pago de los créditos aprobados durante el curso vigente. La justificación de las asignaturas aprobadas se tendrá que entregar antes del comienzo del curso siguiente.
4. De conformidad con el procedimiento establecido al efecto por la Comisión Paritaria de Formación (anexo PROCEDIMIENTO DE AYUDA DE ESTUDIOS), las cuantías máximas para el pago de matrícula y gastos complementarios son las que a continuación se establecen:

a) Estudios superiores: 795 €

b) Otros estudios; ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos e Idiomas* 490 €

*Complemento Idiomas: Sólo serán reconocidos aquellos cursos de idiomas que se impartan en la Escuela Oficial de Idiomas y centros homologados y reconocidos por el Centro de Formación de Stadler España, STAV.

5. Se recibirá la ayuda económica en proporción a los créditos conseguidos en cada curso, estableciendo como plazo máximo para superar el total de la carrera el doble de los años recomendados para acabarla.

6. El plazo para solicitar la ayuda de estudios se deberá efectuar antes del 30 de noviembre de cada curso.

7. Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el Incremento General



ANEXO al PROCEDIMIENTO DE AYUDA DE ESTUDIOS

DEFINICIÓN

Este procedimiento establece las normas aplicables que han de regir la obtención de la Ayuda de Estudios que establece el éste artículo del convenio colectivo.

NORMAS DE APLICACIÓN

1. La ayuda de estudios a la que se refiere, no será de aplicación para los estudios y cursos cuyo coste sea soportado por la compañía.
2. Los empleados presentarán la solicitud de ayuda de estudios una sola vez y deberá ser obligatoriamente en el curso escolar que se matriculen por primera vez. Tendrán de plazo hasta el día 30 de noviembre del año del curso que se matriculen.
3. La ayuda total que el empleado recibirá al acabar sus estudios será la suma de las cantidades anuales correspondientes a las ayudas de estudios del número de años consecutivos al del inicio de la titulación elegida. El plazo máximo que se le otorga para obtenerla es el doble de años previstos de duración.

Art. 47. ASCENSOS.-

-Cualquier plaza obtenida por concurso oposición en la empresa, se mantendrá en la próxima contratación.

-Pedimos que se realicen temarios específicos de nuestros trabajos internos y por oficios.

Art. 51. GARANTÍA PERSONAL CONVENIO Y OTRAS GARANTIAS PERSONALES

Añadir.- C) CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA.

-La dirección y este comité de empresa, a través de esta cláusula, tienen como objetivo hacer un reconocimiento a las horas de formación interna invertida, y la experiencia adquirida por las trabajadoras/es de esta compañía a lo largo de los años.

Así pues, por lo anteriormente expuesto, en cualquier caso de reajuste de plantilla, se tendrán en cuenta estos conceptos de antigüedad en la compañía, para llevarlos a cabo con la finalidad de que no haya una pérdida de estos conocimientos y experiencia tan específicos como el diseño, experiencia en producción, fabricación, resolución de problemas, etc. De nuestros productos, para que no se genere una fuga de conocimientos de la que se pueda beneficiar nuestra competencia.

Esta medida asegura también, que estos conocimientos productivos sean transferidos a nuevas incorporaciones beneficiándose así la competitividad de esta compañía.

Art. 52. JORNADA DE TRABAJO

Se reducirá 8 horas anuales por cada año de convenio.

Los 15 min. Del bocado si computara dentro de la jornada como tiempo de trabajo efectivo, quedando los turnos con los siguientes horarios, 6 a 14 – de 14 a 22 – de 22 a 6.

Para el Personal en Jornada Partida, podrá interrumpirse para tomar la comida, con una duración de 40', que no computará como tiempo efectivo de trabajo.

Al personal de jornada partida se le aplicará este régimen todo el año, excepto del 15 de junio al 15 de septiembre, en que se establece jornada intensiva de verano, ayudando con ésta medida a la conciliación familiar.



Art. 53. REALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

1.-Establecimiento de turnos

d) En caso de necesidad familiar de la persona que lo solicita, se podrá adecuar como horario especial y que cubrirá su jornada diaria.

2.-Prestación de servicios de miércoles a domingo:

Anular las clausulas personales con contrato de miércoles a domingo.

Art. 55. CARGAS DE TRABAJO Y SUBCONTRATACIÓN

Añadir texto:

-Debido a la tendencia creciente en la subcontratación con empresas externas de trabajos que se realizaban dentro de fábrica. Pedimos:

1. Que se regule la carga de trabajo subcontratada en un porcentaje teniendo en cuenta la carga de trabajo interna (subcontratar cuando nuestros talleres estén al 100% de carga). No entendemos que se esté subcontratando el trabajo en algunas secciones, estando estas bajo mínimos en cuanto a carga de trabajo interna. (No queremos ser una subcontrata de nuestra empresa matriz Stadler, pero sin embargo hacemos lo contrario internamente en nuestra fábrica de Valencia, apostando por una subcontratación voraz, injustificada y de dudosa calidad)

-Con la finalidad de incrementar la calidad a la que hace referencia el Art-71, pág. 58 del actual convenio colectivo:

Se les exigirá a todos nuestros proveedores (subcontratas). Los mismos protocolos de calidad y efectividad internos, con el fin de ahorrar en sobre costes derivados de reparaciones que se realizan a coste horario nuestro, y tienden a encarecer el precio final del producto, no obligando a nuestros suministradores a corregir sus estándares de calidad. Las anomalías que se produjeran correrían a cargo de la subcontrata (nuestras horas de reparación).

Esta medida, daría como consecuencia una reducción en el precio final del producto, y una mejor imagen de nuestra compañía de cara a los clientes. Aproximándonos más a nuestra política de calidad total mencionada en el artículo 71 de nuestro convenio.

Art. 56. VACACIONES

1.- Duración y Distribución

Añadir texto

Se disfrutaran cuatro semanas completas en julio ó agosto ó septiembre, aunque la norma es agosto y los dos días restantes en fechas a determinar al confeccionar el Calendario Laboral, aunque la norma es utilizarlos en el entorno de días navideños.

Si durante el disfrute del período vacacional el trabajador sufre algún accidente o enfermedad, las vacaciones quedarán interrumpidas, siempre que medie la baja de la Seguridad Social y se justifique la comunicación de la misma en un plazo de 72 horas, pudiendo el trabajador afectado continuar las vacaciones hasta completar el período que le corresponda a partir de la fecha de alta.

Art. 57. AYUDA ESCOLAR.

Letra negra = Convenio actual

Letra roja = Nueva regulación

revisada tras las Asambleas 02-02-17
miércoles, 11 de enero de 2017



- Será de aplicación a **TODA LA PLANTILLA** ya que es una medida social, teniendo que estar debidamente desglosada en todas las nóminas de las trabajadoras y trabajadores como tal.

Art. 58. PRÉSTAMOS PERSONALES.

- Será de aplicación a **TODA LA PLANTILLA, ES UNA MEDIDA SOCIAL**

Se establecen dos tipos de préstamos....., **2.800€-€**, a devolver, como máximo en 28 mensualidades incluso en Pagas Extraordinarias.

B. Pago de Matrículas de los hijos e hijas de empleados/as. **Debido al incremento que han experimentado las matrículas y becas....., pasa de 800€ a 1000€ de límite máximo, y su devolución pasaría de 10 a 12 pagos.**

Art. 61. DISCAPACITADOS/AS.

-La ayuda será de aplicación a **TODA LA PLANTILLA, ES UNA MEDIDA SOCIAL.**

Art. 63. SALIDAS AL EXTERIOR

Dada la nueva peculiaridad de Proyectos y de Países en la que Stadler Valencia STAV está su actuación y por tanto para Diseñar, Producir y Mantenimiento Post Venta, se desarrolla el siguiente protocolo para resolver y mantener nuestros cánones:

- Incluir un responsable (Encargado, Jefe de Equipo...) en cada salida, para chequear el trabajo y recepcionar con el cliente, su entrega.
- Avisar al operario con una antelación mínima de 3 días laborables.
- Antes de iniciar el viaje, dar al operario toda la documentación pertinente al viaje (billetes, alojamiento, coche de alquiler, telf. 24h, información asistencia sanitaria etc...)
- Antes de iniciar el viaje ingresar mediante transferencia bancaria la dieta de todos los días que dure el viaje, en caso de prolongar la estancia realizar otro ingreso hasta la nueva fecha de finalización del viaje.
- Los días de traslado se entenderá como jornada de trabajo todas las horas comprendidas desde la llegada al aeropuerto de Manises o estación de tren hasta la llegada al hotel en la ciudad de destino.
- En el supuesto de realizar jornadas a turnos durante los trabajos fuera del territorio nacional, estas tendrán la misma consideración que si se realizasen en factoría, abonando todos los pluses que correspondan.
- El hotel será, como mínimo, con una calidad de 3* o similar y siempre con el desayuno incluido y una dieta por día de Desplazamiento y Transporte, descrita en Anexo IV.
- Para estancias superiores a 7 días incluir un ticket de lavandería.
- Las horas realizadas fuera de la jornada laboral serán "Artº54".
- Distinguir y Fijar en Convenio el precio de dieta europea 93€ y una dieta para el resto del mundo 120€.



Art. 65. DONACIÓN A ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES.

Por importe de ~~2.103,54~~ **2.300€ Euros...**

Art. 69. PLUS DE PENOSIDAD POR RUIDOS Y TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

Incluir en el redactado. Las medidas de protección individuales, no pueden prevalecer sobre las medidas de protección colectivas, teniendo que ser estas de acreditada efectividad según la LPRL.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

EMPLEO

1. CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES A FIJOS

Se mantendrán las medidas de transformación de contratos eventuales a fijo acordadas en el anterior convenio variando solo lo siguiente:

-20 fijos POR ANTIGÜEDAD a la firma de este convenio.

-4 eventuales/año a fijos por incremento en la contratación de nuevos proyectos, cuando supere 250 mill€. o la parte proporcional en caso de no alcanzarlo ó superarlo.

-Cualquier conversión de contratos eventuales en fijos se realizará según el siguiente criterio:

- **Uno a criterio de la empresa y uno, por antigüedad en la empresa (mayor número de días trabajados). 50% empresa, 50% antigüedad. El comité llevara un seguimiento para su correcto funcionamiento.**

Esta medida crearía unas expectativas de futuro medibles para las trabajadoras/res que llevan con nosotros demasiados años (a nuestro entender) con contratos eventuales, sin que se les habrá un horizonte de estabilidad laboral para ellos y sus familias.

CONCLUSIONES

Art-29. La Empresa y la parte social reconocen la necesidad de conseguir una continua mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, puesto que constituye el fundamento básico de la competitividad, tanto en el orden nacional como en lo que a exportaciones a los mercados internacionales se refiere, y, en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la supervivencia y mejora de la Empresa.

-Desde la Sección Sindical de UGT STADLER, venimos detectando una bajada preocupante (a nuestro entender) de nuestros estándares de calidad, ya que tenemos que rectificar continuamente mediante modificaciones por errores de diseño y de producción nuestros productos, (incluso después de realizar un número significativo de unidades).

Muchas de estas modificaciones se realizan en las instalaciones del cliente, con la mala imagen que esto conlleva para nuestra factoría en Valencia y sobre todo, con los sobrecostes no cuantificados ni previstos inicialmente derivados de la intención de implantar un sistema



productivo irreal y nocivo para nuestra imagen, sobre todo para futuras firmas de nuevos contratos.

Sobrecostes que se pretende corregir con una bajada de salarios, condiciones e incluso con un incremento de horas anuales no remuneradas, siendo esto último contraproducente ya que si no subsanamos estos errores de inicio, cuantas más hora realicemos más errores generaremos. Todas estas medidas se ensañan más con la gente de nueva incorporación que se supone que son el futuro de nuestra fábrica.

Desde esta Sección Sindical, entendemos que la única manera de competir tanto a nivel nacional como internacional, es ofreciendo una calidad extrema que avale (si esto fuera así) que en algún caso pudiéramos ser un poco más caros que alguno de nuestros competidores. Entendemos también, que **la productividad no puede prevalecer por encima de la calidad** sino que, o deben de ir de la mano, o debería prevalecer la calidad por encima de la productividad.

Por todo lo anteriormente citado, pedimos una modificación del art- 29 del actual convenio colectivo donde se recoja lo anteriormente citado.

Otras cuestiones Area RR.HH Nominas, etc

Disponer de un sistema informático MAS SENCILLO de relación con el personal para:

- Nominas
- Control de Incentivo
- AIDia
- E-mail
- Plan de Acogida
- Prevención y Seguridad
- Etc.

Dado que el sistema actual, entendemos que es demasiado rígido y ocasiona muchas incidencias mensualmente y a GRAN número de personas.