

1º ÁMBITO, VIGENCIA y PRÓRROGA

- Art.4. ÁMBITO PERSONAL
A las nuevas incorporaciones no se les ofrecerá la exclusión de Convenio hasta transcurridos como mínimo 2 años.
- Art.5. ÁMBITO TEMPORAL
La duración será de 1 ó 2 años, ampliable según negociación.
- Art.6. PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO
El convenio se prorroga hasta que se llegue a un acuerdo para el siguiente.

2º JORNADA LABORAL

- Se reducirá la jornada laboral anual en 8 horas por cada año de vigencia del convenio.
- Los 15 minutos del almuerzo se considerarán jornada computable.
- 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 esta medida a la conciliación familiar.
- Se aplicarán todos los aspectos de la Jornada Laboral, al personal Fuera de Convenio: Art.13, Art.54, Horas de Formación, Quinquenios, etc.
- Art.42. Todo el personal de plantilla dispondrá de 2 días anuales de asuntos propios retribuidos.
- Art.53. REALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO
 - Eliminación de las siguientes cláusulas:
 - a. Trabajos de miércoles a domingo.
 - b. Obligación de realizar horas extras.
 - Establecimiento de Turnos. Añadir el siguiente texto:
 - d) Con el compromiso de la empresa, de que sus trabajadoras y trabajadores puedan conciliar la vida laboral con la vida familiar, se ajustarán los horarios de trabajo para que el personal de plantilla, a final de semana haya cumplido con su jornada laboral. De esta manera, un padre o madre que lleve a su hija o hijo a la escuela podrá entrar más tarde y completar su jornada, saliendo más tarde o recuperando las horas al día siguiente o posteriores, pero siempre terminando la semana con el cómputo total de horas semanales completado. Otro motivo de conciliación, sería la enfermedad de un familiar hasta el 3er grado de consanguinidad.

De manera análoga al Art.46. Formación, con motivo de la especialización y formación de la plantilla, la empresa también ajustará los horarios de las trabajadoras y trabajadores que estén realizando algún curso.

Se deberá justificar el cambio de horario y se planteará el nuevo a Recursos Humanos, y tal y como se ha descrito con anterioridad, al final de la semana se deberá haber cumplido la suma total de horas a realizar según el calendario en vigor. En los casos de enfermedad, se presentará el justificante médico y, en el caso de estudios, el resguardo de la matrícula.

3º INCREMENTO SALARIAL

- Art. 7. INCREMENTO salarial del IPC REAL + 700 euros (que se abonarán en una sola paga), en cada año de vigencia del convenio.
- Art.7. Para la plantilla Fuera de Convenio: se aplicará como mínimo el mismo porcentaje que a la plantilla de Convenio, sobre la parte fija del salario. Respecto de la parte variable, se revisarán los valores absolutos determinados por puestos (Máximo Bono), incrementándose en el mismo porcentaje que se fije en la revisión de Convenio. Téngase en cuenta que el valor del Máximo Bono permanece invariable desde el año 2006.
- COMPLEMENTO DE IGUALDAD SALARIAL: A todo el personal, que no tienen en su salario ninguna Garantía Personal o ésta sea menor de 150 euros al mes, se les creará una, cuya cuantía será de 150 euros al mes. Dicha cuantía se revalorizará en los incrementos que se vayan acordando.

4º REVISIÓN

- Art.7. Se establecerá como Incremento Inicial de cada año de vigencia, el IPC Previsto. Si el IPC Real superase el Previsto, se revisará este incremento en todos los conceptos salariales.

5º EMPLEO. CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES A FIJOS

- Se mantendrán las medidas de transformación de contratos eventuales a fijos acordadas en el anterior convenio (Cobertura de Bajas, 1x1, etc.), variando sólo lo siguiente:
 1. Se pasarán a fijos a la firma de este convenio, 20 personas. Se tomará como criterio el mayor número de días trabajados (antigüedad).
 2. Se transformarán 4 contratos eventuales a fijos, cada año del convenio, con motivo del incremento en la contratación de nuevos proyectos siempre que se supere la cifra de negocio de 250 millones de euros, o la parte proporcional, en caso de no alcanzarlos.
 3. Cualquier conversión de contratos eventuales en fijos se realizará según el siguiente criterio: Uno a criterio empresarial y uno por antigüedad en la empresa (criterio: mayor número de días trabajados). El Comité de Empresa llevará un seguimiento para asegurar su correcto funcionamiento.

6º CONTRATO DE RELEVO

- Se prolongará el acuerdo de Jubilación Parcial, más allá de la vigencia del Acuerdo que se alcance en este convenio.

7º INCENTIVOS

- PERSONAL DE TALLER.
 - Establecer como grupo mínimo de trabajo el 5,5 para las categorías de: Oficial de 1ª E, Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª y Oficial de 3ª E.
 - Establecer para todas las horas tipo "P" (de P1 a P8) el precio de P9.
- PERSONAL EMPLEADO.
 - Unificar en una sola Tabla de Mérito los INCENTIVOS para Administrativos, Técnicos de Oficina y Técnicos de Organización.
 - Unificar en una sola Tabla los SALARIOS para Administrativos, Técnicos de Oficina y Técnicos de Organización.
 - Incremento de 4 puntos en la Tabla de Mérito a todo el personal, estableciendo como mérito mínimo el Mérito 13.

8º ANTIGÜEDAD

- Art.39. El devengo de los Quinquenios será "DESDE EL MES SIGUIENTE AL QUE SE CUMPLEN LOS 5 AÑOS".

9º ARTÍCULO 13

- Se restablecerá el precio hora del Art.13 conforme al importe en que estaba antes del anterior convenio.
- Se le garantizará el medio de transporte a todo el personal de plantilla. Esta medida ayuda a la Prevención de accidente “in itinere”, así como a la reducción de emisiones contaminantes.
- En lo que respecta a la Conciliación, se dispondrá de permisos para cuidados necesarios por Salud, a los familiares hasta el 3^{er} grado (según notificación de RR.HH. a la Comisión de Productividad, de fecha 28-10-2015).
- Se dispondrá de permisos para estudios previos al examen, respecto a los estudios que ya se están realizando y que fueron notificados a RR.HH., en el momento de la solicitud de la Ayuda de Estudios.
- Se revisarán las causas de absentismo, pues la baja por maternidad/paternidad NO debería formar parte de esas causas: va en contra de la voluntad de la Igualdad y, además, la empresa NO cotiza por la persona que cubre esta plaza.

10º PROMOCIÓN Y ASCENSOS

- Cualquier plaza obtenida por concurso-oposición en la empresa, se mantendrá en la siguiente contratación, en caso de que el personal afectado, cause baja.
- La empresa elaborará temarios específicos de nuestros trabajos internos y por oficios, para cada ascenso y/o promoción.
- La empresa creará una Biblioteca -On Line- para que su personal pueda prepararse a optar a las plazas de ascenso y para el seguimiento de los Cursos de Formación.



11º CATEGORÍAS PROFESIONALES

- Art.17. DIVISIÓN FUNCIONAL OBREROS/AS: GRUPO, NIVEL Y CATEGORÍA. Se suprimen las escalas salariales quedando un único año de 3^a, que sería un tiempo más que suficiente para que cualquier persona de nueva incorporación se adecúe a nuestro sistema de producción. Tras ese año se pasaría automáticamente a 3^a E.

12º FORMACIÓN. Art.46

- OFICIOS. La empresa creará el oficio de adhesivador y otorgará 1 “G” a los adhesivadores.
- HOMOLOGACIONES. La empresa asignará el valor económico de 1G de soldadura, para todas aquellas homologaciones que al igual que los adhesivadores, son necesarias para poder desarrollar nuestro trabajo.
- PERSONAL EN PRÁCTICAS. Dada la gran variedad de tipos de Formación que se realizan en la empresa (PNL, FCT, Formación Dual, Becario, Becario de Post-Grado, etc.), es conveniente crear un porcentaje máximo por secciones. Las horas de Formación de una sección no pueden sobrepasar el 15% de las horas de trabajo de dicha sección.
- CURSOS DE FORMACIÓN.
 1. La empresa realizará cursos de Formación cuando implante cualquier sistema de trabajo, maquinaria nueva en la empresa, etc., con la finalidad de mantener la calidad y ritmo productivo.
 2. Los cursos de Formación para Delegadas y Delegados en temas de Seguridad y Salud, así como en Materia de Igualdad, serán horas NO computables, aunque se celebren fuera de los locales de la empresa.

3. La empresa realizará cursos continuados de formación en idiomas para la plantilla que lo solicite voluntariamente, quedando más que justificada esta formación, por los casos que a continuación se detallan: Incremento de salidas internacionales del personal para realizar diferentes trabajos de producción de corta, media y larga duración, frecuentes visitas a clientes, trabajos de inspección, de transferencia tecnológica, garantía, etc.

Esta medida se plantea como una mejora de la imagen de nuestra compañía en casa de los clientes, y además se conseguirá reducir la dependencia y los sobrecostes por el uso de traductores/as en las mismas.

➤ **AYUDA A ESTUDIOS.** Para fomentar la formación del personal 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 los Planes de Estudios vigentes en cada momento y que estén oficialmente reconocidos por el Estado o Comunidad Autónoma, incluyendo cursos de Diseño y Organización, ya que pueden proporcionar una gran cantidad de herramientas muy útiles a la Empresa.

2. Los estudios que realicen los empleados/as deberán estar relacionados con su puesto de trabajo, o ser de aplicación práctica en cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

a. Relación de Estudios de Grados UNI de la Comunidad Valenciana:

- Ciencias
- Ingeniería y Arquitectura
- Artes y Humanidades
- Ciencias Sociales y Jurídicas
- Fabricación Mecánica

b. Relación de Estudios Reglados por Familia Profesional:

- Administración y Gestión
- Comercio y Marketing
- Electricidad y Electrónica
- Energía y Agua
- Fabricación Mecánica
- Informática y Comunicaciones
- Instalación y Mantenimiento
- Química
- Transporte y Mantenimiento de Vehículos

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: 790 € (Coste actual 60 créditos, 1.580€).
- b. Estudios superiores Master: 1.410 € (Coste actual 60 créditos, 2.820€).
- c. Otros estudios: ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos e Idiomas*, 490 €.

* Idiomas: Sólo serán reconocidos aquellos cursos de idiomas que se impartan en la Escuela Oficial de Idiomas, Centros homologados o reconocidos por el Departamento de Formación de Stadler Rail Valencia.

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. La solicitud de la Ayuda de Estudios se deberá efectuar antes del 30 de noviembre de cada curso.
7. Esta ayuda se revalorizará cada año de vigencia del convenio, de acuerdo con el Incremento General.

➤ ANEXO al PROCEDIMIENTO DE AYUDA DE ESTUDIOS

1. DEFINICIÓN

Este procedimiento establece las normas aplicables que han de regir la obtención de la Ayuda de Estudios que establece este artículo del Convenio Colectivo.

2. NORMAS DE APLICACIÓN

- a. 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.
- b. El personal afectado presentará la solicitud de la Ayuda de Estudios una sola vez y deberá ser, obligatoriamente, en el curso escolar en el que se matricule por primera vez. Tendrá de plazo hasta el día 30 de noviembre del año del curso en que se matricule.
- c. La ayuda total que el empleado/a 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.

13º PERMISOS

- PERMISO DE PATERNIDAD. Se ampliará a 5 semanas.
- PERMISO POR INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN y ACOMPAÑAMIENTO A CONSULTA DE MÉDICO ESPECIALISTA. Cuando un familiar de 1er grado de consanguinidad, sea intervenido quirúrgicamente, aunque no precise de reposo, se tendrá derecho a 1 día de permiso. Igualmente, en el caso de acompañamiento a la consulta de médico especialista.
- PERMISOS EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. Tiempo necesario para atender cualquier acción legal o médica, asociada a estos conceptos.
- NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJOS/AS. El permiso en caso de nacimiento o adopción de hijos o hijas será de 3 días laborables. Añadir: 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.
- PERMISO PARA ASISTENCIA A EXÁMENES. 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.
- MÉDICO ESPECIALISTA. 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 y debidamente cumplimentado.
- Las licencias enumeradas en los párrafos anteriores serán ampliadas hasta 3 días naturales más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto. A los efectos de este artículo, se considerará desplazamiento cualquier recorrido superior a 50 kilómetros.
- El personal dispondrá de 24 horas retribuidas anualmente para visitas médicas (incluidas las de cabecera, pediatra, análisis, etc.) sea de hijos, hijas, madres, padres, cónyuge o del propio sujeto.
- Una vez iniciada la jornada laboral, ésta no computará para ningún permiso.

14º ASPECTOS SOCIALES

- INDEMNIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EVENTUALES. Establecer 20 días por año trabajado, como montante económico de la indemnización por rescisión de cualquier contrato eventual.
- Art.44. INCAPACIDAD TEMPORAL. Enfermedad Común y Accidente No Laboral. En los casos de I.T. se pagarán 6 medios jornales (en vez de 4) en la primera baja del año.
- Art.45. ROPAS DE TRABAJO. La Empresa facilitará las ropas de trabajo de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, a todo el personal de Taller, Almaceneros/as y Conductores/as de Camión, a saber:
 1. 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.
 2. 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.
 3. Al personal que tenga que realizar trabajos fuera de los talleres, desplazamientos al extranjero, etc. se le dotará de un stock adicional para estos trabajos, por ejemplo, chaqueta, ropa térmica, etc. En el caso de trabajos con situaciones climatológicas extremas, deberá ser de calidad directamente proporcional a las condiciones climáticas del país o región en el que deba utilizarse.
- Art.57. AYUDA ESCOLAR. 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 ya que es una medida social.
 1. Se establecen dos tipos de préstamos:
 - a. De 3.000€, 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, esta ayuda pasaría de 800€ a 2.000€ de límite máximo, y su devolución pasaría de 10 a 12 pagos.
 2. Aumentar la bolsa para estos fines hasta 120.000 €uros.
- Art. 61. DISCAPACITADOS/AS. La ayuda será de aplicación a TODA LA PLANTILLA, es una medida social.
- Art. 65. DONACIÓN A ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES. Por importe 2.300€ Euros.
- GUARDERÍA. Poner guardería (subvencionada), dentro de la factoría para conciliar la vida laboral y familiar.
- LAVANDERÍA. Se establecerá un servicio semanal gratuito, fomentando la reducción de gasto en ropa.
- EQUIPOS DEPORTIVOS. Crear y financiar equipos deportivos para fomentar la vida saludable, el compañerismo entre secciones / departamentos y hacer publicidad indirecta de la empresa.
- SIMPLIFICAR el acceso a la Plataforma de la Nómina.
- AUTOBUSES. Añadir una línea de autobús más y redistribuir el resto de líneas.

15 º Art.63. SALIDAS AL EXTERIOR

- Incluir un responsable (Encargado, Jefe de Equipo...) en cada salida.
- 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 de asistencia sanitaria, etc.).
- Antes de iniciar el viaje ingresar mediante transferencia bancaria la dieta de todos los días que dure el viaje y en caso de prolongar la estancia, realizar otro ingreso hasta la nueva fecha de finalización del viaje.
- Los días de traslado se entenderán como jornada de trabajo para 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, éstas tendrán la misma consideración que si se realizasen en factoría, abonando todos los pluses que correspondan.
- El hotel tendrá, como mínimo, una calidad de 3* o similar, y siempre con el desayuno incluido. Además, se asignará una dieta por día de Desplazamiento y Transporte, descrita en el Anexo IV del convenio.
- Para estancias superiores a 7 días, se incluirá un ticket semanal de lavandería.
- Si hubiese necesidad de realizar horas fuera de la jornada laboral serán consideradas como horas realizadas en jornada festiva.
- La DIETA INTERNACIONAL para los trabajos realizados en países extranjeros será de la siguiente cuantía:
 - ZONA EURO..... 100 euros X día
 - ZONA NO EURO..... 120 euros X día.

16º Art.55. CARGAS DE TRABAJO Y SUBCONTRATACIÓN

- La empresa no procederá a la contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal o contratas.
- Debido a la tendencia creciente en la subcontratación con empresas externas, de trabajos que se realizaban dentro de fábrica por el personal propio, se solicita que se regule la carga de trabajo subcontratada en un porcentaje, teniendo en cuenta la carga de trabajo interna (es decir, subcontratar cuando nuestros talleres estén al 100% de carga): no entendemos que se esté subcontratando el trabajo en algunas secciones, estando éstas 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 sobrecostes derivados de reparaciones que se realizan a nuestro coste horario 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.

- La empresa se compromete a que sus proveedores, suministradores y cualesquiera otras empresas con las que contrate o subcontrate la prestación de bienes o servicios, se obliguen a respetar las condiciones establecidas en el Convenio Sectorial que regula la actividad de los bienes suministrados o servicios prestados.

A tal fin, exigirá de todas las empresas con las que establezcan relaciones mercantiles de cualquier tipo, una declaración responsable del Representante Legal de dicha empresa, en la que conste expresamente el compromiso de aplicar a sus trabajadores/as, al menos, el conjunto de derechos y obligaciones que les corresponden, derivados del Convenio Colectivo Sectorial que regula su actividad, y especificando en dicha declaración, el convenio por el que se rigen sus relaciones laborales.

Se dará información de dicha comunicación, en los términos que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, a la Representación Legal de los Trabajadores de nuestra empresa.

El incumplimiento de este deber de información o la falta de exigencia respecto a las condiciones del Convenio Colectivo Sectorial correspondiente, dará lugar a la responsabilidad que establece el artículo 42 del ET.

17º OTRAS GARANTÍAS

- Art. 51. GARANTÍA PERSONAL DE CONVENIO Y OTRAS GARANTÍAS PERSONALES. 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 y trabajadores 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, con la finalidad de que no haya una pérdida de estos conocimientos y experiencia que son tan específicos de nuestros productos, como el diseño, experiencia en producción, fabricación, resolución de problemas, etc., de modo que no se produzca una fuga de conocimientos de la que se pueda beneficiar nuestra competencia.

Esta medida asegura, también, que estos conocimientos productivos sean transferidos al personal de nueva incorporación, beneficiándose de esta forma, la competitividad de esta compañía.

18º OTRAS PROTECCIONES

- Art. 69. PLUS DE PENOSIDAD POR RUIDOS Y 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 éstas, de acreditada efectividad según la LPRL.

19º Art. 56. VACACIONES. Duración y Distribución

- Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general en Agosto, conforme al Calendario. No obstante, con carácter individualizado por necesidades del trabajo, podrán ser modificadas y disfrutadas en los meses de Julio y Septiembre, con un preaviso de, al menos, dos meses de antelación, conforme al Artº 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se procurará que dichos cambios sean voluntarios.
- Si durante el disfrute del período vacacional, la trabajadora o 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 personal afectado continuar las vacaciones hasta completar el período que le corresponda, a partir de la fecha de alta.

Valencia – Albuixech 21-03-17

