

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
II Convenio 2012/16	1º Ámbito, Vigencia y Prorroga	1º Ámbito, Vigencia y Prorroga	Coste para la Empresa
<u>Actualmente</u> Solo escrito para una parte de la Plantilla	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 4. ÁMBITO PERSONAL A las nuevas incorporaciones no se les ofrecerá la exclusión de Convenio hasta transcurridos como mínimo 2 años 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 4. ÁMBITO PERSONAL NINGUNA PROPUESTA 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 4. ÁMBITO PERSONAL Se entiende que el convenio es un mínimo a respetar
<u>Ha variado s/años</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 5. ÁMBITO TEMPORAL La duración será de 1 ó 2 años, ampliable según negociación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 5. ÁMBITO TEMPORAL La duración será de 5 años, del 01/01/17 al 31/12/21 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 5. ÁMBITO TEMPORAL NO tiene porque ser un coste, una vigencia larga, da como resultado mejores relaciones
<u>6 meses + Ley</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 6. PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO El convenio se prorroga hasta que se llegue a un acuerdo para el siguiente. (Convenio Metal Valencia) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 6. PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO NINGUNA PROPUESTA APLICAR LA REFORMA Decreto-ley 3/2012 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 6. PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO NO tiene que ser un coste, y dada nuestra historia de más de 110 años, no entendemos que las Relaciones Laborales sean diferentes.
	2º JORNADA LABORAL	2º JORNADA LABORAL	Coste para la Empresa
1736 h	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se reducirá la jornada laboral anual en 8 horas/ año de vigencia del convenio. 	1752 horas (16 h. más)	COSTE si <u>(recordar toda la Plantilla)</u> Anterior II Convenio 1.688 h Anterior I Convenio 1.696 h
Se recupera día a día	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los 15 minutos del almuerzo se considerarán jornada computable. (estaba en LOS anteriores Convenios) 	Se recupera día a día	Más de 4 Convenios fue así

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
Mes de Julio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. <p>CONCILIACIÓN</p>		<p>NO Representa NINGUN Coste, se recupera en el Calendario Laboral</p> <p>Se daría ejemplo en el Plan de Igualdad</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se aplicarán todos los aspectos de la Jornada Laboral, al personal Fuera de Convenio: Art 13, Art 54, Horas de Formación, Quinquenios, etc. 		<p>CERO</p> <p>En vez de Bono, pagar día a día el trabajo</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 42. Todo el personal de plantilla dispondrá de 2 días anuales de asuntos propios retribuidos. (Convenio Metal Valencia, tiene 8 h) 		
Solo últimas incorporaciones y desde una fecha concretas	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de las siguientes cláusulas: <ol style="list-style-type: none"> Trabajos de miércoles a domingo. Obligación de realizar horas extras. 	<p>Art 53.2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miércoles a Domingo.- TODA la PLANTILLA es susceptible de estar OBLIGADA. • Descanso semanal, podría acumularse en periodos de 14 días 	<p>NO Representa NINGUN Coste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hay TOTAL disposición, hay suficientes Artº Convenio • Se ha dado ejemplo de TOTAL Colaboración en descansos. • Hacemos Material Ferroviario con entregas de 12 a 18 meses.
		<p>Art 52B. Jornadas Industriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 jornadas de 8h - 102€/día 	<p>Ya se hacen cuantas se necesitan</p>
Art 54. Equilibrado de Cargas 6 días 19,40€/hora		<p>Art 54. Equilibrado de Cargas 6 días 12,00€/hora</p>	<p>Ya se hacen cuantas se necesitan, incluso en casos MÁS, y sin convocar a Productividad</p> <p>-7,40€/hora</p>
II Convenio 2012/16	3º INCREMENTO SALARIAL	3º INCREMENTO SALARIAL	Coste para la Empresa
Revisión IPC Real superior al 1%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art. 7. INCREMENTO salarial del IPC REAL + (700 €/año) a Convenio 	<p>Incrementar 0'3%</p>	<p>IPC Real menos 0'3%</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Art 7. INCREMENTO IPC REAL a la plantilla F.C parte fija ➤ Revisar Resto valores F.C que están invariables desde 2006 		La Empresa pone al Colectivo como ejemplo, en todos los eventos de comunicación y prensa
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 		150 X 12= 1.800 € solo a una parte de la Plantilla (revisar cuentas empresa últimos años)
II Convenio 2012/16	4º REVISIÓN	4º REVISIÓN	Coste para la Empresa
Revisión IPC Real superior al 1%	Si el IPC Real supera el previsto		IPC Real menos 0'3%
II Convenio 2012/16	5º EMPLEO. CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES A FIJOS	5º EMPLEO. CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES A FIJOS	Coste para la Empresa
-17 a la Firma -Cualquier Baja 1x1 -Por Volumen Pedidos	<p>Por Antigüedad Jornadas Trabajadas</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 a la Firma • Cualquier Baja 1x1 • Por Volumen Pedidos 	<p>Decisión EMPRESA</p> <ul style="list-style-type: none"> • • Cualquier Baja 1x1 • 	CERO
II Convenio 2012/16	6º CONTRATO DE RELEVO	6º CONTRATO DE RELEVO	Coste para la Empresa
Actualmente, vigencias desligadas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se prolongará el acuerdo de Jubilación Parcial, más allá de la vigencia del Acuerdo que se alcance en este convenio. <p>Evitar Chantajes/Personas</p>	Aplicación efectiva de los acuerdos sobre contrato de relevo y jubilación parcial durante la vigencia del convenio.	CERO

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
II Convenio 2012/16	7º INCENTIVOS	7º INCENTIVOS	Coste para la Empresa
<u>Actualmente</u> 4,5 a TODOS/AS 5,5 a quien tenía	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 		30 cts / hora a quien NO lo tiene
<u>Actualmente</u> El 50% de habitual ó El 60% de 126	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PERSONAL DE TALLER. • Establecer para todas las horas tipo "P" (de P1 a P8) el precio de P9. 		35 cts / hora, aunque NO se USA
<u>Actualmente</u> Tablas distintas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PERSONAL EMPLEADO. • Unificar en una sola Tabla de Mérito los INCENTIVOS para Administrativos, Técnicos de Oficina y Técnicos de Organización. 		CERO
<u>Actualmente</u> Tablas distintas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PERSONAL EMPLEADO. • Unificar en una sola Tabla los SALARIOS para Administrativos, Técnicos de Oficina y Técnicos de Organización. 		CERO
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PERSONAL EMPLEADO. • Incremento de 4 puntos en la Tabla de Mérito a todo el personal, estableciendo como mérito mínimo el Mérito 13. 		NO cuantificado / a Negociar
II Convenio 2012/16	8º ANTIGÜEDAD	8º ANTIGÜEDAD	Coste para la Empresa
	➤ Art 39. El devengo de Quinquenios...		

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
<p><u>Actualmente</u> Se hace, está por periodos</p>	<p>➤ Art 39. El devengo de los Quinquenios, será “DESDE EL MES SIGUIENTE AL QUE SE CUMPLEN LOS 5 AÑOS “.</p>	<p>SUPRIMIR nuevos CONGELAR a TODOS</p>	<p>CERO + seguir incrementando brecha</p>
<p>II Convenio 2012/16</p>	<p>9º ARTICULO 13</p>	<p>9º ARTICULO 13</p>	<p>Coste para la Empresa</p>
<p>Anterior, demostró una GRAN predisposición diaria + 20 años, ha sido un ejemplo.</p>	<p>➤ Se restablecerá el precio hora del Art 13 conforme al importe en que estaba antes del anterior convenio.</p>	<p>Reducir el precio</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2'18 € en diario • 3'33€ en sábado y recuperado 	<p>+ seguir EMPOBRECIENDO la colaboración (se podría conjugar con ideas) Se evitan tiempos NO productivos</p>
<p>Se hace y está escrito</p>	<p>➤ Se le garantizará el medio de transporte a todo el personal de plantilla.</p>	<p>FICHA</p>	<p>CERO Esta medida ayuda a la Prevención de accidente “in itinere”, así como a la reducción de emisiones contaminantes.</p>
<p>Se hace, aunque no está escrito</p>	<p>➤ 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).</p>	<p>Seccion Sindical</p>	<p>CERO Se recupera y da ejemplo en el Plan de Igualdad</p>
<p>Se hace, aunque no está escrito</p>	<p>➤ 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.</p>	<p>STADLER</p>	<p>CERO Se recupera y da ejemplo en el Plan de Igualdad</p>
	<p>➤ Se revisarán las causas de absentismo, pues la baja por maternidad/paternidad NO debería</p>		<p>CERO o poco gasto Cuando una persona utiliza éstos permisos , la</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
	formar parte de esas causas: va en contra de la voluntad de la Igualdad y, además		empresa NO cotiza por la persona que cubre esta plaza y da ejemplo en el Plan de Igualdad
II Convenio 2012/16	10º PROMOCION Y ASCENSOS	10º PROMOCION Y ASCENSOS	Coste para la Empresa
En algunas ocasiones, años antes, se le dio valor	➤ Cualquier plaza obtenida por concurso-oposición en la empresa, se mantendrá en la siguiente contratación, en caso de que el personal afectado, cause baja.		<p align="center">CERO o poco gasto</p> Somos un colectivo en el que la experiencia SUPLE los 6'50€ que supone Especialista a 3E
Se tiene, POCO	➤ La empresa elaborará temarios específicos de nuestros trabajos internos y por oficios, para cada ascenso y/o promoción.		<p align="center">CERO</p>
Se tienen libros recomendados por Oficios	➤ 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.		<p align="center">CERO</p>
II Convenio 2012/16	11º CATEGORIA PROFESIONALES	11º CATEGORIA PROFESIONALES	Coste para la Empresa
¿?	➤ Art 17. DIVISIÓN FUNCIONAL OBREROS/AS: GRUPO, NIVEL Y CATEGORÍA. Se suprimen las escalas salariales quedando un único año de 3ª, 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 3ª E.		<p align="center">CERO o poco gasto</p> Somos un colectivo en el que la experiencia SUPLE los 2'27€ que supone 3ª a 3ªE

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
	12º FORMACIÓN Artº.4	12º FORMACIÓN Artº.4	Coste para la Empresa
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ OFICIOS. La empresa creará el oficio de adhesivador/a y otorgará 1 "G" a los adhesivadores/as. 		A Valorar, se especializan adrede
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ HOMOLOGACIONES. La empresa asignará el valor económico de 1G de soldadura, para todas aquellas homologaciones que al igual que los adhesivadores/as, son necesarias para poder desarrollar nuestro trabajo. 		Un oficio especializado, que consideramos se debe tener en cuenta por su repercusión
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 		CERO
No está escrito, pero se suelen adecuar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CURSOS DE FORMACIÓN. <ol style="list-style-type: none"> 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. 		CERO

Convenio Actual

Propuesta Comité 21-03-17

Propuesta de EMPRESA 27/04/17

Coste para la Empresa

12º FORMACIÓN Artº.4

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.

Coste para la Empresa

COSTE .-Sin valorar
Son temas novedosos, pero emplean un tiempo que es conveniente mejorar

COSTE
Sin valorar
Entendemos que al final, muy positivo a la empresa y a los trabajadores/as

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hay recogidos varios tipos, tanto a nivel de FP como de UNIVERSIDAD en varios campos, todos ellos deben estar relacionados con la actividad de Stadler.(ver propuesta detallada) <p>TODAS las grandes empresas, tienen planes de éste tipo y dan muy buenos resultados, tanto de implementación como de aprovechamiento de la valía y experiencia de la Plantilla.</p>		<p style="text-align: center;">COSTE Sin valorar Entendemos que al final, muy positivo a la empresa y a los trabajadores/as</p>
<p style="background-color: #90EE90;">II Convenio 2012/16</p>	<p style="background-color: #90EE90;">13º PERMISOS</p>	<p style="background-color: #90EE90;">13º PERMISOS</p>	<p style="background-color: #90EE90;">Coste para la Empresa</p>
<p style="color: #00AEEF;">Ley 4 semanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PERMISO DE PATERNIDAD. Se ampliará a 5 semanas. 		<p style="color: #00AEEF;">1 semana Se daría ejemplo en el Plan de Igualdad</p>
<p style="color: #00AEEF;">Se suele hacer, pero al no estar escrito, hay momentos de dudas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 		<p style="text-align: center;">CERO Evitamos perdida tiempo en consultarlo</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
	médico especialista.		
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 		Se daría ejemplo en el Plan de Igualdad
<p><u>Actualmente</u> No escrito, se suele hacer en parte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 		<p>CERO – con un detalle Evitamos pérdida tiempo en consultarlo, en el caso de desplazamiento “si” que podría ser 1 día más</p>
<p><u>Actualmente</u> No escrito, se suele hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. 		<p>CERO Se suele dar, pero así queda más claro</p>
<p><u>Actualmente</u> No escrito, se suele hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ MÉDICO ESPECIALISTA. Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la 		<p>CERO Se suele dar, pero así queda más claro</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
<p><u>Actualmente</u> No escrito, se suele hacer</p>	<p>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.</p>		<p align="center">CERO Se suele dar, pero así queda más claro</p>
<p><u>Actualmente</u> No escrito, se suele hacer en parte</p>	<p>➤ 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.</p>		<p align="center">CERO – con un detalle Evitamos perdida tiempo en consultarlo, en el caso de desplazamiento “sí” que podría ser 1 día más</p>
	<p>➤ 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.</p>		<p align="center">Si puede tener COSTE Entendemos MUY bajo</p>
	<p>➤ Una vez iniciada la jornada laboral, ésta no computará para ningún permiso.</p>		<p align="center">Si puede tener COSTE</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
II Convenio 2012/16	14º ASPECTOS SOCIALES	14º ASPECTOS SOCIALES	Coste para la Empresa
<p><u>Actualmente</u> La ley es de 12 días</p>	<p>➤ INDEMNIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EVENTUALES. Establecer 20 días por año trabajado, como montante económico de la indemnización por rescisión de cualquier contrato eventual.</p>		<p>SI puede tener COSTE de 8 días</p>
<p><u>Actualmente</u> 4 Medios Jornales (redactado en Antigua Acta)</p>	<p>➤ 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.</p>	<p>Eliminar los 4 medios Jornales</p>	<p>La Seguridad Social, las bajas por I.T inician el pago a partir del cuarto día, como hablamos de medios jornales, siempre se queda colgado 1 día en las bajas más largas, pues en las de corta duración, el trabajador suele utilizar el Artº 13.</p>
<p><u>Actualmente</u> Está recogida para el personal de Convenio 88'10€</p>	<p>➤ 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</p>	<p>88'10 € / hija / hijo</p>	<p>Coste no valorado Se puede considerar una medida de CONCILIACIÓN dado que estamos en un RARO ejemplo de Empresa con un 48% de personas Excluidas de Convenio, no por Jornal sino por Política de Empresa.</p>
<p><u>Actualmente</u> Está recogida para el personal de Convenio</p>	<p>➤ Art 58. PRÉSTAMOS PERSONALES. Será de aplicación a TODA LA PLANTILLA ya que es una medida social.</p>		<p>COSTE CERO – se devuelve Se puede considerar una medida de CONCILIACIÓN dado que estamos en un RARO ejemplo de Empresa con un 48% de personas Excluidas de Convenio, no por Jornal sino por Política de Empresa.</p>
<p><u>Actualmente</u> Está recogida para el personal de Convenio</p>	<p>➤ Art 61. DISCAPACITADOS/AS. La ayuda será de aplicación a TODA LA PLANTILLA, es una medida social.</p>		<p>Coste no valorado Se puede considerar una medida de CONCILIACIÓN dado que estamos en un RARO ejemplo de Empresa con un 48% de personas Excluidas, FC</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
<u>Actual/año IPC</u> 2015.-2124,03€ 2016.-2136'65 €	➤ Art 65. DONACIÓN A ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES. Por importe 2.300€ Euros.		Coste 164 €
	➤ GUARDERÍA. Poner guardería (subvencionada), dentro de la factoría para conciliar la vida laboral y familiar.		Se puede considerar una medida de CONCILIACIÓN
	➤ LAVANDERÍA. Se establecerá un servicio semanal gratuito, fomentando la reducción de gasto en ropa.		Coste no valorado
	➤ EQUIPOS DEPORTIVOS. Crear y financiar equipos deportivos para fomentar la vida saludable, el compañerismo entre secciones / departamentos y hacer publicidad indirecta de la empresa.		Coste no valorado
<u>Actualmente</u> No recogida Voluntaria	➤ SIMPLIFICAR el acceso a la Plataforma de la Nómina.		Solo se pide un acceso menos restringido, de todos es sabido que da problemas.
<u>Actualmente</u> Recogidas 2 líneas 1'12€/dia ó Empresa	➤ AUTOBUSES. Añadir una línea de autobús más y redistribuir el resto de líneas. ➤ COMEDOR. /Sin cambios	QUITAR o 3'20€/dia Toda Plantilla 5€ ó 3'5€ si recuperas	Sin Valorar €uros - Esta medida ayuda a la Prevención de accidente "in itinere", así como a la reducción de emisiones contaminantes. -NEGATIVO

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
II Convenio 2012/16	15º Art 63. SALIDAS AL EXTERIOR	15º Art 63. SALIDAS AL EXTERIOR	Coste para la Empresa
<u>Actualmente</u> No RECOGIDO	➤ Incluir un responsable (Encargado, Jefe de Equipo...) en cada salida	NADA	COSTE CERO En los desplazamientos, se debe ir acompañado, tanto por Seguridad como que además de la mayor parte de los trabajos actuales son fuera de España
<u>Actualmente</u> No escrito, se suele hacer	➤ Avisar al operario con una antelación mínima de 3 días laborables.		COSTE CERO
<u>Actualmente</u> No escrito, se suele hacer	➤ 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.).		COSTE CERO
<u>Actualmente</u> No escrito, se suele hacer casi siempre	➤ 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.		COSTE CERO
<u>Actualmente</u> No escrito, se suele hacer	➤ 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.		COSTE CERO
<u>Actualmente</u> No escrito, se suele	➤ En el supuesto de realizar jornadas a turnos durante los trabajos fuera del territorio nacional, éstas tendrán la		COSTE CERO

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
hacer	misma consideración que si se realizasen en factoría, abonando todos los pluses que correspondan.		
<u>Actualmente</u> No escrito, tanto detalle, se suele hacer	➤ 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.		COSTE IPC
	➤ Para estancias superiores a 7 días, se incluirá un ticket semanal de lavandería.		COSTE no valorado
<u>Actualmente</u> No escrito, tanto detalle, 91€	➤ DIETA INTERNACIONAL para trabajos en países extranjeros será de: ZONA EURO 100 euros X día ZONA NO EURO... 120 euros X día.	Reducir el precio en todos los casos <ul style="list-style-type: none"> • 80 €/día en diario • 700€/mes estancias + 1mes 	S/ Comité 9€ ó 29€ S/Empresa (negativo detalle) -11€ -11€
<u>Actual /día</u> 67'76 € Entera 33'88 € Media 20'18 € Salid. Fact	➤ DIETA ESPAÑA: IPC Real	Reducir precio en todos los casos a: <ul style="list-style-type: none"> • 34 €/día Dieta Entera • 16 €/día Dieta Media • 9 €/día Salida Factoría 	S/ Comité IPC S/Empresa (negativo detalle) -49'82€ -52'77€ -54'40€
II Convenio 2012/16	16º Art 55 CARGA TRABAJO Y SUBCONTRATACION	16º Art 55 CARGA TRABAJO Y SUBCONTRATACION	Coste para la Empresa
	➤ La empresa no procederá a la contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal o contratas.		COSTE CERO (según parece, la política de grupo es, fomentar e incrementar plantilla, mejora costes)

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
	<p>➤ 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.</p>		<p>COSTE CERO</p> <p>Incluso mejora Productividad</p>
	<p>➤ 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</p>		<p>COSTE CERO</p> <p>Incluso mejora Productividad</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
	<p>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).</p> <p>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.</p>		
	<p>➤ 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.</p> <p>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</p>		<p>COSTE CERO</p> <p>Incluso mejora Productividad</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>II Convenio 2012/16</p>	<p>17º OTRAS GARANTIAS</p>	<p>17º OTRAS GARANTIAS</p>	<p>Coste para la Empresa</p>
	<p>➤ Art 51. GARANTÍA PERSONAL DE CONVENIO Y OTRAS GARANTÍAS PERSONALES. CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA.</p> <p>La Dirección y este Comité de Empresa, a través de esta cláusula,</p>		<p>COSTE CERO</p> <p>LAS PERSONAS BIEN FORMADAS, SON NUESTRO MEJOR VALOS</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Esta medida asegura, también, que estos conocimientos productivos sean transferidos al personal de nueva incorporación, beneficiándose de esta forma, la competitividad de esta compañía.</p>		
<p>II Convenio 2012/16</p>	<p>18º OTRAS PROTECCIONES</p>	<p>18º OTRAS PROTECCIONES</p>	<p>Coste para la Empresa</p>
<p><u>Actualmente</u> No escrito, se hace</p>	<p>➤ Art 69. PLUS DE PENOSIDAD POR RUIDOS Y TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS. Incluir en el redactado:</p>		<p>COSTE CERO Protegemos nuestras personas</p>

Estudio COMPARATIVO entre PROPUESTAS 27-04-17 III Convenio Stadler STAV versión 10-05-17

Convenio Actual	Propuesta Comité 21-03-17	Propuesta de EMPRESA 27/04/17	Coste para la Empresa
<p><u>Actualmente</u> No escrito, tanto detalle, se suele hacer</p>	<p>Las medidas de protección individuales no pueden prevalecer sobre las medidas de protección colectivas, teniendo que ser éstas, de acreditada efectividad según la LPRL.</p>		<p>COSTE CERO Protegemos nuestras personas</p>
<p>II Convenio 2012/16</p>	<p>19º Art 56. VACACIONES DURACION Y DISTRIBUCIÓN</p>	<p>19º Art 56. VACACIONES DURACION Y DISTRIBUCIÓN</p>	<p>Coste para la Empresa</p>
<p><u>Actualmente</u> No escrito, tanto detalle, se suele hacer</p>	<p>➤ 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.</p>		<p>COSTE CERO</p>
<p><u>Actualmente</u> No escrito, tanto detalle, se suele hacer</p>	<p>➤ Si durante el disfrute del período vacacional, la/el trabajador@r 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.</p>		<p>COSTE CERO</p>