

# III CONVENIO COLECTIVO

# STADLER



## III Convenio Colectivo

**STADLER RAIL VALENCIA, S.A.U.**

**Enero 2017 - Diciembre 2022**

# III CONVENIO COLECTIVO

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I</b>	<b>PRINCIPIOS GENERALES</b>	<b>Pág.</b>
Artículo 1	OBJETIVO DEL CONVENIO	6
Artículo 2	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES CONCERTANTES	6
Artículo 3	ÁMBITO TERRITORIAL	6
Artículo 4	ÁMBITO PERSONAL	7
Artículo 5	ÁMBITO TEMPORAL	8
Artículo 6	PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO	8
Artículo 7	INCREMENTOS SALARIALES Y REVISIÓN	9
Artículo 8	COMISIÓN PARITARIA	11
Artículo 9	REPERCUSIÓN	12
Artículo 10	INTERRUPCIÓN O SUSPENSIÓN DE LA TAREA	12
Artículo 11	PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO	12
Artículo 12	RESCISIÓN DEL CONVENIO	12
Artículo 13	DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA	13
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
Artículo 14	CRITERIOS GENERALES	15
Artículo 15	DIVISIÓN FUNCIONAL PERS. TÉCNICOS/MANDOS	15
Artículo 16	DIVISIÓN FUNCIONAL EMPLEADOS/AS	16
Artículo 17	DIVISIÓN FUNCIONAL OBREROS/AS	17
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>GRUPOS DE TRABAJO OBREROS/AS</b>	
Artículo 18	GRUPOS DE TRABAJO	18
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>VALORACIÓN DE TAREAS</b>	
Artículo 19	PERSONAL OBRERO	20
Artículo 20	PERSONAL EMPLEADO/A (ADMINISTRATIVOS/AS)	25
Artículo 21	PERSONAL EMPLEADO/A (SUBALTERNOS/AS)	27
Artículo 22	PERSONAL EMPLEADO/A (DE OFICINA TÉCNICA)	29
Artículo 23	PERSONAL EMPLEADO/A (TÉCNICOS/AS ORGANIZACIÓN)	30
Artículo 24	VALORACIÓN DE MÉRITOS Y PERIODICIDAD	31
Artículo 25	RECLAMACIÓN SOBRE VALORACIÓN DE MÉRITOS	32
Artículo 26	MÉRITO MÍNIMO EXIGIBLE	32
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	
Artículo 27	PERSONAL OBRERO DIRECTO	33
Artículo 28	COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD	34
Artículo 29	CONCLUSIÓN	34
Artículo 30	CONVERSIÓN TABLAS DE INCENTIVO	35
Artículo 31	PRODUCTIVIDAD	35
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO</b>	
Artículo 32	CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA RETRIBUCIÓN	36
Artículo 33	PERSONAL OBRERO	36
Artículo 34	PERSONAL TÉCNICO/MANDO Y PERS. EMPLEADO	36
Artículo 35	CÁLCULO SALARIO O SUELDO HORA	37
Artículo 36	PRIMA MENSUAL	37
Artículo 37	PLUS TRADUCTORES/AS	37

# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO VII OTRAS RETRIBUCIONES

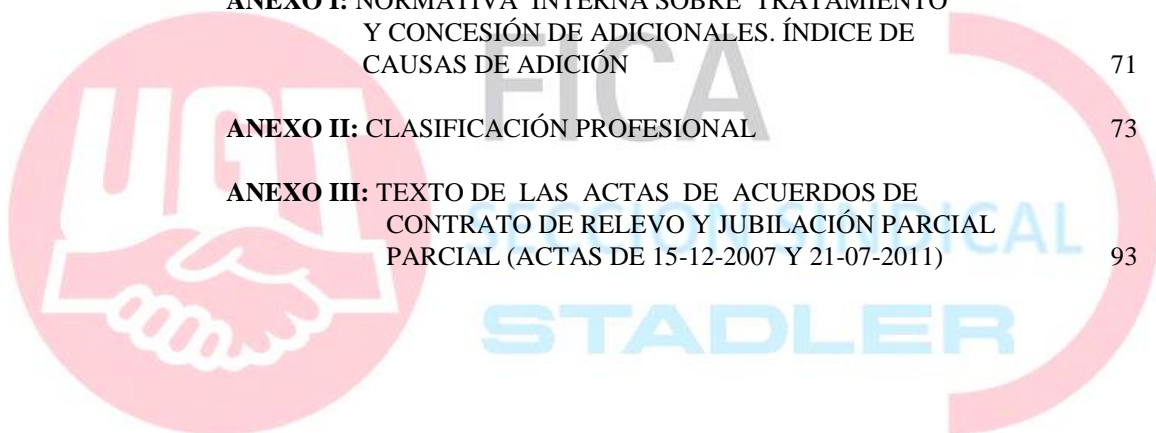
Artículo 38	DOMINGOS, FIESTAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS	38
Artículo 39	QUINQUENIOS	38
Artículo 40	PAGAS EXTRAORDINARIAS	39
Artículo 41	GRATIFICACIÓN ESPECIAL FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ	39
Artículo 42	PERMISOS RETRIBUIDOS	40
Artículo 43	PLUS DE TRANSPORTE	41
Artículo 44	INCAPACIDAD TEMPORAL	41

## CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 45	ROPAS DE TRABAJO	42
Artículo 46	FORMACIÓN	42
Artículo 47	ASCENSOS	43
Artículo 48	PROMOCIONES DE MANDOS NO TITULADOS	44
Artículo 49	PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	44
Artículo 50	EXTINCIÓN DE ACUERDOS Y CONDICIONES ANTERIORES	44
Artículo 51	GARANTÍA PERSONAL CONVENIO Y OTRAS GARANTÍAS PERSONALES	45
Artículo 52	JORNADA DE TRABAJO	46
Artículo 53	REALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	47
Artículo 54	EQUILIBRADO DE CARGAS	49
Artículo 55	PLUS PERMANENCIA	50
Artículo 56	VACACIONES	50
Artículo 57	AYUDA ESCOLAR	51
Artículo 58	PRÉSTAMOS PERSONALES	51
Artículo 59	SEGUROS SOCIALES E IMPUESTOS	52
Artículo 60	SEGURO DE VIDA	53
Artículo 61	DISCAPACITADOS/AS	53
Artículo 62	SALIDA FACTORÍA	53
Artículo 63	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE. SALIDAS AL EXTERIOR	54
Artículo 64	COMEDORES	55
Artículo 65	DONACIÓN A ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES	56
Artículo 66	HORAS EXTRAORDINARIAS, TÓXICOS, PENOSOS, PELIGROSOS Y NOCTURNOS	56
Artículo 67	DESPLAZAMIENTO A ALBUIXECH	56
Artículo 68	HORAS ESTRUCTURALES	56
Artículo 69	PLUS DE PENOSIDAD POR RUIDOS Y TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS	57
Artículo 70	PAGO DE RETRIBUCIONES	58
Artículo 71	CARGAS DE TRABAJO Y SUCTONTRATACIÓN	58
Artículo 72	CALIDAD	59
Artículo 73	POLIVALENCIA	59
Artículo 74	COMPROMISO DE COBERTURA	61
Artículo 75	COMITÉ DE SALUD	61
Artículo 76	PLAN DE IGUALDAD	62
Artículo 77	ACCIÓN POSITIVA PERSONAL CON DISCAPACIDAD	62
Artículo 78	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	62
Artículo 79	AUTOBUSES	63
Artículo 80	CONTRATO DE RELEVO	64

# III CONVENIO COLECTIVO

Artículo 81	CONTRATACIÓN TEMPORAL	64
Artículo 82	ORDEN Y LIMPIEZA. CUIDADO DE HERRAMIENTAS	64
<b>CAPÍTULO IX GARANTÍAS SINDICALES</b>		
Artículo 83	COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA	65
Artículo 84	COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LAS SECCIONES SINDICALES	66
Artículo 85	FORMACIÓN EXTERNA EN PREVENCIÓN E IGUALDAD	66
Artículo 86	GARANTÍA DEL CONVENIO	66
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</b>		
67		
<b>ANEXOS CONVENIO COLECTIVO</b>		
70		
<b>ANEXO I:</b> NORMATIVA INTERNA SOBRE TRATAMIENTO Y CONCESIÓN DE ADICIONALES. ÍNDICE DE CAUSAS DE ADICIÓN		71
<b>ANEXO II:</b> CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		73
<b>ANEXO III:</b> TEXTO DE LAS ACTAS DE ACUERDOS DE CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL PARCIAL (ACTAS DE 15-12-2007 Y 21-07-2011)		93



# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPITULO I PRINCIPIOS GENERALES

### ART. 1. OBJETIVO DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo persigue los objetivos siguientes:

- I. Mejorar los rendimientos de la Empresa para colocarla en línea internacional de competencia.
- II. Procurar el bienestar de la plantilla para, de este modo, tratar de obtener:
  - La satisfacción en el trabajo.
  - La voluntad de cooperación.
  - La integración de las personas y grupos en la comunidad Empresa.
  - El fortalecimiento de la paz social.

Las condiciones que se pactan mejoran, en conjunto, las que, individual o colectivamente, rigen en la actualidad; no hay cláusula que merme o disminuya las facultades que son propias de la Empresa, ni que cause perjuicio a la economía del país.

### ART. 2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES CONCERTANTES.

El presente Convenio Colectivo ha sido acordado y firmado por la representaciones de Stadler Rail Valencia, S.A.U. y el Comité de Empresa de la misma, previa la constitución de la Comisión Negociadora designada al efecto por ambas partes, que se reconocen capacidad y legitimidad plena para la negociación y acuerdo del presente convenio colectivo.

### ART. 3. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusivamente en el Centro de Trabajo de Stadler Rail Valencia, S.A. situado en Albuixech (Valencia).

No obstante lo antes expuesto, el presente convenio será también aplicable a los lugares de trabajo próximos que sean gestionados desde el citado centro de trabajo.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 4. ÁMBITO PERSONAL

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a toda la plantilla de la Empresa radicada en los centros de trabajo antes citados, que estén prestando servicios en los mismos 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, con posterioridad a la firma de su contrato de trabajo, 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:

1. *Técnicos/as titulados/as*
  2. *Mandos*  
(Personal Encuadrado en los Grupos Profesionales y Niveles siguientes:  
G.P. 1 Nivel M1A; G.P. 2 Nivel M2A; G.P. 3 Niveles M3A, M3B, M3C;  
G.P. 4 Niveles M4A, M4B, M4C, M4D, M4E)
  3. *Secretarios/as de Alta Dirección*
  4. *Conductores/as de Turismo de Alta Dirección*
2. Los acuerdos de exclusión de Convenio tendrán una duración anual y podrán ser prorrogados tácitamente por iguales periodos 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 Enero del año siguiente de aquel en que se solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:
    - a) Se le 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 Nivel profesional así como 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 del trabajador/a, se constituirá un complemento “ad personam” por la cuantía de dicha diferencia.



# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 5. **ÁMBITO TEMPORAL**

La duración y vigencia es de seis años, desde 1 de Enero de 2017 hasta 31 de Diciembre de 2022.

## ART. 6. **PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO**

1. **Prórroga.** El Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años, a partir del 1 de Enero del 2023 a no ser que una de las partes denunciase su vigencia, por escrito, ante la Autoridad Laboral y ante la otra parte, para negociar un nuevo Convenio.
2. **Denuncia del Convenio.** La denuncia del Convenio se realizará en la forma y condiciones previstas en el articulado del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo nº 1/1995, de 24 de marzo de 1995 (BOE del 29).

El preaviso de denuncia del Convenio podrá comunicarse a la otra parte no antes de tres meses del término de su vigencia.

3. **Ultraactividad del Convenio.** El Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 3/2012 establece, en el párrafo cuarto de su número 3 que “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.” Es decir, el periodo de ultraactividad se inicia en la fecha de denuncia del convenio y tiene en la actualidad una duración de un año.

A partir de la firma del presente convenio, ambas partes acuerdan que, a los efectos expuestos anteriormente, el inicio del cómputo de la ultraactividad lo será a partir del día 1 del mes siguiente a la finalización de la vigencia del convenio y no en la fecha de denuncia del mismo, ampliándose en seis meses el periodo de ultraactividad previsto legalmente.

Las partes acuerdan que, al haberse ampliado en seis meses dicho periodo de ultraactividad del convenio, durante los seis meses siguientes a la denuncia del mismo, no se producirá conflictividad por motivo de la negociación del convenio (ni paros ni huelgas) y se mantendrá la debida colaboración que habitualmente se presta por la plantilla.

El incumplimiento de este compromiso supondrá la anulación del periodo de ampliación de seis meses y la anulación del cambio de

# III CONVENIO COLECTIVO

la fecha de inicio, y en consecuencia la aplicación del Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores en sus propios términos.

## ART. 7. INCREMENTOS SALARIALES Y REVISIÓN

### 1) INCREMENTO SALARIAL

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, se aplicaran los siguientes incrementos:

~~Año 2017:~~ Incremento del 1'10% sobre tablas salariales 2016.

~~Año 2018 a 2021:~~ Incremento del ~~IPC~~ Real a 31 de Diciembre de cada año sobre tablas salariales del año anterior.

~~Año 2022:~~ Incremento del ~~IBC~~ Real a 31 de Diciembre más un 0'50% sobre tablas salariales 2021.

El incremento inicial aplicable será del 0'60% cada uno de los años de vigencia del Convenio, excepto en 2017, ya transcurrido, en que el 1'10% de incremento corresponde al IPC Real de dicho año.

Los incrementos pactados se aplicarán sobre los siguientes conceptos:

Art. 13. Distribución Irregular de la Jornada:

- Horas recuperadas (Normales y Festivas)

Art. 33. Personal Obrero:

- Salario

Art. 34. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado:

- Sueldo

Art. 36. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado:

- Prima Mensual

Art. 37. Plus Traductores/as

Art. 39. Quinquenios

Art. 40. Pagas Extraordinarias

Art. 41. Gratificación Especial Festividad de San José



# III CONVENIO COLECTIVO

- Art. 43. Plus de Transporte
- Art. 51.B Garantía Personal, Plus Antigüedad Consolidada y Garantía Personal Categoría
- Art. 53. Plus por Turno Temporal
- Art. 54. Equilibrado de Cargas
- Art. 55. Plus de Permanencia
- Art. 57. Ayuda Escolar
- Art. 61. Discapacitados/as
- Art. 62. Salida Factoría
- Art. 63. Dietas (en España):
- Dieta Entera
  - Media Dieta
- Art. 66. Horas Extraordinarias, Tóxicos, Penosos, Peligrosos y Nocturnos.
- Art. 67. Desplazamiento a Albuixech
- Art. 73. Polivalencia
- Importes Triple turno y Homologación Soldadura

## 2) REVISIÓN SALARIAL 2018 a 2022

Para los años 2018 al 2021, en caso de que el Índice de Precios al Consumo (en adelante I.P.C.) interanual nacional, a 31 de diciembre de cada año, fuera superior al 0'60% de incremento inicialmente pactado, los salarios se incrementarán en el porcentaje diferencial, con efectos desde 1 de enero de dicho año.

El año 2022, en caso de que el I.P.C. interanual nacional, a 31 de diciembre, tras sumarle un 0'50%, fuera superior al 0'60% de incremento inicialmente pactado, los salarios se incrementarán en el porcentaje diferencial entre dicho IPC Real + 0'50% y el 0'60% citado, con efectos desde 1 de enero de dicho año.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 8. COMISIÓN PARITARIA

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado e) del nº 3 del Artº. 85 del Estatuto de los Trabajadores, de 24.03.95, se crea una Comisión Paritaria integrada por las personas siguientes:

- Tres Vocales de la Empresa, designados por ésta, y tres Vocales del Comité de Empresa, designados por el mismo.
- Cualquiera de los Vocales actuará de Secretario.

La Comisión Paritaria tendrá los siguientes cometidos:

1. La vigilancia, cumplimiento e interpretación de los pactos del presente Convenio, sin invadir, en ningún momento, las atribuciones que corresponden a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.
2. La intervención previa, con carácter informativo y conciliatorio en los problemas y cuestiones que surjan con motivo de la aplicación y desarrollo del Sistema de Clasificación Profesional y del Sistema de Valoración de Trabajos seguido en la Empresa.
3. Cuantas cuestiones le han sido atribuidas en el texto del presente Convenio Colectivo y aquellas que le atribuye la legislación en vigor.
4. Ambas partes acuerdan, para la resolución de las discrepancias que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, el sometimiento a los acuerdos contenidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.
5. Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio. En relación a las discrepancias que pudieran surgir con motivo de los procedimientos establecidos en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el convenio, de las previstas en dicho Artículo, ambas partes acuerdan someterse a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma que a tal efecto se establezcan, las partes podrán acordar la adaptación de dichos sistemas si lo consideran oportuno.

En todos los casos, el sometimiento a un Arbitraje se producirá siempre que ambas partes lo acuerden expresamente por escrito en cada caso. Se exceptúan de esta norma los supuestos en los que el arbitraje se encuentre establecido de forma obligatoria mediante norma legal.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 9. REPERCUSIÓN

La Representación Económica hace constar expresamente, que las mejoras socioeconómicas derivadas de este Convenio tendrán la natural repercusión en los costos de producción de la Empresa.

## ART. 10. INTERRUPCIÓN O SUSPENSIÓN DE LA TAREA

Si la ejecución de la tarea y ocupación habitual quedara interrumpida por causa ajena al trabajador o trabajadora, procurará la Empresa, siempre que exista posibilidad material de hacerlo, asignar al trabajador o trabajadora -y éste/a deberá aceptarla- cualquier otra tarea u ocupación, aunque no sea adecuada a su Grupo Profesional o Nivel dentro de éste (antigua categoría profesional), en la que deberá conseguir el rendimiento normal que al productor/a le sea exigible por su profesión.

## ART. 11. PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Se admite como principio que la retribución debe estar relacionada con la importancia o exigencia del trabajo, el rendimiento individual y a que la normalidad laboral sea una constante realidad.

Para determinar las exigencias del trabajo con la mayor objetividad posible, se aplicarán sistemas adecuados de calificación. Por lo que respecta al control del rendimiento, se utilizarán sistemas objetivos para medirlo y, cuando ello no sea posible, se aplicarán sistemas apropiados de valoración de méritos personales.

## ART. 12. RESCISIÓN DEL CONVENIO

Constituyendo el Convenio Colectivo un concierto de voluntades sobre la retribución y condiciones de trabajo que en el mismo se establecen, el incumplimiento sustancial de sus pactos será motivo de rescisión.

Las infracciones individuales serán sancionadas conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de Valencia (B.O.P. Valencia nº. 120 de 22-V-2013).

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 13. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

1. La Dirección de la Empresa y la Representación del personal colaborarán en la adopción de medidas tendentes a la mejora de la producción y a la reducción del absentismo, como elementos positivos para la optimización del empleo, todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos al personal por la Legislación Laboral vigente.
2. Con carácter voluntario y de acuerdo con el interesado o interesada, se podrá prolongar la Jornada de un trabajador o trabajadora, equipo, grupo o sección homogénea, compensándose las horas de exceso acumuladas con descanso en días subsiguientes y, también, conceder descansos o permisos por falta de trabajo, para recuperarlos posteriormente con trabajo efectivo.

Con el ánimo de flexibilizar la capacidad horaria de la Empresa y entendiéndose que estas necesidades superan la vigencia de un convenio se establece que todo trabajador o trabajadora podrá tener en cualquier momento en su haber:

350 horas a su favor

350 horas de deuda

Siendo éstas las cuantías máximas.

3. La forma de recuperación de las horas debidas o de acumular horas a disfrutar posteriormente será de 2 horas diarias y 8 horas Sábados y Fiestas de Empresa. Excepcionalmente se podrán sobrepasar estos límites siempre que se respeten las 12 horas de descanso entre jornadas (según Estatuto de los Trabajadores, Sección 5ª Artº 34.3).
4. El personal que prolongue su jornada o disfrute el permiso a recuperar posteriormente a que se refiere el número anterior, percibirá la cantidad que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales, conforme a lo indicado en el punto 10 de este Artículo.
5. Al personal trasladado a Albuixech se le garantizará el medio de transporte mientras efectúe la recuperación.
6. Las horas “acumuladas” a recuperar no podrán ser cambiadas por trabajo en el periodo de vacaciones.

# III CONVENIO COLECTIVO

7. Para todas las secciones donde no haya carga suficiente de trabajo, se hará el máximo esfuerzo para trasvasar personal a secciones con carga de trabajo.
8. En un mismo equipo de trabajo no podrán simultanearse la concesión de permisos a recuperar posteriormente, con la realización de horas extraordinarias por parte de personal perteneciente al mismo. La Empresa procurará que en los equipos o secciones que se esté acumulando no se den horas "P".
9. En los casos que por razones de producción sea necesaria la incorporación de personal que se encuentre de permiso, antes de la fecha prevista, la Empresa lo comunicará al afectado o afectada con 48 horas de antelación.
10. Con el fin de evitar diferencias importantes en las bases de cotización, el abono de las cantidades del Anexo IV de las Tablas Salariales se realizará de la siguiente forma:

*Horas disfrutadas:*

50% precio hora en días normales.

*Horas recuperadas día normal:*

50% precio hora día normal.

*Horas recuperadas día Festivo/Sábado:*

Diferencia hora día Festivo (menos) 50% precio hora día normal.

11. El personal que conforme al acuerdo alcanzado, efectúe recuperación de las horas debidas o acumulación de horas a disfrutar posteriormente en Sábado y Festivo, percibirá una "Salida de Factoría" por cada día trabajado, con dicha condición (Sábado o Festivo). De no existir medio de transporte facilitado por la Empresa, se abonará kilometraje.
12. En los supuestos de recuperación de Artº. 13 podrán establecerse turnos para la utilización del Comedor.

Con el fin de vigilar el cumplimiento de estos acuerdos, la Empresa facilitará del 10 al 15 de cada mes la información relativa a permisos y recuperaciones a la Comisión de Seguimiento que a dicho efecto se crea, y que se reunirá, con carácter general, una vez al mes.

# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### ART. 14. CRITERIOS GENERALES

La Clasificación Profesional del Personal afectado por el presente Convenio Colectivo se ha establecido atendiendo fundamentalmente a los criterios que en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo Profesional distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al personal y que en ocasiones implican el establecimiento de niveles en un mismo Grupo Profesional.

Se han establecido tres Divisiones Funcionales:

Técnicos/Mandos  
Empleados/as  
Obreros/as

Los acuerdos sobre Clasificación Profesional alcanzados tienen por finalidad sustituir al anterior sistema basado en Categorías Profesionales, por lo que se han tomado las Categorías vigentes con anterioridad como una de las referencias de integración en los Grupos Profesionales y han sido integradas en 8 Grupos Profesionales. Cada Grupo Profesional está compuesto por Niveles en los que están encuadradas todas las Categorías citadas.

Como Anexo II de este Convenio Colectivo figura el texto de los Acuerdos de Clasificación Profesional que forman parte integrante del mismo.

### ART. 15. DIVISIÓN FUNCIONAL DE PERSONAL TÉCNICOS/MANDOS

Esta División Funcional comprende al personal que ha quedado encuadrado en los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:



# III CONVENIO COLECTIVO

Grupo	Nivel	Categoría
1	M1A	Ingenieros/as y Licenciados/as (T.U.Superior)
2M2A		Ingen. Técnicos/as y Titulados/as Medios/as (T.U. Medio)
3M3A		Proyectista Jefe/a
3M3B		Jefe/a Taller
3M3C		Jefe/a 1ª Administrativo/a
4M4A		Maestro/a Taller
4M4B		Contramaestre
4M4C		Encargado/a
4M4D		A.T.T. (Auxiliar Técnico/a Taller)
4M4E		Jefe/a 2ª Administrativo/a

## ART. 16. DIVISIÓN FUNCIONAL EMPLEADOS/AS

Esta División Funcional comprende al personal Administrativo, Subalterno, Personal de Oficina Técnica y Personal Técnico de Organización, que ha quedado encuadrado en los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

Grupo	Nivel	Categoría
3	E3A	Jefe/a 1ª Organización
4E4A		Jefe/a 2ª Organización
4E4B		Proyectista
5E5A		Delineante/a 1ª
5E5A		Oficial/a 1ª Administrativo/a
5E5B		Técnico/a 1ª Organización
6E6A		Delineante/a 2ª
6E6A		Oficial/a 2ª Administrativo/a
6E6B		Técnico/a 2ª Organización
7E7A		Chófer Turismo y Camión
7E7B		Almacenero/a
7E7C		Calcador/a
7E7C		Auxiliar Administrativo/a
7E7D		Auxiliar Oficina Técnica
7E7E		Auxiliar Organización
8E8A		Ordenanza
8E8A		Telefonista

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 17. DIVISIÓN FUNCIONAL OBREROS/AS

Esta División Funcional comprende al personal que presta generalmente sus servicios en los Talleres, tanto los considerados como MOD (Mano de Obra Directa) como MOI (Mano de Obra Indirecta). En numerosas ocasiones el presente Convenio se refiere a este personal como operario/a y que ha quedado encuadrado en los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

Grupo	Nivel	Categoría
5	T5A	Jefe/a Equipo
5	T5B	Oficial/a 1ª E
5	T5C	Oficial/a 1ª
6	T6A	Oficial/a 2ª
7	T7A	Oficial/a 3ª E
7	T7B	Oficial/a 3ª
7	T7C	Especialista
8	T8A	Peón/a



# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO III GRUPOS DE TRABAJO OBREROS/AS

### ART. 18. GRUPOS DE TRABAJO

1. Descripción de trabajos o puestos.- Se tendrá la descripción detallada de todos y cada uno de los puestos de trabajo perfectamente definidos, y de aquellos trabajos tipo de los diversos talleres que, con más frecuencia, se den.
2. Descripción propiamente dicha.- Los trabajos o puestos se clasificarán en grupos, según un sistema racional que tiene en cuenta los siguientes factores:

- Formación Profesional
- Habilidad
- Esfuerzo Físico
- Esfuerzo Intelectual
- Responsabilidad económica y en la seguridad ajena
- Molestia (suciedad, toxicidad, etc.)
- Peligro de accidentes

3. Grupos de trabajo.- La ponderación de los diferentes grupos en que puedan darse los factores enumerados, determina los siguientes grupos de trabajo:

Menos de 10 puntos .....	Grupo 3
10 puntos o más .....	Grupo 4
13 puntos o más .....	Grupo 5
16 puntos o más .....	Grupo 6
19 puntos o más .....	Grupo 7

Con arreglo a este sistema, se calificará el puesto de trabajo de todo el personal obrero, tanto directo como indirecto.

Para los grupos fijos y de puestos de trabajo, se continuarán empleando los grupos medios.

4. Grupos Fijos. Se mantendrá la actual política de grupos fijos, siempre que no existan modificaciones objetivas de la producción o personales del/de la productor/a.

# III CONVENIO COLECTIVO

5. Garantía Grupo Mínimo. Se garantiza el grupo 4,5 como mínimo para todo el personal.
  
6. Concesión de los Grupos de Trabajo. Solo I.P. concede los Grupos de Trabajo. No será válida y no se aplicará ninguna modificación que pueda realizarse durante la liquidación de incentivos si no ha sido previamente validada previa valoración y autorizada por I.P. y RR.HH.
  
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.



# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO IV VALORACIÓN DE TAREAS

### ART. 19. PERSONAL OBRERO

La Valoración de tareas podrá hacerse por cualquiera de los siguientes sistemas:

- Cronometraje
- Tabla de valores base
- Muestreo
- Méritos personales
- Mixto
- Curvas Experiencia

#### 1. Cronometraje

La determinación de los tiempos normales para la ejecución de la tarea comprende:

- a) Cronometraje en Taller, tomando los tiempos de ejecución de cada elemento de operación, y la actividad correspondiente.
- b) Obtención de los tiempos normales por medio de los valores hallados, después de corregirlos según la actividad observada.
- c) Determinación de tiempo concedido para cada elemento de operación, incrementando al tiempo normal los siguientes conceptos:
  - El tiempo de descanso para reponerse de la fatiga
  - El tiempo necesario para suplir los pequeños imprevistos que puedan presentarse. En general, un 5%.
  - El tiempo preciso para que se puedan atender las necesidades personales. En general, otro 5%.

Los tres conceptos se engloban en uno solo, llamado factor de fatiga o suplementario, en el que se tiene en cuenta el esfuerzo y la posición de trabajo.

# III CONVENIO COLECTIVO

- d) Obtención del tiempo total a conceder por elemento, operación, pieza o montaje en función de las tablas que la Dirección de la Empresa sometió al Comité para su conocimiento y aplicación.
- e) De la misma manera se obtiene el tiempo a conceder por preparación de máquinas, que se abonará cada vez que se inicie el trabajo.

## 2. Tabla de valores base

Como resultado de los cronometrajes, existen tablas de valores base para los diferentes elementos y operaciones y, de esta forma se hace innecesario posteriormente el cronometraje de cada trabajo. Con estas tablas, el personal Técnico de Organización puede determinar con la suficiente exactitud el valor a conceder en la mayoría de los casos. Cuando surge un trabajo nuevo del que no se tienen suficientes datos, tendrán el tratamiento indicado en el punto 12º de este mismo artículo.

## 3. Muestreo

Cuando las condiciones del caso lo aconsejen, se utilizará el método de observaciones instantáneas para la medida del rendimiento, con el que se obtienen valores semejantes a los que se conseguirían mediante observaciones continuas.

## 4. Méritos personales

En aquellos casos en que no es posible la medida directa del rendimiento, se utilizará el sistema de méritos personales. De dichas valoraciones se obtendrán unos coeficientes con los que se permite el cálculo del incentivo o prima. Los factores a tener en cuenta para esta valoración son los siguientes:

- Cantidad de trabajo
- Conservación del puesto y útiles de trabajo
- Calidad de trabajo
- Voluntad y comportamiento
- Iniciativa personal
- Adaptabilidad
- Dotes de mando



# III CONVENIO COLECTIVO

Determinado para cada operario u operaria el grado en que se da cada uno de los precedentes factores, se obtiene una puntuación que se traduce en la siguiente valoración:

<u>Puntuación</u>	<u>Valoración</u>
8	90
9	93
10	96
11	99
12	102
13	105
14	108
15	111
16	114
17	117
18	120
19	123
20	126

5. En aquellos trabajos en que sea aconsejable la implantación de las curvas de experiencia como método de trabajo, la Empresa, previa comunicación al Comité, lo implantará, permaneciendo los sistemas actuales para el resto de trabajos.

Cualquier reclamación o discrepancia que pueda surgir de la aplicación de este sistema, será tratada en el seno de la Comisión de Productividad a que se refiere el Artº. 28º de este Convenio. Serán de aplicación todos los sistemas de medición de actividad a que el presente artículo se refiere.

6. Unidad de medida

Se toma como unidad de medida la centésima de hora, de la que se deriva la unidad de trabajo, denominada PUNTO, de forma que, a rendimiento normal, deben producirse 100 puntos en una hora.

7. Rendimientos mínimos

Se considera como rendimiento normal mínimo exigible el 100 y el operario u operaria que incurra en un rendimiento inferior al señalado, será responsable de la disminución de rendimiento en los términos previstos reglamentariamente.

# III CONVENIO COLECTIVO

## 8. Tiempos improductivos o de espera

Tienen este concepto aquellos en que, por interrupciones ocasionales, el operario u operaria no puede efectuar su trabajo habitual. Según las causas que los motivan se establecen los siguientes apartados:

- P.1 -** Limpieza general, engrase completo, renovación o reposición de taladrina, todo ello ordenado o autorizado por el mando
  
- P.2 -** Retraso en el suministro de herramientas y útiles precisos para la ejecución del trabajo
  
- P.3 -** Averías de máquinas e instalaciones
  
- P.4 -** Transporte de piezas
  
- P.5 -** Corte imprevisto en el suministro de energía eléctrica o aire comprimido
  
- P.6 -** Retraso en el servicio del puente grúa
  
- P.7 -** Causas varias no expresadas en los apartados anteriores
  
- P.8 -** Falta de trabajo
  
- P.9 -** Equilibrado de operaciones (Artº. 31º)

El personal que se encuentre en situación de “P” podrá ser destinado a tareas de tipo complementario, sin que por ello las horas correspondientes pierdan su calificación de “P”.

El tiempo perdido en los casos de “P” se abonarán a razón de salario día u hora profesional de Convenio, más quinquenios, si el trabajador o trabajadora acepta una ocupación en tareas auxiliares o complementarias no productivas, y del salario hora o día interprofesional establecido legalmente para el personal mayor de 18 años; si por cualquier circunstancia se negase a efectuar un trabajo complementario o auxiliar no productivo, sin perjuicio, en este segundo caso, de la responsabilidad disciplinaria que pueda tener el trabajador o la trabajadora.

# III CONVENIO COLECTIVO

En todos los casos de "P", habiéndose aceptado la ocupación en tareas auxiliares o complementarias se abonará, además de los conceptos indicados, las percepciones siguientes como incentivo:

Para rendimientos iguales o inferiores al 126, el 60% del incentivo medio habitual de las horas trabajadas en el periodo anterior y, para rendimientos superiores, el 50% o como mínimo, el 60% del rendimiento 126, excepto en los casos de **P.9**, en que se abonará según el Artº. 31º.

## 9. Control de trabajo

Es preceptivo para el operario u operaria la anotación en los documentos de control, de todos aquellos datos relativos al trabajo que se soliciten por la Empresa, bien directamente o a través de sus mandos, para el mejor y debido conocimiento de las incidencias que puedan surgir en el trabajo y, muy especialmente, los tiempos improductivos y sus causas, según los apartados y números antes señalados, independientemente de la labor que en dichos tiempos se le encomiende. El falseamiento de estas anotaciones se considerará como deslealtad.

## 10. Calidad

Los rendimientos se sobreentiende que corresponden a la calidad exigida por el trabajo y, en el caso de que el operario u operaria no la alcance en su ejecución por causas imputables a él, dejará de percibir el incentivo correspondiente, sin perjuicio de incurrir en las medidas que legalmente la Empresa pudiera adoptar.

## 11. Trabajos no controlados

Cuando la índole de un trabajo no permita la fijación del tiempo de ejecución, se le denominará "trabajo no controlado" y se abonará, en general, 5 puntos por debajo del rendimiento relativo obtenido en los trabajos controlados de esa misma decena. El mando de taller estará facultado para proponer variar este rendimiento cuando aprecie circunstancias que así lo aconsejen. Caso de que por aplicación de la citada reducción quedaran las horas a no control por debajo del rendimiento 103, se liquidarán éstas a dicho rendimiento.

# III CONVENIO COLECTIVO

## 12. Trabajos nuevos

Todo trabajo que no se haya realizado en la Factoría, o que por variación de técnica sustancial introducida por la Empresa merezca nueva valoración, se hará esta con ayuda de la tabla de valores base, o bien por cronometraje.

Estas nuevas valoraciones tendrán un periodo de “control en blanco”, es decir, que serán provisionales durante la ejecución de las tres primeras piezas.

Durante el llamado "control en blanco", se abonarán los incentivos que se obtengan en función del rendimiento alcanzado o, en todo caso, al correspondiente al rendimiento 103.

Las discrepancias que puedan surgir como consecuencia de las nuevas valoraciones, serán sometidas a la Comisión de Productividad.

## 13. Revisión de tarifas

Las tarifas resultantes de la valoración científica del trabajo según el proceso señalado en el presente Convenio, están a disposición de los operarios y operarias; no sufrirán merma, retoque ni corte alguno a menos que, por iniciativa de la Empresa se produzcan cambios de métodos o elementos de trabajo, de máquinas, instalaciones, materiales a emplear, etc.

### ART. 20. **PERSONAL EMPLEADO (ADMINISTRATIVOS/AS)**

La valoración de tareas podrá realizarse por cualquiera de los siguientes sistemas:

- Cronometraje
- Méritos personales
- Muestreo

El primero de ellos es de muy difícil aplicación, por la diversidad de tareas, por lo que, en el presente Convenio, se ve la posibilidad de aplicación de los méritos personales y el muestreo.

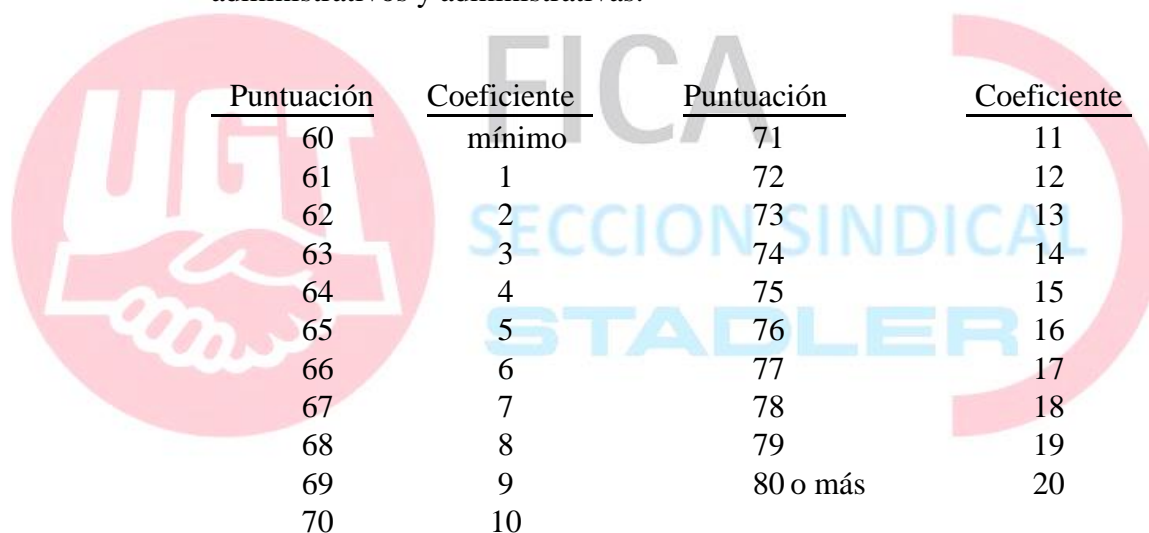
# III CONVENIO COLECTIVO

## 1. Méritos personales

En el sistema de valoración de méritos se considerarán los siguientes factores:

- Cantidad de trabajo
- Calidad de trabajo
- Adaptabilidad
- Conocimientos profesionales
- Confianza y actitud
- Asiduidad y puntualidad no justificada

La suma de los puntos correspondientes al grado en que cada uno de estos factores se dé, totalizan la puntuación por méritos de cada empleado o empleada, que se traducen en coeficientes según la tabla siguiente. En ella, la puntuación 60 equivale a un mérito mínimo y no es más que una media teórica alrededor de la cual se han de mover los méritos profesionales de los administrativos y administrativas.



<u>Puntuación</u>	<u>Coeficiente</u>	<u>Puntuación</u>	<u>Coeficiente</u>
60	mínimo	71	11
61	1	72	12
62	2	73	13
63	3	74	14
64	4	75	15
65	5	76	16
66	6	77	17
67	7	78	18
68	8	79	19
69	9	80 o más	20
70	10		

# III CONVENIO COLECTIVO

## 2. Mixto

En este sistema se aplicarán técnicas de muestreo o cronometraje para la medición del rendimiento individual, suprimiéndose del sistema de valoración de méritos el factor "cantidad de trabajo", transformándose la anterior escala de méritos en la siguiente:

<u>Puntuación</u>	<u>Coefficiente</u>
48	mínimo
52	5
56	10
60	15
64	20

El rendimiento definitivo a considerar para la percepción de la prima será el resultado de multiplicar el obtenido por méritos por el rendimiento.

### ART. 21. **PERSONAL EMPLEADO (SUBALTERNOS/AS)**

En lo posible se utilizará para la valoración de tareas, los sistemas de muestreo o cronometraje.- Debido a las grandes dificultades de aplicación, se emplearán los siguientes sistemas de valoración de méritos:

#### 1. Méritos personales, sistema A

Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Cantidad de trabajo
- Calidad de trabajo
- Adaptabilidad
- Conocimientos profesionales
- Confianza y actitud
- Asiduidad y puntualidad no justificada



# III CONVENIO COLECTIVO

## 2. Méritos personales, sistema B

Los factores a considerar serán los siguientes:

- Confianza y actitud
- Disciplina
- Iniciativa
- Cantidad y calidad del trabajo
- Trato con los demás
- Asiduidad y puntualidad no justificada

La suma de los puntos correspondientes a cada uno de estos factores, totalizan la puntuación por méritos de cada subalterno/a. La puntuación 60 equivale a un mérito mínimo.

Para la valoración se empleará indistintamente cualquiera de los sistemas indicados que más se adapte a las condiciones específicas del puesto.



<u>Puntuación</u>	<u>Coficiente</u>
60	mínimo
61	1
62	2
63	3
64	4
65	5
66	6
67	7
68	8
69	9
70	10
71	11
72	12
73	13
74	14
75	15
76	16
77	17
78	18
79	19
80 o más	20

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 22. PERSONAL EMPLEADO (PERSONAL OFICINA TÉCNICA)

En lo posible se utilizarán para la valoración de las tareas sistemas de muestreo o cronometraje. Debido a la dificultad de aplicación, se emplearán sistemas racionales o de valoración de méritos personales.

### 1. Méritos personales

Se considerarán los siguientes factores:

- Grado de preparación profesional
- Grado de utilización
- Iniciativa
- Capacidad de organización
- Espíritu de colaboración
- Interés y comportamiento en el trabajo
- Capacidad para asimilar nuevos métodos
- Cantidad de trabajo
- Calidad de trabajo

La suma de los puntos correspondientes a cada uno de estos factores totalizan la puntuación por mérito personal de cada escala, que se traduce en el coeficiente de méritos, la puntuación 100 equivale a un mérito mínimo.

<u>Puntuación</u>	<u>Coeficiente</u>	<u>Puntuación</u>	<u>Coeficiente</u>
100	mínimo	122	11
102	1	124	12
104	2	126	13
106	3	128	14
108	4	130	15
110	5	132	16
112	6	134	17
114	7	136	18
116	8	138	19
118	9	140 o más	20
120	10		

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 23. PERSONAL EMPLEADO (TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN)

En lo posible se utilizará para la valoración de las tareas de este personal los sistemas de muestreo y cronometraje. Debido a la dificultad de aplicación, se emplearán sistemas racionales de valoración de méritos personales.

### 1. Méritos personales

Se valorarán los siguientes factores:

- Conocimientos técnicos
- Iniciativa
- Capacidad organizativa
- Calidad de trabajo
- Cantidad de trabajo
- Sentido de responsabilidad
- Disciplina
- Grado de utilización o adaptabilidad
- Interés por el trabajo
- Utilidad para la Empresa

La suma de los puntos correspondientes a cada uno de estos factores, totaliza la puntuación por méritos de cada empleado o empleada, que se traduce en un coeficiente según la tabla siguiente, en la que la puntuación 298 equivale a un mérito mínimo.

<u>Puntuación</u>	<u>Coeficiente</u>	<u>Puntuación</u>	<u>Coeficiente</u>
298 a 302	mínimo	353 a 357	11
303 a 307	1	358 a 362	12
308 a 312	2	363 a 367	13
313 a 317	3	368 a 372	14
318 a 322	4	373 a 377	15
323 a 327	5	378 a 382	16
328 a 332	6	383 a 387	17
333 a 337	7	388 a 392	18
338 a 342	8	393 a 397	19
343 a 347	9	398 o más	20
348 a 352	10		

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 24. VALORACIÓN DE MÉRITOS Y PERIODICIDAD

A continuación se expresa la periodicidad con que deberán efectuarse las valoraciones para modificar o ratificar las existentes:

### 1. Personal Obrero

Se hará, al menos, una vez al mes, por el propio Taller o Agrupación, elevando propuesta a Dirección o al servicio en que ésta delegue.

### 2. Personal Empleado (Administrativos/as)

Se establecerá, al menos, una vez por trimestre por el Comité de Valoración, del que forma parte el/la Jefe/a del Departamento o Servicio, elevándose propuesta a Dirección.

### 3. Personal Empleado (Subalternos/as)

Se establecerá, al menos, una vez por trimestre por el Comité de Valoración, del que forma parte el/la Jefe/a del Departamento o Servicio, elevándose propuesta a Dirección.

### 4. Personal Empleado (Personal Oficina Técnica)

Se hará, por lo menos, una vez por trimestre, por el/la Ingeniero/a Jefe/a de la Oficina Técnica, elevando propuesta a Dirección.

### 5. Personal Empleado (Técnicos/as Organización)

Se hará, al menos, una vez por trimestre, por el Comité de Valoración, integrado por la Oficina de Organización y de Preparación de las diferentes Agrupaciones o Secciones, elevando propuesta a Dirección.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 25. RECLAMACIÓN SOBRE VALORACIÓN DE MÉRITOS

Cualquier reclamación contra los resultados de la Valoración de Méritos, se cursará a Dirección por conducto jerárquico, y ésta resolverá oído el informe de la Comisión de Productividad. Contra esta reclamación cabe recurso ante la Autoridad Laboral competente.

## ART. 26. MÉRITO MÍNIMO EXIGIBLE

El mérito exigible mínimo será el de la puntuación mínima correspondiente a cada estamento, por debajo del cual no se percibirá prima alguna, y el empleado o empleada que incurra en tal descenso, será responsable de la disminución del rendimiento en los términos previstos reglamentariamente.



# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO V PRODUCTIVIDAD

### ART. 27. PERSONAL OBRERO DIRECTO

Para el personal perteneciente a las secciones productivas y que para realizar un trabajo dispone de un "BONO DE TRABAJO" con un tiempo de realización predeterminado, regirán las siguientes normas:

1. Conversión de las tablas de preparación utilizadas en 1.981, reduciendo sus valores, empleando el coeficiente 0,9.
2. Se suprimen en los bonos de trabajo, como norma general, los tiempos adicionales.
3. Ingeniería de Producción será el único departamento que podrá modificar los tiempos concedidos.
4. Para aquellos bonos que por causas ajenas al propio trabajador sea necesaria la concesión de adicionales se establece:
  - a) Para los trabajos nuevos, sólo se concederán adicionales para las tres primeras piezas de la serie, en las que se considera que debe adquirirse el necesario entrenamiento.
  - b) Si el bono es repetitivo y existe una duda razonable de que el tiempo puede ser corto, se comunicará a Ingeniería de Producción (I.P.) para que proceda a estudiarse con la mayor urgencia posible.
  - c) El resto de causas que puedan generar una adición al tiempo concedido se regulará por normativa aparte que se adjunta a este Convenio.
5. Los trabajos a "NO CONTROL" se liquidarán, en todo caso, 5 puntos por debajo del rendimiento relativo obtenido en esa decena. Este cálculo lo realizará automáticamente el ordenador.
6. Sólo Ingeniería de Producción concederá los grupos de trabajo. No será válida y no se aplicará ninguna modificación que pueda realizarse durante la liquidación de incentivos si no ha sido previamente validada previa valoración y autorizada por Ingeniería de Producción y Recursos Humanos.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 28. COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD

Para el desarrollo de lo anteriormente expuesto, se crea una Comisión de Productividad.

Esta comisión estará formada, como máximo, por tres personas o representantes de la Dirección, y otras tres del Comité, una de las personas, de cada parte, serán permanentes y las otras dos corresponderán a la actividad o sector afectado por los asuntos a estudiar.

La responsabilidad y atribuciones de la Comisión serán:

1. Asesoramiento, orientación y propuestas en todo lo relacionado con la productividad, así como revisión de sistemas de Valoración de Méritos.
2. Seguimiento y vigilancia de los planes de implantación que se establezcan como consecuencia de la aprobación del sistema.
3. Entender en las reclamaciones individuales y colectivas nacidas de la aplicación de los sistemas de organización y racionalización del trabajo, trasladando a Ingeniería de Producción las correspondientes soluciones para su aplicación.

## ART. 29. CONCLUSIÓN

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.

Ingeniería de Producción tiene encomendada principalmente la responsabilidad de desarrollar y controlar la productividad informando a la Comisión de Productividad, en todos aquellos casos que se considere que, por su importancia deba ser tenida en cuenta su opinión.

Se facilitará a las personas permanentes de la Comisión de Productividad, toda la información que requieran, en relación con cualquier tema de productividad.



# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 30. CONVERSIÓN TABLAS DE INCENTIVO

Cuando el rendimiento medio de la Factoría rebase de forma habitual el rendimiento óptimo, la Empresa tendrá opción a establecer nuevas tablas de incentivos en la que se reduzcan los valores y se incrementen las tarifas, compensándose mutuamente, de forma que a igual esfuerzo corresponda los mismos incentivos aunque con menores índices de rendimiento.

Se entenderá que se rebasa de forma habitual el rendimiento óptimo, cuando al menos, el 50% de las horas productivas lo sean a un rendimiento igual o superior al 133.

El coeficiente reductor a aplicar a las tablas de preparación no podrá ser inferior al 0,90.

Durante los primeros 6 meses de implantación de las nuevas tablas resultantes de la aplicación del coeficiente reductor, el rendimiento normal mínimo exigible será aquel que resulte de aplicarle el mismo coeficiente de reducción que se hubiere aplicado a las tablas de preparación. Transcurrido dicho periodo transitorio volverá a ser el 100 el rendimiento normal mínimo exigible.

## ART. 31. PRODUCTIVIDAD

Cuando por parte de la Empresa se introduzcan variaciones en las técnicas o sistemas de trabajo, cambios de métodos o elementos de trabajo, de máquinas, instalaciones, materiales a emplear, utillajes, métodos de aprovisionamiento, etc., tendentes a la eliminación de los trabajos sin valor añadido, supresión de tiempos improductivos y mejoras en los tiempos de inversión de las distintas obras, operaciones o conjunto de operaciones, podrán editarse los bonos de trabajo sin tiempos concedidos en tanto se efectúen dichos cambios. En tales supuestos, se garantiza al personal la percepción del incentivo que viniera percibiendo en función de su rendimiento habitual, salvo que se comprobara disminución en la actividad. Asimismo, si por causa de los equilibrados de las operaciones, aparecieran horas *P*, se garantizarán las percepciones al rendimiento habitual anteriormente citado. Una vez finalizados los cambios a introducir, podrán editarse los bonos de trabajo con los tiempos concedidos y, en caso de desacuerdo, serán de aplicación los sistemas de medida recogidos en el presente Convenio.

# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO VI RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

### ART. 32. CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA RETRIBUCIÓN

La retribución del trabajo estará integrada por los siguientes conceptos:

- El salario o sueldo establecido en este Convenio
- La vinculación a la Empresa o Antigüedad
- Los incentivos y primas que a cada Grupo Profesional correspondan, en función del Nivel y del rendimiento o mérito personal.
- Las gratificaciones extraordinarias que se pacten en este Convenio.
- Los complementos salariales y/o Garantías Personales establecidas en el presente Convenio Colectivo en las situaciones que procedan.

### ART. 33. PERSONAL OBRERO

1. El Salario Día por jornada pactada y rendimiento 100, es el que consta en el Anexo I de las Tablas Salariales.
2. Valor en Euros hora de incentivo y primas.

Los incentivos correspondientes al personal obrero directo y las primas al indirecto, en función del grupo de trabajo o puesto, y el rendimiento individual, serán los que se establecen en el Anexo II de las Tablas Salariales.

### ART. 34. PERSONAL TÉCNICO/MANDO Y PERSONAL EMPLEADO

1. Los sueldos que para el personal Administrativo, Subalterno, Técnico de Oficina, Técnico de Organización y Mando se pactan en el presente Convenio, son los que figuran en el Anexo I de las Tablas Salariales.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 35. CÁLCULO SALARIO O SUELDO HORA

### 1. Personal Obrero

Durante la vigencia del Convenio a cualquier efecto, el salario hora se determinará dividiendo los jornales del Anexo I de las Tablas Salariales por 157,82 horas, y multiplicado por los días del mes correspondiente, adaptándose esta cifra a la jornada anual.

### 2. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado

(Administrativos/as, Subalternos/as, Técnicos/as de Oficina, Técnicos/as de Organización y Mandos).

A cualquier efecto, el sueldo hora se determinará dividiendo los sueldos mensuales consignados en el Anexo I de las Tablas Salariales por 157,82 horas, y multiplicado por los días del mes correspondiente, adaptándose esta cifra a la jornada anual.

## ART. 36. PRIMA MENSUAL

El importe mensual de la prima o premios correspondientes al personal Administrativo, Subalterno, Técnico de Oficina, Técnico de Organización y Mando, en función de la Categoría Profesional y valoración individual de méritos personales, es la que se expresa en el Anexo II de las Tablas Salariales.

## ART. 37. PLUS TRADUCTORES/AS

Se establece un plus mensual, de la cuantía que se indica en el Anexo IV de las Tablas Salariales para el siguiente personal:

- Traductor/a A
- Traductor/a B

# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO VII OTRAS RETRIBUCIONES

### ART. 38. DOMINGOS FIESTAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

#### 1. Personal Obrero

Se abonarán estos días a razón de salarios Convenio más los quinquenios que a cada persona correspondan.

#### 2. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado

El sueldo mensual del Convenio, más los quinquenios, dividido por TREINTA, será el importe diario para el abono de los permisos que tengan el carácter de retribuidos.

### ART. 39. QUINQUENIOS

Los quinquenios se abonarán a razón de los importes expresados en el Anexo III de las Tablas Salariales.

#### 1. Personal Obrero

Se abonará por 425 días, o sea, por los 365 días naturales del año y por 60 días de pagas extraordinarias.

#### 2. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado

Se abonarán en cada una de las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

#### 3. Devengo de los Quinquenios.

El Devengo de los Quinquenios se realizará según se indica a continuación:

- Para el personal que ingresa en la Empresa en el primer semestre del año, el cómputo de los quinquenios se inicia el 1 de enero del año del ingreso.
- Para el personal que ingresa en la Empresa en el segundo semestre del año, el cómputo de los quinquenios se inicia el 1 de enero del año siguiente al del ingreso.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 40. PAGAS EXTRAORDINARIAS

### 1. Personal Obrero

Por este concepto se pagarán al personal del epígrafe SESENTA DÍAS al año de los jornales pactados en el Art. 33° (Anexo I de las Tablas Salariales) del presente Convenio, más los quinquenios que a cada persona le correspondan (Anexo III de las Tablas Salariales), con las siguientes retribuciones:

- 30 días en Julio
- 30 días en Diciembre

Estas gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de Julio y antes del día 22 de Diciembre, respectivamente.

### 2. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado

Por este concepto se abonará al personal dos pagas de los sueldos pactados en el Artículo 34 (Anexo I de las Tablas Salariales) del presente Convenio, según Grupo Profesional y Nivel, más los quinquenios que a cada persona le correspondan (Anexo III de las Tablas Salariales) según la siguiente distribución:

- Una mensualidad en Julio
- Una mensualidad en Diciembre

Estas gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de Julio y antes del día 22 de Diciembre, respectivamente.

## ART. 41. GRATIFICACIÓN ESPECIAL FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ

Con cuantía igual para todos los Grupos Profesionales y Niveles, se abonará una gratificación anual por el importe que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales, coincidiendo con la festividad de San José. Esta gratificación se abonará antes del día 15 de Marzo.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 42. PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Permisos por Matrimonio: Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, disfrutará de una licencia o permiso retribuido de dieciocho días naturales en caso de matrimonio. A petición del/de la trabajador/a, los 18 días podrán repartirse entre las fechas anteriores o posteriores a la del mismo, así como al disfrute de las vacaciones caso de celebrarse el matrimonio durante dicho periodo.
2. Licencias Retribuidas: A continuación se hacen constar las aclaraciones en la aplicación de la legislación vigente al efecto: En los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización a que se refiere el Artº. 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, cuando los dos días naturales de permiso legalmente procedentes coincidan con Fiestas Oficiales o Domingos, uno de ellos pasará al primer día laborable siguiente al hecho que autoriza dicha ausencia, debiendo siempre que sea posible ser comunicado a la Empresa con antelación.

Podrán disfrutarse de forma discontinua los días u horas de permiso correspondientes a hospitalización o enfermedad grave de familiares, sin que ello represente incremento del número de días u horas laborables (independientemente del número de días naturales) de disfrute de dichos permisos.

3. Nacimiento de Hijos/Hijas: El permiso en caso de nacimiento de hijos o hijas será de 3 días laborables.
4. Matrimonios Familiares: Se concederá un día natural de permiso en caso de matrimonio de padres, madres, padres políticos, hijos/as o hermanos/as, siempre y cuando éste se realice en día laborable.
5. Permiso de Lactancia: El Permiso de Lactancia podrá acumularse al finalizar el periodo de descanso por maternidad, siempre y cuando se preavise de la intención de dicha acumulación con, al menos, 30 días de antelación a la finalización de dicho descanso.

Las situaciones legal y convencionalmente previstas a favor de los/las cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el Registro correspondiente.



# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 43. PLUS DE TRANSPORTE

A todo el personal incluido en el ámbito del Convenio se le abonará un Plus de Transporte, por el importe señalado en el Anexo IV de las Tablas Salariales.

## ART. 44. INCAPACIDAD TEMPORAL

### A) Enfermedad Común y Accidente No Laboral

En los supuestos de I.T. derivada de Enfermedad Común y Accidente No Laboral, la Empresa complementará a su cargo hasta el 75% de las bases de cotización en el período comprendido entre el 4º y el 20º día de baja.

### B) Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional

En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, la Empresa complementará la prestación correspondiente a dicha situación, hasta alcanzar el 100% del salario bruto habitual como si trabajara, para lo cual, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos Salariales: Jornal o Sueldo, Antigüedad, Incentivo (8 horas diarias, a razón de rendimiento 136 Grupo 6), Plus de Permanencia, Desplazamiento a Albuixech, Plus de Transporte, Plus de Homologación (el que tenga asignado individualmente), Plus de Turno Temporal, en el caso de que lo viniera realizando en el momento de producirse el Accidente de Trabajo, Plus de Triple Turno a quienes estén asignados al mismo, Plus de Polivalencia, T.P.P., Traductor/a “A” y “B”, Plus de Nocturnidad en el caso de que el Accidente de Trabajo se produzca durante el Turno Nocturno, Garantía Personal, Plus de Antigüedad Consolidada y Garantía Personal Categoría.



# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES VARIAS

### ART. 45. ROPAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará ropas de trabajo de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, según se detalla:

- Un uniforme de verano y otro de invierno a Ordenanzas y a Conductores/as de Turismo. La duración de cada uno de estos uniformes será de dos años.
- Una chaquetilla, dos pantalones y una camisa manga larga, al personal clasificado como Obreros/as, Almaceneros/as y Conductores/as de Camión. La duración de esta dotación será de un año. A los/las soldadores/as de CO<sub>2</sub>, se les entregará una chaquetilla más al año.
- Una camisa de manga larga, al personal clasificado como Administrativo/a, Técnico/a de Oficina, Técnico/a de Organización y Mando, con una duración de un año, y una chaquetilla de punto cada dos años.

### ART. 46. FORMACIÓN

Con carácter general, la Formación se realizará fuera de la jornada de trabajo, siendo la asistencia voluntaria en este supuesto y pagándose por cada hora la misma compensación económica establecida para el Artículo 13, sin disfrute de permiso (Anexo IV de las Tablas Salariales).

Cuando con motivo de falta de disponibilidad de aulas u otros medios deba realizarse dentro de la jornada de trabajo, se abonará también la mencionada compensación económica procediéndose a su recuperación, siendo también en este caso la asistencia voluntaria.

La formación referente a Seguridad y Salud, será obligatoria, efectuándose dentro de la jornada de trabajo, sin que proceda recuperación ni compensación económica alguna.

En los casos en que la formación suponga prolongar la jornada de trabajo, la Empresa facilitará el transporte y el Servicio de Comedor.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 47. ASCENSOS

Las vacantes que se produzcan en el personal de los distintos Niveles establecidos en los diferentes Grupos Profesionales del Sistema de Clasificación Profesional acordado (Anexo II del Convenio Colectivo), incluidos en el ámbito del presente Convenio, se determinarán y cubrirán, en todo caso, según lo dispuesto en la Normativa de Ascensos acordada a tal efecto.

El personal encuadrado en el Grupo 8, Nivel T8A (Peón/a) que se considere capacitado para acceder al Grupo 7 Nivel T7C (Especialista) de una profesión determinada, podrá solicitar este ascenso a la Dirección de Recursos Humanos, previo informe del mando correspondiente. Anualmente se realizarán los exámenes del personal de este Grupo y Nivel que lo hubieren solicitado.

Anualmente se realizarán los exámenes de ascenso del personal Empleado. Los de Técnicos/as de Oficina serán convocados en Octubre. Los de Técnicos/as de Organización se convocarán anualmente en el mes de Diciembre.

Los exámenes del personal Obrero se convocarán en el mes de Marzo. Se efectuará una segunda convocatoria de las plazas no cubiertas en el mes de Octubre. A esta segunda convocatoria podrán concurrir los operarios u operarias desde cualquier especialidad, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar encuadrado/a en el Grupo 6 Nivel T6A (Oficial/a de 2ª) con una antigüedad de, al menos, 6 meses en dicho nivel.
- b) Estar encuadrado/a en el Grupo 7 Nivel T7A (Oficial 3ª "E") con una antigüedad de, al menos, 12 meses en dicho nivel.

Los exámenes de Administrativos/as se realizarán cuando existan vacantes y en la forma en que habitualmente se vienen realizando.

El personal encuadrado en el Grupo Profesional 3, Nivel E3A o en el Grupo Profesional 4, Nivel E4A (Jefes/as de 1ª ó 2ª de Organización) a quienes se cambie su Grupo Profesional y Nivel y acepten su exclusión del ámbito del Convenio, si, posteriormente, deciden retornar al mismo, podrán optar entre recuperar su Grupo Profesional y Nivel de origen (*G.P. 3 Nivel E3A o G.P 4 Nivel E4A; Jefe/a de 1ª ó 2ª de Organización*) o mantener el Grupo Profesional y Nivel que ostenten en ese momento.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 48. PROMOCIONES DE MANDOS NO TITULADOS

Se llevará a cabo por decisión de la Empresa, entre quienes, previamente, hayan superado las pruebas de aptitud celebradas al efecto.

## ART. 49. PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

El presente acuerdo tiene por objeto velar por la seguridad y eficacia en la realización del proceso de selección y evitar las posibles deficiencias.

- 1º.- La Empresa en base a las necesidades productivas, informará a la Comisión de Nuevas Contrataciones sobre las plazas que deben cubrirse.
- 2º.- La Empresa y la Comisión de Nuevas Contrataciones determinarán, de mutuo acuerdo, los perfiles profesionales y otras circunstancias que deban exigirse a los/las aspirantes a cubrir plazas, determinar el tipo de pruebas que deberán realizarse para efectuar la selección, así como fijar los sistemas de valoración, supervisar el resultado de las pruebas y resolver las reclamaciones.
- 3º.- La Empresa efectuará una convocatoria formal de esas plazas, dándole publicidad interna y externa, y abrirá un período de un mínimo de 10 días para la recepción de solicitudes.
- 4º.- Las solicitudes de empleo se harán en un impreso normalizado elaborado de común acuerdo entre la Empresa y la Comisión de Nuevas Contrataciones.

## ART. 50. EXTINCIÓN DE ACUERDOS Y CONDICIONES ANTERIORES

Las condiciones económicas pactadas son compensatorias en su totalidad, de las que anteriormente rigieron por imperativo legal, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres de Empresa o locales, cualquiera que fuese su forma, procedimiento y oportunidad con que se hubieren implantado.

Consecuentemente, el presente Convenio extingue y anula por absorción y compensación cualquier otro pacto o acuerdo anterior, verbal o escrito, de índole económico, siempre y cuando las nuevas condiciones superen las derivadas de los conceptos anteriormente expresados en cómputo anual.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 51. GARANTÍA PERSONAL CONVENIO Y OTRAS GARANTIAS PERSONALES

- A) GARANTIA PERSONAL CONVENIO. La situación económica personal considerada como percepción anual por cualquier concepto, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar en conjunto, las normas del presente Convenio.
- B) OTRAS GARANTIAS PERSONALES. En la negociación del II Convenio Colectivo de Stadler Rail Valencia, S.A.U. (entonces denominada Vossloh España, S.A.U.), se acordó un nuevo sistema de Clasificación Profesional y se modificó la estructura salarial del Convenio. Con tal motivo al personal que se encontraba en activo en el momento de la firma se le establecieron, a quienes resultaba procedente conforme a los criterios establecidos en los acuerdos, las garantías personales que a continuación se detallan, que fueron calculadas en base a la sistemática también acordada y que fueron comunicadas individualmente a cada una de las personas que tenían derecho a ellas:

B.1 – Garantía Personal. Se abona en 12 pagos anuales, cada uno de los meses del año incluido el periodo de Vacaciones.

B.2 – Plus de Antigüedad Consolidada. Se abona en 14 pagos anuales, cada uno de los meses del año y en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

La Garantía Personal y el Plus de Antigüedad Consolidada, tienen carácter individualizado, no son absorbibles ni compensables y anualmente serán incrementados con los porcentajes que se acuerden para el Convenio y que sean consolidables en tablas salariales.

B.3 – Garantía Personal Categoría. Se abona en 14 pagos anuales, cada uno de los meses del año y en las pagas extraordinaria de Julio y Navidad. Esta “Garantía Personal Categoría” establecida al personal encuadrado en el Grupo 7 Nivel T7A (Oficial 3ª E) no es absorbible ni compensable y anualmente será incrementada con los porcentajes que se acuerden para el Convenio y que sean consolidables en tablas salariales. Se eliminará cuando ascienda a un Grupo Profesional y/o Nivel superior (Categoría superior).

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 52. JORNADA DE TRABAJO

### 1. Duración Anual.

Las horas anuales de trabajo efectivo de todo el personal incluido en el ámbito del Convenio son 1.736 horas efectivas año.

Por la mañana podrá interrumpirse el trabajo para tomar un bocadillo, con una duración de 15 minutos, que no computarán como tiempo de trabajo efectivo, efectuándose la recuperación de los mismos en la jornada diaria.

Seguirá aplicándose, al personal de Taller /Obreros/as), el régimen de jornada continuada, comenzando el trabajo a las 06:00 horas de la mañana.

El relevo del triple turno, cuando trabajen en rotación las 24 horas, se llevará a cabo a las 06:00, 14:00 y las 22:00 horas, salvo acuerdo distinto al confeccionar el Calendario Laboral.

El personal adscrito al triple turno, cuando no realice rotaciones de noche por que la carga de trabajo solo requiera trabajo en turno de mañana y tarde, realizará jornada de 06:00 a 09:00 y de 9:15 a 14:15 el de mañana, y el de tarde, con entrada a las 14:15 y salida a las 22:30 efectuara una parada de 15 minutos.

Al personal empleado se le aplicará el régimen de jornada partida todo el año, excepto en el mes de julio, en que se establece jornada intensiva de verano.

La jornada de trabajo efectivo se computará de tal forma que el personal debe permanecer en su puesto de trabajo tanto al inicio como a la finalización de la misma, así como tanto al inicio y a la finalización de los descansos que puedan establecerse durante su desarrollo (bocadillo y Comida).

2. El Calendario Laboral vigente para cada año se establecerá entre la Dirección y el Comité de Empresa en la primera quincena del mes de Diciembre anterior al inicio del año, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) La Jornada de trabajo se establecerá de Lunes a Viernes con carácter general.
- b) La Jornada ordinaria máxima diaria será de 9 horas, salvo que las partes acordaran una jornada distinta, al establecer el Calendario.

# III CONVENIO COLECTIVO

- c) Se establece en 219 el número máximo de días laborables al año.

En caso de desacuerdo deberán aplicarse los criterios indicados anteriormente con carácter provisional hasta que se alcance un acuerdo.

## ART. 53. REALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

### 1. Establecimiento de Turnos:

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas, así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, se podrán establecer los turnos de trabajo que resulten convenientes. Para la adscripción del personal a los citados turnos se procederá del siguiente modo:

- a) De entre el personal perteneciente a la Sección en que se precise implantar los turnos, se ofrecerá la adscripción a los mismos de forma voluntaria.
- b) En el supuesto de no alcanzarse de forma voluntaria el número de personas determinado por la Empresa para cubrir los turnos, se comunicará a la Comisión de Productividad, designando la Empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar en los diferentes turnos. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación. La Empresa informará también de las personas designadas para la realización de los turnos. En caso de imposibilidad justificada, previa su acreditación a la Empresa, se incorporará a otras personas que también tengan dichas cláusulas en sus contratos.
- c) En el caso de que, tras la solicitud de voluntarios o voluntarias y/o la designación por la Empresa previstas en los apartados a) y b) anteriores, no existiera un número suficiente de personas para cubrir los turnos, se reunirá la Comisión de Productividad, la cual determinará las personas que deban incorporarse al turno para completar el número necesario indicado por la Empresa.

Dicha designación se efectuará en el plazo máximo de 24 horas desde la comunicación que realice la Empresa.



# III CONVENIO COLECTIVO

El personal que determine la comisión de productividad en base a este apartado c), no podrán permanecer más de dos meses al año adscritos a los citados turnos, salvo que voluntariamente lo soliciten y permanezca la necesidad de continuar con los citados turnos, en cuyo caso, una vez transcurrido dicho periodo máximo de dos meses, deberá sustituirse al personal, sin perjuicio de que por la Empresa pueda acudir a la aplicación de las medidas previstas legalmente a estos efectos de no ser ello posible.

## **2. Prestación de servicios de Miércoles a Domingo:**

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas, así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, podrán establecerse los turnos de trabajo que resulten convenientes, cuya prestación de servicios se realizará de miércoles a domingo, con descanso semanal en lunes y martes. Para la adscripción del personal a los citados turnos y días de prestación de servicios, se procederá del siguiente modo:

- a) De entre el personal perteneciente a la Sección en que se precise implantar los turnos con trabajo de miércoles a domingo y descanso en lunes y martes, se ofrecerá la adscripción a los mismos de forma voluntaria.
- b) En el supuesto de no alcanzarse de forma voluntaria el número de personas determinado por la Empresa para cubrir las necesidades, se comunicará a la Comisión de Productividad, designando la Empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar de miércoles a domingo. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación. La Empresa informará también de las personas designadas para la prestación de servicios de miércoles a domingo. En caso de imposibilidad justificada, previa su acreditación a la Empresa, se incorporará a otras personas que también tengan dichas cláusulas en sus contratos.
- c) E cambio del turno de trabajo de miércoles a domingo (con descanso en Lunes y Martes) al turno normal de trabajo de Lunes a Viernes, deberá realizarse con un preaviso de 48 horas de antelación. Igual preaviso deberá realizarse cuando se incorpore al turno de miércoles a domingo procedente del turno normal de lunes a viernes.



# III CONVENIO COLECTIVO

## 3. Turnos Nocturnos:

Se aplicará el mismo sistema establecido en el apartado anterior para el establecimiento de turnos nocturnos, por lo que de no existir voluntarios, designará la Empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar en dichos turnos nocturnos. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación.

El personal que determine la Empresa en base a este apartado, no podrán permanecer más de dos meses al año adscritos a los citados turnos nocturnos, salvo que voluntariamente lo soliciten y permanezca la necesidad de continuar con los citados turnos, en cuyo caso, una vez transcurrido dicho periodo máximo de dos meses, deberá sustituirse al personal, sin perjuicio de que por la Empresa pueda acudir a la aplicación de las medidas previstas legalmente a estos efectos de no ser ello posible.

Se establece un plus por turno temporal del importe establecido en el Anexo IV de las Tablas Salariales.

### ART. 54. **EQUILIBRADO DE CARGAS**

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, durante la vigencia del Convenio, si la carga de trabajo lo justifica, la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa del exceso de carga, podrá considerar laborables, hasta doce días más de los previstos inicialmente en el calendario anual.

Las horas trabajadas se abonarán a razón del importe que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales más incentivo la hora, sea cual fuere el Nivel y Grupo Profesional del trabajador o trabajadora.

Se podrá establecer la aplicación de este Artículo a la totalidad de la plantilla o a determinados Departamentos, Talleres o Secciones de la Unidad.

Los días trabajados por aplicación de este Artículo perderán la consideración de festivos y la asistencia al trabajo por parte del personal será voluntaria.

Se respetará en todo caso la legislación en vigor relativa al descanso mínimo entre jornadas y descanso semanal. De igual forma, la aplicación del presente artículo no implicará en ningún caso la minoración del número de días de vacaciones anuales pactado.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 55. PLUS DE PERMANENCIA

Se establece un “Plus de Permanencia” por importe de 100 Euros mensuales, (12 pagos/año), al personal que reúna los requisitos que a continuación se detallan y en las condiciones que igualmente figuran.

El Plus de permanencia lo percibirán aquellas personas que alcancen una antigüedad de tres años y que no estén percibiendo la Garantía Personal del Apartado B.1. del Artículo 51 del Convenio. Para el cómputo de estos treinta y seis meses, se sumarán las diferentes contrataciones temporales.

El inicio de la percepción del Plus de Permanencia lo será desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que se cumplen los treinta y seis meses.

No tendrá derecho a percibir este Plus de Permanencia, el personal que viene percibiendo la Garantía Personal a que hace referencia el “Apartado B.1) – Garantía Personal” de la letra “B) Otras Garantías Personales”, del Artículo 51 “Garantía Personal Convenio y otras Garantías Personales” del Convenio Colectivo que rindió vigencia el 31 de diciembre de 2016.

## ART. 56. VACACIONES

### 1. Duración y Distribución

Se establece para todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio, 30 días naturales.

Se disfrutaran cuatro semanas completas y los dos días restantes en fechas a determinar al confeccionar el Calendario Laboral. Se retribuirán de la siguiente forma:

#### a. Personal Obrero.

El importe de treinta días del salario establecido para cada Grupo y Nivel Profesional, incrementado con 176 horas de Incentivos a Rendimiento Medio y Grupo de Trabajo Medio individual del periodo de Mayo a Julio de cada año. Se abonará también el promedio de los pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad, Turnicidad y Nocturnidad, calculados conforme se indica el apartado “c.”, más la antigüedad que a cada uno/a corresponda.

# III CONVENIO COLECTIVO

## b. Personal Empleado.

El importe de treinta días de sueldo, incentivo y antigüedad que a cada uno/a corresponda, según su Grupo y Nivel Profesional. Se abonará también el promedio de los pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad, Turnicidad y Nocturnidad, calculados conforme se indica el apartado “c.”

## c. Promedio de Pluses Vacaciones.

El cálculo del promedio de los pluses citados en cada uno de los apartados anteriores, se efectuará aplicando el Coeficiente 0'3333 a los importes realmente percibidos en el periodo de Mayo a Julio de cada año.

## 2. Disfrute de Vacaciones

En aquellos casos en que el periodo de disfrute de las vacaciones coincida en el tiempo con las situaciones de incapacidad temporal o suspensión del contrato previstos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, se disfrutarán conforme a las previsiones establecidas en dicho artículo.

### ART. 57. **AYUDA ESCOLAR**

Se establece una ayuda escolar, para matrículas, libros, etc. por el importe establecido en el Anexo IV de las Tablas Salariales, por año e hijo/hija a todo el personal que acredite tener hijos o hijas de 3 a 24 años inclusive, cuando éstos no se hubieran incorporado al mercado de trabajo en la fecha de su abono (31 de Agosto).

A quienes acrediten estar en posesión del Título de Familia Numerosa en vigor, y tener hijos o hijas que generen derecho a la percepción de la Ayuda Escolar, se les abonará el importe correspondiente a una Ayuda adicional como si tuvieran un hijo/a más.

### ART. 58. **PRÉSTAMOS PERSONALES**

Se establecen dos tipos de préstamos personales, con los límites y finalidades que constan en cada uno de los apartados siguientes:

- A. Previa acreditación de la necesidad y posterior justificación del gasto, se podrán conceder préstamos sin interés, con fines como adquisición o reforma de vivienda, boda o nacimiento de hijo o hija, odontología, Becas de estudio, etc.; cuya cuantía no podrá exceder de 3.000,- €, a devolver, como máximo en 28 mensualidades incluso en Pagas Extraordinarias.

# III CONVENIO COLECTIVO

- B. Previa justificación de la cuantía y de no haber solicitado u obtenido Becas oficiales, se podrán conceder préstamos para Ayuda al Pago de Matrículas de los hijos e hijas del personal.

El importe máximo de solicitud será el correspondiente a la cuantía que deba hacerse efectiva, con el límite máximo de 1.200 Euros por cada matrícula. El plazo de devolución será, como máximo, el que permita, al realizar los descuentos correspondientes a la Nómina de Septiembre, que la totalidad del fondo esté disponible para las matrículas del curso siguiente, sin que en ningún caso pueda exceder de 10 pagos de nómina, incluidas las Pagas Extraordinarias.

Para ambos tipos de préstamo se crea un fondo conjunto de 90.000,- Euros.

El Comité de Empresa recibirá información puntualmente de ambos tipos de préstamos.

ART. 59.

## SEGUROS SOCIALES E IMPUESTOS

Serán por cuenta del personal, tanto los impuestos de carácter personal, como las cuotas a la Seguridad Social que se deriven del presente Convenio, en la parte que aquellos corresponda.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 60. SEGURO DE VIDA

1. El personal comprendido en el ámbito del Convenio queda adscrito a la póliza colectiva que tiene concertada la Empresa para cubrir un Seguro de Vida en los casos y con las compensaciones que se derivan de la misma, que a partir de la fecha de la firma del presente Convenio quedan establecidas en las siguientes cuantías:

### Desde 01.01.2017 hasta 31.12.2017:

- |   |                |
|---|----------------|
| <input type="checkbox"/> Muerte por Enfermedad.....             | 53.911,- Euros |
| <input type="checkbox"/> Muerte por Accidente .....             | 53.911,- Euros |
| <input type="checkbox"/> Invalidez Absoluta o Gran Invalidez .. | 53.911,- Euros |

### Desde 01.01.2018 hasta 31.12.2018:

- |   |                |
|---|----------------|
| <input type="checkbox"/> Muerte por Enfermedad.....             | 54.399,- Euros |
| <input type="checkbox"/> Muerte por Accidente .....             | 54.399,- Euros |
| <input type="checkbox"/> Invalidez Absoluta o Gran Invalidez .. | 54.399,- Euros |

El/la trabajador/a designará a los beneficiarios/as.

Durante la vigencia del presente Convenio, la cuantía del Seguro de Vida será actualizada con el IPC real de cada año, tomando como referencia a efectos de revisión el IPC Interanual a 30 de Noviembre. Al inicio de cada año se aplicará el IPC previsto por el Gobierno; el diferencial existente entre el IPC Real y Previsto cada año, en más o en menos, se regularizará al aplicar el incremento correspondiente al año siguiente.

## ART. 61. DISCAPACITADOS/AS

Se establece una ayuda anual por el importe que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales a todo empleado o empleada que tenga un hijo o hija discapacitado/a, la cual se abonará no más tarde del 31 de Agosto.

## ART. 62. SALIDA DE FACTORÍA

La salida de Factoría a Fuente San Luis, Torrente, Puerto y distancias similares, se abonará en la cantidad que se detalla en el Anexo IV de las Tablas Salariales si no se regresa a Factoría a la hora de la salida.

# III CONVENIO COLECTIVO

La Salida de Factoría que se paga cuando se asiste al trabajo a Factoría en sábados o festivos para la realización de horas conforme al Artículo 13 o Artículo 54, se abonará siempre que se realice una jornada mínima de 7 horas. El personal del Turno de Tarde, que finaliza su jornada con posterioridad a las 22 horas, la percibirá íntegra en el caso de que el trabajo en sábado o festivo inmediatamente posterior se realice en turno de mañana, trabajando al menos 6 horas.

## ART. 63. DIETAS Y GASTOS DE VIAJE. SALIDAS AL EXTERIOR

### **A) En el Extranjero. Desplazamientos de Corta Duración. (Hasta un mes)**

En el supuesto de Salidas al Exterior pernoctando en el lugar de desplazamiento, la Empresa abonará el alojamiento en Hotel de tres estrellas o similar.

Durante los primeros quince días se percibirá el importe de una la Dieta Entera en el Extranjero a razón de 91'35 Euros/día.

A partir del decimosexto día, el importe de la Dieta Entera en el Extranjero será de 80 Euros/día.

El personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá optar por viajar conforme a la normativa de gastos de viaje en vez de con dietas, siéndoles en tal caso de aplicación las cantidades establecidas en dicha normativa y debiendo justificar los gastos realmente incurridos. La opción por una u otra modalidad deberá realizarse antes de iniciar el viaje.

### **B) En España. Desplazamientos de Corta Duración. (Hasta un mes).**

En los supuestos de salidas al exterior pernoctando en el lugar de desplazamiento, la Empresa abonará el alojamiento en Hotel de tres estrellas o similar, una dieta por día de Desplazamiento y Transporte.

El importe de las dietas queda fijado en las cantidades que figuran en el Anexo IV de las Tablas Salariales.

El personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá optar por viajar conforme a la normativa de gastos de viaje en vez de con dietas, siéndoles en tal caso de aplicación las cantidades establecidas en dicha normativa y debiendo justificar los gastos realmente incurridos. La opción por una u otra modalidad deberá realizarse antes de iniciar el viaje.



# III CONVENIO COLECTIVO

## **C) Desplazamientos de Larga Duración. (Más de un mes).**

- a) Se facilitará alojamiento, mediante vivienda facilitada por la Empresa incluidos gastos de suministros (luz, agua, gas). No se incluyen gastos de limpieza, lavandería, etc.

En caso de que se realice el desplazamiento sin que esté disponible la vivienda citada, la Empresa abonará el alojamiento en Hotel de tres estrellas o similar, hasta que la misma esté disponible.

- b) Ochocientos Euros (800 Euros) mensuales para gastos de manutención. En los casos en que en el país y/o localidad de destino se determine que esta cantidad pudiera ser insuficiente, se analizará y actualizará la misma tal y como ya se ha realizado en ocasiones anteriores.
- c) Vehículo y carburante para desplazamientos de trabajo en el país de destino. En el supuesto de que se desplacen varias personas se optimizará el uso de vehículos compartiéndolos.
- d) Se establece un bono extraordinario de permanencia de 6.000 Euros anuales el primer año y su percepción está condicionada a la efectiva permanencia en el país de desplazamiento durante dicho año. Si se interrumpe antes de dicho año por causas imputables a la Empresa, se percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivo de desplazamiento en el país de destino.

Para el segundo año de permanencia, el importe anual será de ocho mil Euros (8.000,- Euros), siendo aplicables los mismos condicionamientos.

## **ART. 64. COMEDORES.**

Todas las personas usuarias del Comedor, sea cual sea su horario o turno de trabajo, abonarán una aportación de 1'12 Euros por comida.

No se realizará descuento alguno al personal que realice cursos de formación fuera de la jornada de trabajo y a quien prolongue su jornada de trabajo en, al menos, dos horas de Artículo 13.

Esta aportación se incrementará anualmente aplicando el IPC Real interanual a fecha 30 de noviembre del año anterior.



# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 65. DONACIÓN A ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Se realizarán donaciones a ONG's por importe de 2.300,- Euros cada año. El Comité de Empresa y la Empresa acordarán las distintas cuantías y ONG's a que se destinen las ayudas.

## ART. 66. HORAS EXTRAORDINARIAS, TÓXICOS, PENOSOS, PELIGROSOS Y NOCTURNOS

Las retribuciones de trabajo en horas extraordinarias serán las que se detallan en el Anexo III de las Tablas Salariales.

A los importes señalados en el citado Anexo, se adicionará el incentivo obtenido en dichas horas por el personal Obrero.

Los trabajos prestados en condiciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad (T.P.P.), se abonarán al importe establecido en el Anexo IV de las Tablas Salariales, así como los nocturnos.

## ART. 67. DESPLAZAMIENTO A ALBUIXECH

El desplazamiento a Albuixech queda establecido en las cantidades que se detallan en el Anexo III de las Tablas Salariales, por día de trabajo efectivo en función del Grupo Profesional y Nivel en que están encuadradas las personas que tienen derecho a percibirlo.

## ART. 68. HORAS ESTRUCTURALES

Se regularán de acuerdo con la normativa legal vigente.

Se considerarán estructurales las horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, montajes en el exterior, servicios de asistencia al cliente, ensayos, inspección de suministros en el domicilio del proveedor, las realizadas en caso de fuerza mayor y urgencia, en mantenimiento de la propia fábrica y cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Durante la vigencia del Convenio, se fija la cantidad de 65.000 horas extraordinarias/año de carácter estructural, que serán realizadas dentro de los topes legales.

De entre las horas estructurales pactadas, se diferenciarán las realizadas por fuerza mayor, conforme a la definición que de éstas efectúa el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas horas tendrán el tratamiento específico que para las mismas prevé la legislación vigente.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 69. **PLUS DE PENOSIDAD POR RUIDOS Y TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

### A) **Plus de Penosidad por Ruidos.**

Para la determinación de la exposición real del trabajador o trabajadora al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales, que utilice el personal, cuyo uso será obligatorio a partir de 80 db(A).

No se tendrá derecho al abono del plus, cuando por el uso de los protectores auditivos, el nivel de ruido soportado por el trabajador o la trabajadora, no alcance los 80dB(A) o el límite que pueda fijarse por la normativa de aplicación en cada momento, teniendo en cuenta que en ningún caso se entenderá que el uso de los equipos de protección individual suponga derecho al abono del plus.

### B) **Tóxicos, Penosos y Peligrosos (T.P.P.)**

Las partes firmantes convienen en la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud del personal mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, así como de fomentar una auténtica cultura preventiva, como uno de los objetivos básicos del actual sistema de prevención de riesgos laborales.

En este sentido será obligatorio para la Empresa facilitar al personal los medios de protección personal y para el uso de los mismos.

Cuando en un puesto de trabajo exista penosidad, toxicidad o peligrosidad, la Empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos y los trabajadores y las trabajadoras estarán obligados/as a su utilización. Cuando por la mejora de instalaciones, máquinas, equipos de trabajo, así como procedimientos, procesos de trabajo, uso de útiles o por la utilización de medios de protección colectiva y/o individual, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para el/la trabajador/a y su entorno, una vez confirmada la desaparición de estas causas o efectos, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

Se entenderá que desaparecen los efectos nocivos para el trabajador o trabajadora, cuando teniendo en cuenta los efectos atenuantes, de barrera, filtrado, absorción, etc. de los equipos de protección colectiva o individual utilizados, los valores resultantes se consideren los adecuados o permitidos.

# III CONVENIO COLECTIVO

El mero uso de los equipos de protección individual no supondrá por sí mismo derecho al abono de plus alguno, excepto que las circunstancias determinen lo contrario.

Tal y como prevé la legislación en vigor, Ley de Prevención de riesgos Laborales (L.P.R.L.) la utilización de equipos de protección individual no exime a la Empresa de la aplicación de medidas colectivas en los términos y condiciones previstas en la misma.

## ART. 70. PAGO DE RETRIBUCIONES

Se hará exclusivamente y con carácter igual para todo el personal mediante transferencia bancaria a la entidad, agencia y número de cuenta que elija el trabajador o trabajadora.

Los recibos de salarios se pondrán a disposición del personal de plantilla exclusivamente a través de medios telemáticos. Para ello la Empresa facilitará una dirección a la cual conectarse a través de internet, un nombre de usuario/a y una contraseña.- El/la empleado/a se obliga a facilitar una dirección de correo electrónico válida y personal para la gestión de las contraseñas de acceso en caso de olvido de la misma. Ambas partes acuerdan el uso por la Empresa de la dirección de correo facilitada por el/la empleado/a para remitir diversas comunicaciones tales como: “Al Día” publicados en los tabloneros de anuncios, comunicaciones del Plan de Igualdad y el acceso a los datos de Incentivos/Presencia u otros similares, para mejorar y agilizar toda la información que se publica internamente en la compañía y cuyo acceso está previsto incorporar a esta forma de información.

Los pagos al personal se efectuarán el último día hábil del mes siguiente al del devengo.

## ART. 71. CARGAS DE TRABAJO Y SUBCONTRATACIÓN

Se crea una Comisión de la que formarán parte 3 personas por el Comité de Empresa, para desempeñar las siguientes funciones:

- a) Recibir información trimestral sobre las cargas de trabajo (firmes y previsionales), correspondientes a la Unidad.

La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

- Productos/Proyectos
- Capacidad correspondiente a las cargas

# III CONVENIO COLECTIVO

- Personal necesario por secciones afectadas
- Calendario de desarrollo
- Calendario de entregas

Cuando las circunstancias lo requieran, la Comisión podrá solicitar de la Dirección información complementaria.

Sistemáticamente, la Comisión se reunirá la penúltima semana del mes que corresponda.

- b) Conocer el volumen de carga que la Empresa prevé subcontractar, emitiendo su opinión sobre la procedencia o improcedencia de la citada subcontractación.

## ART. 72. CALIDAD

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continua mejora de la calidad, lo cual constituye fundamento básico de la competitividad, dada las exigencias, cada vez mayores, que en este plano requieren nuestros clientes, para alcanzar la CALIDAD TOTAL.

Con la finalidad de optimizar los niveles de calidad en todos los estamentos, se introducirán en la preparación de los trabajos cualesquiera que sea su naturaleza, los autocontroles de calidad que en la Empresa se estimen oportunos, sin menoscabo de las funciones y controles o auditorias del Departamento de Control de Calidad. De la implantación y contenido de dichos sistemas será puntualmente informado el Comité de Empresa.

## ART. 73. POLIVALENCIA

Ante la diversidad de tareas a desarrollar en nuestra actividad y la precisión de adaptación de las plantillas a la carga de trabajo existente en cada momento, ambas partes, reconociendo la necesidad de conseguir una mayor flexibilidad y movilidad funcional en todos los estamentos, sin menoscabo de los acuerdos de Clasificación Profesional, acuerdan la aplicación de las medidas que figuran en los siguientes apartados:

# III CONVENIO COLECTIVO

1. En aquellos casos en que examinada la carga de trabajo se observen sobredimensionamientos en determinados oficios o estamentos, o las condiciones de trabajo lo aconsejen, podrá la Empresa adecuar las plantillas previa la realización de los cursos de formación que se estimen convenientes, de tal forma que se supla la falta de dimensionamiento de otros oficios o estamentos, o se cubran las necesidades de trabajo. En todo caso, dicha movilidad tan solo se limita en dos grandes grupos: Personal Obrero y Personal Técnico/Mando y Personal Empleado (Técnicos/as Titulados/as, Mandos, Técnicos/as de Oficina, Técnicos/as de Organización, Administrativos/as y Subalternos/as), es decir, ningún Técnico/a, Mando o Empleado/a podrá cambiar a Obrero/a ni al contrario, sin que exista previo acuerdo de la Empresa y el personal.
2. Tras la realización de los cursos de formación que resulten convenientes, se efectuará un examen de aptitud para el nuevo oficio que deba ser encomendado al trabajador/a. Superado dicho examen, se reconocerá al trabajador/a su condición de polivalente, es decir, cualificado/a para el desarrollo de dos o más oficios o profesiones.
3. Con motivo de la aplicación de los anteriores apartados el personal será titular de una profesión habitual u originaria que ostenta en la actualidad y en la que tiene reconocido su Grupo Profesional y su Nivel, y una o varias profesiones secundarias.
4. Durante los periodos en que se realicen trabajos propios de las profesiones secundarias, se respetará el Grupo Profesional y el Nivel del trabajador o trabajadora polivalente.
5. Como compensación a la mejora de movilidad funcional que supone la polivalencia, quienes la tengan reconocida percibirán, durante el desarrollo de las funciones propias de la profesión secundaria, la cantidad que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales, por día de trabajo efectivo.

Dicha compensación podrá percibirse de forma continuada, hasta un máximo de dos años cesando la percepción en dicho momento.

Transcurrido dicho plazo sin que se hubiere precisado la prestación de servicios en la profesión habitual u originaria, podrá la secundaria pasar a tener dicho carácter de habitual, manteniendo el trabajador o trabajadora su carácter de polivalente, considerándose secundaria la profesión que hasta entonces lo fue como habitual, de común acuerdo entre la Empresa y la persona afectada.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 74. COMPROMISO DE COBERTURA

- 1) Siempre que la carga firme y estable de trabajo supere la capacidad teórica de la Unidad en más de un 20 %, entendiéndose como capacidad teórica la que se corresponda con el resultado de multiplicar el número de personal fijo de la Unidad Mano de Obra Directa (M.O.D.) por el 85% de la jornada pactada, la Empresa irá reponiendo en igual número la plantilla existente a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Para aumento de la plantilla, por encima de lo establecido en la fecha de la firma de Convenio según los parámetros del párrafo anterior, la Dirección contratará personal en las modalidades que permite la legislación vigente.

- 2) A los efectos previstos en el presente Convenio se entenderá por carga estable la carga firme cuyo período de ejecución desde que se realiza la primera hora de trabajo posterior a la firma del contrato, hasta la entrega del producto contratado, ocupe un período superior a trece meses naturales.

Para el cómputo de la carga tanto firme como estable se contabilizará la totalidad de las horas de los proyectos.

## ART. 75. COMITÉ DE SALUD

Los Delegados y Delegadas Sindicales podrán formar parte del Comité de Salud Laboral.

Cuando sean designados/as como integrantes de dicho Comité, dispondrán de las competencias y garantías propias de dicha función.



# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 76. PLAN DE IGUALDAD

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en el Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se comprometen a la negociación y el establecimiento de un Plan de Igualdad en la Empresa con establecimiento de los objetivos y medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma efectiva y establecer los protocolos legalmente previstos y aquellos otros que pudieran acordarse fruto de las negociaciones y desarrollo y seguimiento de los Planes.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad estará formada por un máximo de 6 representantes del Comité de Empresa designados por éste, y las personas que designe la Empresa, con un máximo de seis.

## ART. 77. ACCIÓN POSITIVA PERSONAL CON DISCAPACIDAD

La Empresa está dispuesta, siempre que ello sea posible, a quienes acrediten una discapacidad igual o superior al 33% que no suponga la concesión de una pensión de invalidez, a reubicarlos en los puestos de trabajo vacantes que se pudieran producir más adecuados a sus circunstancias personales cuando así sea propuesto por los servicios médicos, teniendo en consideración la adecuación del perfil persona/puesto.

## ART. 78. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Previamente a la afiliación a una Mutua, se presentará por parte de la Dirección en el marco del Comité de Empresa, la metodología de actuación de más de una entidad, con la finalidad de potenciar la elección en consenso entre ambas partes.

### 7.1 Mutuas

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

Siendo conscientes ambas partes del creciente papel que van a tener las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, se acuerda que, ante posibles cambios, ya sea de la Mutua de Accidentes o de sus competencias, la Dirección deberá suministrar a los representantes del personal información cuantitativa y cualitativamente suficiente como para debatir en profundidad los

# III CONVENIO COLECTIVO

aspectos relevantes que deban ser tenidos en cuenta por la Dirección para que previa consulta al Comité, orientada a llegar a una decisión consensuada, tome ésta la decisión que corresponda que, en todo caso, será previamente comunicada a los/las citados/as representantes.

## 7.2 Participación de los Delegados y Delegadas de Prevención

Los Delegados y Delegadas de Prevención desarrollarán sus funciones conforme a los derechos y obligaciones que legalmente les corresponden, participando de manera directa en aquellas cuya participación establece expresamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) y también, en lo que se refiere a la planificación de actividades preventivas, participarán en el establecimiento de las prioridades de mejora o reparación, implantación de nuevas instalaciones o equipos, que estén directamente relacionados con la Seguridad y Salud del personal, para dar a conocer sus opiniones o sugerencias, con el fin de potenciar el consenso, en la medida de lo posible, de dichas prioridades, teniendo siempre presente, como la ley establece, la viabilidad técnica y económica para el desarrollo de dichas acciones.

## 7.3 Revisiones Médicas

Las revisiones médicas se realizarán según los protocolos vigentes en la normativa de Vigilancia de la Salud y se adecuarán a las exigencias que legalmente pudieran establecerse. Cualquier adecuación de estos protocolos deberá acordarse en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

## 7.4 Control de la Incapacidad Temporal (I.T.)

Se pagarán aquellos desplazamientos que convoque el Servicio Médico, y cuando el trabajador o trabajadora sea requerido/a por la Mutua o por éste para el seguimiento de la Incapacidad Temporal (I.T.).

### ART. 79. **AUTOBUSES**

Se adoptarán las medidas necesarias, incluso el adelantar 5 minutos el horario de salida de los autobuses desde la antigua Factoría en la calle San Vicente Mártir y desde la rotonda de Xirivella junto al nuevo cauce del río (antigua FEYCU), de tal forma que se garantice la llegada a la Factoría de Albuixech con la máxima antelación que permita dicho adelanto de la hora de salida.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ART. 80. CONTRATO DE RELEVO

Se aplicará en los términos y con la vigencia establecidos en el Acta de Acuerdos de fecha 15 de Diciembre de 2007 sobre Contrato de Relevo y Jubilación Parcial, así como Acta de fecha 21 de julio de 2011.

Se adjunta el texto de ambas Actas como Anexo III al presente Convenio Colectivo.

## ART. 81. CONTRATACIÓN TEMPORAL

Contratos de obra o servicio determinados: En relación a los contratos de obra o servicio determinado, ambas partes acuerdan lo siguiente:

1. Cada uno de los proyectos o contratos con los clientes que se realizan en la Factoría, tanto referentes a los diferentes tipos de Locomotoras como de Trenes de Pasajeros, tienen, cada uno de ellos, la consideración de una obra independiente, con autonomía y sustantividad propia, a efectos de la realización de contratos de trabajo de obra o servicio determinados.
2. Los contratos de Obra o Servicio determinado que se realicen en la Empresa, podrán suscribirse para la realización de forma simultánea de dos proyectos o contratos con clientes, es decir, la contratación de dos obras o servicios simultáneamente en un mismo contrato, siempre que las obras queden perfectamente identificadas, en los términos previstos en el artículo 21 de la Resolución de 7 de Junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal.
3. Cuando un trabajador o trabajadora sea contratado/a para realizar la prestación de sus servicios en proyectos u obras distintas de aquéllas para las que hubiera sido contratado/a con anterioridad, el puesto de trabajo que desempeñe tendrá la consideración de un puesto de trabajo distinto por tratarse de obras o proyectos diferentes y con sus propias peculiaridades.

## ART. 82. ORDEN Y LIMPIEZA. CUIDADO DE HERRAMIENTAS

Todo el personal tiene la obligación de mantener debidamente ordenados y limpios los puestos de trabajo, así como velar por el buen uso de las instalaciones y comunicar a sus mandos cualquier anomalía que pudiera observar. Igualmente, todo el personal tiene la obligación de custodiar y hacer un buen uso de las herramientas y equipos que se le asignan.

# III CONVENIO COLECTIVO

## CAPÍTULO IX GARANTÍAS SINDICALES

### ART. 83. COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Las competencias del Comité de Empresa y las garantías de sus componentes, serán las que en cada momento les atribuya la Legislación vigente, quedando completadas en la forma siguiente:

- A) En la disposición del crédito de horas retribuidas previstas por la Ley para cada componente del Comité, no cumplirán otros requisitos que los siguientes:
1. Para sus desplazamientos, fuera del puesto de trabajo, por el interior de la Empresa, se proveerán del correspondiente volante de desplazamiento interior que les será expedido por su superior/a, a petición de los/las interesados/as.
  2. Para las salidas al exterior de la Empresa, solicitarán también al superior/a el correspondiente volante de salida, que se cumplimentará con el visado del Departamento de Personal.
  3. Las salidas al exterior se justificarán con el correspondiente documento previo de citación, presentado con la posible antelación, si se trata de convocatorias de un Organismo Laboral o Central Sindical, y en todos los casos habrá que justificarse.
- B) En el cómputo de las horas antes citadas no se incluirán las invertidas en reuniones convocadas por la Empresa, ni las reglamentarias de comisiones paritarias. Tampoco entrarán las horas invertidas en reuniones de negociación de Convenio Colectivo.
- C) Las personas integrantes del Comité de Empresa, agrupadas en Secciones Sindicales, podrán acumular las horas retribuidas de que disponen para el ejercicio de sus competencias, en una o varias de las personas componentes de cada Sección Sindical, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Dicha acumulación, se entiende, hecha en componentes del Comité de Empresa.

# III CONVENIO COLECTIVO

- D) Sin rebasar el citado máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los integrantes del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Organizaciones Sindicales, Institutos de Formación u otras entidades. Para el disfrute de estos permisos será preciso aportar a la Empresa los correspondientes justificantes previos y posteriores, presentando los primeros con la posible antelación.
- E) Se reconoce, entre las competencias del Comité de Empresa, el solicitar y recibir información relativa a los Becarios y Becarias, así como la participación del mismo en el Comité de Medio Ambiente. Las horas empleadas en gestiones y asistencia a reuniones de dicho Comité serán computables a todos los efectos. No se amplía el crédito horario actualmente establecido.
- F) El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales dispondrán de una conexión a la red de la Empresa.

Dichas organizaciones nombrarán a una persona de entre sus integrantes como representantes de éstas y se responsabilizarán de su correcta aplicación e información de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos (L.O.P.D.).

## **ART. 84. COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LAS SECCIONES SINDICALES**

Las competencias de las Secciones Sindicales y garantías de sus componentes, serán las que en cada momento les atribuya la Legislación vigente.

## **ART. 85. FORMACION EXTERNA EN PREVENCION E IGUALDAD.**

Cada uno de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa dispondrá de un crédito de 16 horas anuales para formación externa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y/o Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estas 16 horas anuales son adicionales a las legalmente previstas.

## **ART. 86. GARANTÍA DEL CONVENIO**

Transcurrido el periodo de vigencia del Convenio, si por cualquiera de las partes se observa que no funciona alguno de los artículos del mismo, se procederá a su revisión.



# III CONVENIO COLECTIVO

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### **PRIMERA.- EMPLEO.**

#### 1. CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES A FIJOS

A) Durante el año 2018, adquirirán la condición de Fijas de Plantilla, 20 personas de convenio de entre las que se encuentran prestando sus servicios actualmente o bien de entre las que, habiéndolos prestado con anterioridad, reingresen durante dicho año. Estos cambios a contrato Fijo se realizarán dentro de los tres meses siguientes a la firma del Acta de Acuerdos de Convenio.

B) Cada uno de los años 2019, 2020, 2021 y 2022, en el supuesto de cumplirse el objetivo de Pedidos Presupuestados de cada uno de estos años, pasarían a fijos otros 4 temporales/año.

En el caso de no alcanzarse el 50% de los Pedidos, no pasará ninguna a persona a fija de plantilla. En el caso de superarse los pedidos en un 25% ó más, pasarán a fijas seis personas. En los valores intermedios se hará el cálculo proporcional.

#### 2. COBERTURA DE BAJAS

A partir de la firma del Acta de Acuerdos del Convenio, cada Empleado/a Fijo/a que cause baja en la Empresa, por cualquier causa que no implique reserva del puesto de trabajo, será sustituido/a mediante la conversión de personal con Contrato Temporal a Fijo.

#### 3. SELECCIÓN DE PERSONAL QUE ADQUIRIRÁ LA CONDICIÓN DE FIJO

La selección del personal que adquirirá la condición de Fijo/a, será realizada por la Empresa, atendiendo a criterios de profesionalidad, actitud frente al trabajo y las necesidades organizativas y de producción valorada por los mandos, así como la puntualidad y asiduidad en el cumplimiento de la jornada de trabajo y teniendo presente, en igualdad de condiciones, el mayor tiempo al servicio de la Empresa.



# III CONVENIO COLECTIVO

## SEGUNDA.- PLUS DE PERMANENCIA

Todo el personal que ya reúna el requisito de 36 o más meses, en el momento de la firma del Acta de Acuerdos del Convenio, empezará a percibir el Plus de Permanencia a partir del día 1 del mes siguiente al de la fecha de la firma del Acta de Acuerdos del Convenio.

El personal que hubiera prestado servicios anteriormente y que en la actualidad no forma parte de la plantilla, si al producirse su reincorporación, ya reuniera el requisito de los 36 o más meses cumplidos, empezará a cobrar el Plus de Permanencia desde el momento de su reincorporación. En otro caso, su percepción se iniciará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que alcance los 36 meses.

El Plus de Permanencia queda incorporado a las tablas salariales y tendrá los incrementos y revisiones de convenio correspondientes a partir de 1 de enero de 2019.

Con efectos desde 1 de enero de 2021, este Plus de Permanencia se incrementará en 20 euros mensuales (12 pagos/año).

## TERCERA.- DIETAS Y GASTOS DE VIAJE.

### En el Extranjero. Desplazamientos de Corta Duración. (Hasta un mes):

La entrada en vigor del importe de 80 Euros diarios a partir del día 16º, será con efectos desde el 1 de julio de 2018.

### En España:

La entrada en vigor de la Dieta Entera por importe de 45 Euros/diarios a partir del 16º día, será con efectos desde el 1 de julio de 2018.

El importe de la Dieta Entera en cuantía de 45 Euros/diarios a partir del decimosexto día se actualizará a partir de 01-01-2019.

Media Dieta: Desde 1 de julio de 2018, el importe de la media dieta será de 28'09 Euros/día. Esta cantidad se actualizará a partir de 01 de Enero de 2019. Durante el periodo anterior a 01-07-18 se mantiene el precio en vigor con los incrementos pactados.

# III CONVENIO COLECTIVO

## **CUARTA.- REINCORPORACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL QUE PRESTÓ SUS SERVICIOS CON ANTERIORIDAD AL 30.06.2013**

Conforme al Acta de Acuerdos de 21 de Junio de 2013, al personal de Taller que con anterioridad al 30 de Junio de 2013 hubiera prestado sus servicios en la Empresa mediante uno o varios contratos, en el caso de que volvieran a reingresar a partir del 1 de Julio de 2013 con Contrato Temporal o Fijo, se le tendrá en consideración, a efectos de determinar el Grupo y Nivel en que deba ser encuadrado, los periodos acumulados de prestación de dichos servicios en los términos que a continuación se detallan:

- Si a 30.06.2013 los periodos de contratación acumulados son iguales o superiores a cinco años, al reincorporarse quedará encuadrado/a en el Grupo 7 Nivel T7 A.
- Si a 30.06.2013 los periodos de contratación acumulados son iguales o superiores a tres años e inferiores a cinco años, al reincorporarse quedará encuadrado/a en el Grupo 7 Nivel T7 B, permaneciendo en dicho nivel durante dos años.

El cómputo del periodo de dos años en el Grupo 7 Nivel T7 B, se realizará teniendo en cuenta que, de no alcanzarse en un solo contrato en que hubiera sido encuadrado en dicho nivel, se sumarán los diversos periodos de contratación que se pudieran realizar, produciéndose el cambio de nivel cuando se alcancen dichos dos años, con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se alcancen los dos años en el Grupo 7 Nivel T7 B.

- Si a 30.06.2013 los periodos de contratación acumulados son inferiores a tres años, al reincorporarse quedará encuadrado en el Grupo 7 Nivel T7 C, permaneciendo en dicho nivel durante dos años.

El cómputo del periodo de dos años en el Grupo 7 Nivel T7 C, se realizará teniendo en cuenta que, de no alcanzarse en un primer contrato, se sumarán los diversos periodos de contratación que se pudieran realizar, produciéndose el cambio de nivel cuando se alcancen dichos dos años y con los mismos efectos.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ANEXOS CONVENIO COLECTIVO

**Anexo I – Normativa Interna sobre tratamiento y concesión de adicionales.**

**Anexo II – Clasificación Profesional.**

**Anexo III – Texto de las Actas de Acuerdos sobre Contrato de Relevo y Jubilación Parcial (Actas de 15-12-2007 y 21-07-2011).**



# III CONVENIO COLECTIVO

## ANEXO I - CONVENIO COLECTIVO

### NORMATIVA INTERNA SOBRE TRATAMIENTO Y CONCESIÓN DE ADICIONALES

1. Se anulan los impresos de bonos E que actualmente hay en circulación, y se hará una nueva edición en color rojo, estos bonos serán los únicos que se utilizarán de ahora en adelante para trabajos no preparados.
2. Se eliminará del programa de validación la limitación de rendimiento al 126 cuando se concede adición.
3. Las causas de ADICIÓN se simplifican y se reducen a 9 conceptos (véase hoja adjunta).
4. Las adiciones solo podrán concederlas los/las Preparadores/as y bajo petición y propuesta de los/las Encargados/as.
5. Los bonos E solo podrán ser emitidos por los/las Preparadores/as y las personas con Mando de aquellos departamentos que hayan sido especialmente autorizados.
6. Los suplementos de tiempo (clave 9) solo podrán ser concedidos en las 3 primeras unidades de una serie. Para el resto de unidad, si hay discrepancia sobre el valor establecido, se cronometrá.
7. En cualquier clase de bono, cuando se concedan adicionales, deben rellenarse los siguientes campos:

Campo

ADICIÓN = Puntos concedidos en concepto de adición.

C =Clave de adición (1 al 9).

CL = Clave del/de la encargado/a que solicite la adición.

\*HORA \*

EM. TERM. = Firma y clave del / de la Preparador/a.

\* Podrá sustituirse por el estampado de un sello con los datos y campo que se especifique.

Siempre que figuren las claves 1, 2, 5 u 8 deberán estar respaldadas por un parte extendido por Verificación.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ÍNDICE CAUSAS DE ADICIÓN

- | <b>Clave</b> | <b>Concepto</b>   |
|--------------|---|
| 1.           | <b>TALLER</b><br>Consecuencia de operaciones incorrectamente realizadas.  |
| 2.           | <b>ÚTILES</b><br>Consecuencia del empleo de máquinas, útiles, herramientas o plantillas defectuosas o en malas condiciones.   |
| 3.           | <b>INSTALACIONES</b><br>Insuficiente disponibilidad de máquinas o útiles adecuados.   |
| 4.           | <b>PREPARACIÓN</b><br>Condiciones del proceso de trabajo previsto, no realizables.  |
| 5.           | <b>ACOPIOS</b><br>Utilización de materiales o componentes procedentes de acopio externo, que no cumplen las especificaciones establecidas.                                  |
| 6.           | <b>ESTUDIOS</b><br>Modificaciones de dibujo o proyecto.   |
| 7.           | <b>COMERCIAL</b><br>Modificaciones del cliente sobre el proceso o proyecto previsto.  |
| 8.           | <b>DAÑOS</b><br>Pequeños trabajos no previstos realizados para subsanar los daños aleatorios ocurridos durante el proceso productivo.                                       |
| 9.           | <b>SUPLEMENTO DE TIEMPO</b><br>Por falta de entrenamiento o práctica, no ha sido posible alcanzar el rendimiento habitual en alguna de las 3 primeras unidades de la serie. |

# III CONVENIO COLECTIVO

## ANEXO II – CONVENIO COLECTIVO

### ACUERDO SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### 1. CRITERIOS GENERALES

El presente acuerdo sobre Clasificación Profesional de Stadler Rail Valencia, S.A.U., se ha establecido atendiendo fundamentalmente a los criterios que en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo Profesional distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas empleadas y que, en ocasiones, implican el establecimiento de niveles en un mismo Grupo Profesional.

Puesto que el presente Acuerdo de Clasificación Profesional tiene por finalidad sustituir al anterior sistema basado en Categorías Profesionales, se tomarán las Categorías vigentes con anterioridad como una de las referencias de integración en los Grupos Profesionales, dejando constancia de las mismas conforme al acuerdo alcanzado sobre equivalencia entre los diferentes Grupos Profesionales y Niveles y el anterior sistema de Categorías Profesionales.

La clasificación se ha realizado en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal.

Los Grupos Profesionales están compuestos por distintos Niveles dentro de cada uno de ellos. Dichos Niveles se han establecido en función de las aptitudes, actividades y experiencias adquiridas en el tiempo en el desarrollo de los puestos de trabajo y teniendo en cuenta la dificultad y el tiempo necesarios para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

En 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.

Todas las personas afectadas por este acuerdo, quedarán adscritas a una determinada División Funcional, a un Grupo Profesional y a un Nivel dentro del Grupo. El conjunto de estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.



# III CONVENIO COLECTIVO

Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales establecen reglas comunes para todo el personal, quedando garantizada la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Las categorías profesionales vigentes con anterioridad, se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

**Técnicos/as y Mandos.**

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; así como aquel otro personal considerado como Mando conforme al Convenio Colectivo.

**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.

**Obreros/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.

Los factores que influyen en la clasificación profesional del personal y que, por tanto, indican la pertenencia de cada quien a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

**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.

# III CONVENIO COLECTIVO

## 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 de la persona 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 se tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el 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.

## 2. PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA

De conformidad con los Criterios Generales establecidos en el punto 1 anterior, la estructura profesional de este convenio consta de 3 Divisiones Funcionales y 8 Grupos Profesionales.

Dentro de los diferentes Grupos Profesionales, se han establecido Niveles. Cada persona quedará asignada un Grupo Profesional y a un Nivel en función de su actual categoría.

## 3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La Comisión Paritaria regulada en el Convenio Colectivo en vigor, será la encargada de garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje conciliación y vigilancia del nuevo sistema de Clasificación Profesional.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre la Empresa y el personal, en la aplicación del presente sistema de Clasificación Profesional, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

# III CONVENIO COLECTIVO

## 4. GARANTÍA

La aplicación de los presentes acuerdos en materia de Clasificación Profesional y la inclusión del personal en los distintos Grupos Profesionales y Niveles correspondientes no podrá suponer por sí mismo en ningún caso incremento ni merma de la masa salarial. Con tal motivo, de producirse alguna de estas situaciones, ambas partes se comprometen a negociar las modificaciones que procedan, incluso respecto de las definiciones, tareas, niveles, etc. aquí contenidas para dar solución a las situaciones que pudieran producirse.

## 5. GRUPOS Y NIVELES DE CLASIFICACIÓN

### **PROFESIONAL GRUPO PROFESIONAL 1**

Criterios Generales: El personal perteneciente a este Grupo Profesional, tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realiza tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toma decisiones o participa en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeña sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as y Mandos:

Ingenieros/as y Licenciados/as. Titulado/a Superior.

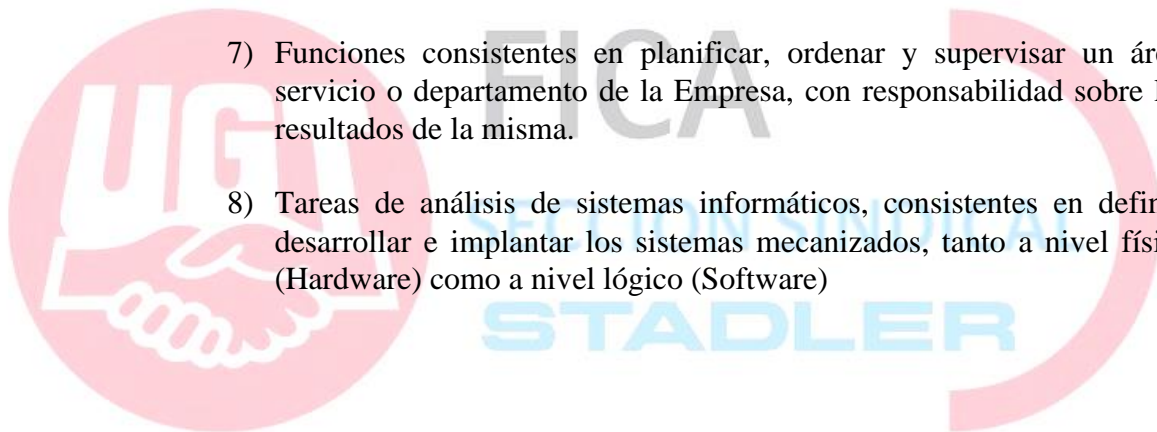
### **Tareas:**

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables 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.

# III CONVENIO COLECTIVO

- 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 o producto.
- 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)



# III CONVENIO COLECTIVO

## **GRUPO PROFESIONAL 2**

**Criterios Generales:** Personal que desarrolla su actividad con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realiza tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquel personal responsable directo de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma área funcional.

**Formación:** Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as y Mandos:

Ingenieros/as Técnicos/as. Diplomados/as Universitarios/as. Titulado/a Medio/a.

### **Tareas:**

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables 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 en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la Empresa aconsejen tales 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 A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

# III CONVENIO COLECTIVO

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

## **GRUPO PROFESIONAL 3**

**Criterios Generales:** Están incluidos en este Grupo Profesional el personal que desarrolle y gestione una actividad con nivel de cualificación elevado y que se caracteriza por el análisis e interpretación de la información, construyendo soluciones creativas. Realiza tareas con un contenido medio/alto de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media/alta, con autonomía dentro del proceso. Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.

**Formación:** Titulación de Grado Medio.- Técnico/a Especialista de Segundo Grado (FP II o equivalente) y con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as y Mandos:  
Proyectista Jefe/a  
Jefe/a Taller  
Jefe/a 1ª Administrativo/a

Empleados/as:  
Jefe/a 1ª Organización

## **Tareas:**

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1) Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
- 2) Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.



# III CONVENIO COLECTIVO

- 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 del grupo profesional inferior.
- 5) Tareas técnicas de inspección, supervisión o 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/las ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales 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/una técnico/a (ingeniero/a, aparejador/a, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por una persona con mando superior.
- 8) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de una persona con 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 una persona con 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.

# III CONVENIO COLECTIVO

- 12) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de una persona con 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**

**Criterios Generales:** Están incluidas en este Grupo Profesional las personas que realizan tareas de análisis, diagnóstico, informes y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas o escasamente definidas con un nivel alto de autonomía e iniciativa.

También pertenece a este Grupo Profesional el personal que supervisa y ejerce mando directo al frente de un conjunto de obreros/as.

**Formación:** Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico/a Especialista de Segundo Grado (FP II o equivalente), complementada, en todos los casos, con alto nivel de formación en el puesto de trabajo y profundos conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as y Mandos:

- Maestro/a Taller
- Contra maestre
- Encargado/a
- A.T.T
- Jefe/a 2ª Administrativo/a

Empleados/as:

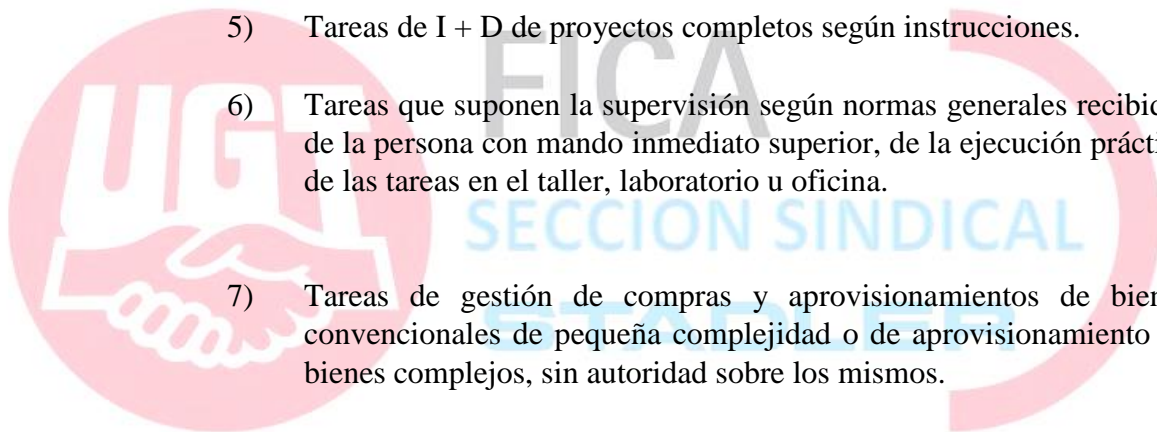
- Proyectista
- Jefe/a 2ª Organización

**Tareas:**

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

# III CONVENIO COLECTIVO

- 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 la 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 complejos, 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 la persona con 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 de la persona analista de la explotación de la aplicación informática.
- 10) Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.



# III CONVENIO COLECTIVO

- 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 directo en procesos productivos y de servicios al frente de un conjunto de operarios/as profesionales de oficio.
- 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 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, máquinas, 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 la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

# III CONVENIO COLECTIVO

## **GRUPO PROFESIONAL 5**

**Criterios Generales:** Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con bajo grado de supervisión, con alto nivel de conocimientos ferroviarios y larga experiencia profesional. Están capacitados para desarrollar los trabajos más complejos y variados. Pueden tener a su cargo un conjunto de trabajadores/as de su propia o similar especialidad.

**Formación:** Técnico Especialista de Segundo Grado (FPII o equivalente) complementada con amplia formación específica en el puesto de trabajo y altos conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Obreros/as:

- Jefe/a Equipo
- Oficial/a 1ª E
- Oficial/a 1ª

Empleados/as:

- Delineante/a 1ª
- Oficial/a 1ª Administrativo/a
- Técnico/a 1ª Organización

**Tareas:**

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas muy variadas y alto conocimiento de las mismas.
- 2) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de una persona con mando superior.
- 3) Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad. Pueden realizar todas las tareas de mayor complejidad y variedad.

# III CONVENIO COLECTIVO

- 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 complejidad media que no requieran de una alta 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 conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- 7) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran grado medio 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 y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 11) Tareas de delineación de proyectos de complejidad media, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 12) Ejercer mando directo en procesos productivos y de servicios al frente de un conjunto de operarios/as profesionales de oficio.
- 13) 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.



# III CONVENIO COLECTIVO

- 14) 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.
- 15) 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.
- 16) 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.
- 17) 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.
- 18) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
- 19) Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

## **GRUPO PROFESIONAL 6**

**Criterios Generales:** Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con grado medio/bajo de supervisión, con alto nivel de conocimientos ferroviarios y experiencia profesional media/alta. Están capacitados para desarrollar trabajos complejos y variados.

**Formación:** Técnico Especialista de Segundo Grado (FPII o equivalente) complementada con formación específica en el puesto de trabajo y conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de la profesión.

# III CONVENIO COLECTIVO

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Obreros/as:  
Oficial/a 2ª

Empleados/as:  
- Delineante/a 2ª  
- Oficial/a 2ª Administrativo/a  
- Técnico/a 2ª Organización

## **Tareas:**

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de variadas aplicaciones informáticas con conocimiento medio/alto de las mismas.
- 2) Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de una persona con mando superior.
- 3) Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad. Pueden realizar la mayoría de tareas complejas y variadas.
- 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 requieran 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 conlleve el autocontrol del producto elaborado.

# III CONVENIO COLECTIVO

- 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 y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 11) Tareas de delineación de proyectos de complejidad media/baja, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 12) Ejercer mando directo en procesos productivos y de servicios al frente de un conjunto de operarios/as profesionales de oficio.
- 13) 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.
- 14) 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.
- 15) 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.

# III CONVENIO COLECTIVO

- 16) 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.
- 17) 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.
- 18) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
- 19) Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

## **GRUPO PROFESIONAL 7**

**Criterios Generales:** Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con grado medio/alto de supervisión, con nivel medio/bajo de conocimientos ferroviarios y experiencia profesional media/baja. Están capacitados para desarrollar trabajos de complejidad baja/media según Nivel y variados incluso algunos complejos.

**Formación:** Formación Profesional de Primer Grado (FPI o equivalente), Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO). En ambos casos, complementada mediante conocimientos y experiencia adquiridos en el puesto de trabajo en el desarrollo de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Obreros/as:  
Oficial/a 3ª E  
Oficial/a 3ª  
Especialista

Empleados/as:  
Conductor/a Turismo y Camión  
Almacenero/a  
Calcador/a

# III CONVENIO COLECTIVO

Auxiliar Administrativo/a  
Auxiliar Oficina Técnica  
Auxiliar Organización

## Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son 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 electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. Disponen de capacitación para para desarrollar trabajos de complejidad baja/media según Nivel y variados incluso algunos complejos.
- 3) Tareas elementales en laboratorio.
- 4) Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
- 5) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 6) Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7) Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación similares de administración.
- 8) Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
- 9) Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

# III CONVENIO COLECTIVO

- 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, telex 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.

## **GRUPO PROFESIONAL 8**

Criterios Generales: Están incluidas aquellas personas que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Obreros/as:

Peón

Empleados/as:

Ordenanza

Telefonista



# III CONVENIO COLECTIVO

## Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1) Tareas manuales.
- 2) Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran 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 conlleva 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 y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
- 8) Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
- 9) Tareas de reproducción y calcado de planos.
- 10) Tareas de acceso y vigilancia de edificios y locales.
- 11) Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ANEXO III – CONVENIO COLECTIVO TEXTO DE LAS ACTAS DE ACUERDOS SOBRE CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL (ACTAS DE 15-12-2007 Y 21-07-2011)

### ASISTENTES

#### POR LA EMPRESA:

Miguel Cerdá  
Vicente Felipe  
Ricardo Martínez  
Juan José Ridaura

#### POR EL COMITÉ:

Juan Carlos Amado Alcaide.  
Eugenio Cosin Verdejo Francisco  
J. Carmona Herrera Eduardo  
Carrasco Bustos Javier García  
Tormo Pedro Martín Tormo

José Manuel Martínez Cerveró José  
Meroño Florez de Quiñones José  
Luis Miralles Ibáñez Manuel Moreno  
Hernández David Verdoy Verdoy

En Albuixech (Valencia) a 15 de Diciembre de 2007,  
reunida la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo  
para VOSSLOH ESPAÑA, S.A., una vez realizadas las  
consultas a la Alta Dirección de una parte, y a la Asamblea  
de Trabajadores, por otra, ambas partes

#### ACUERDAN:

#### **PREÁMBULO**

A la vista del número de trabajadores que van

acercándose paulatinamente a la edad de Jubilación e interesando a ambas partes dar continuidad a jóvenes trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en la Empresa, a la vista de las posibilidades que la legislación vigente ofrece, se pretende con el siguiente acuerdo.

Facilitar a los trabajadores una jubilación gradual a partir de los 60 años, en las condiciones legalmente previstas.

Contribuir a la inserción laboral de jóvenes trabajadores facilitando de este modo el rejuvenecimiento de la plantilla así como asegurar la transferencia de conocimientos del negocio sin reducción de puestos de trabajo.

# III CONVENIO COLECTIVO

## 1.- PRINCIPIOS GENERALES.

### 1.1.- Normativa aplicable:

Será de aplicación la legislación vigente al efecto así como las cláusulas específicas que, regulando esta materia acuerden ambas partes.

### 1.2.- Ámbito de aplicación.

**Ámbito Funcional:** Será de aplicación en Stadler Rail Valencia, S. A.U.

**Ámbito Personal:** Personal que haya cumplido los 60 años y que libremente acepte las condiciones establecidas en este acuerdo.

Además de tener cumplida la edad de 60 años, deberán reunir el resto de requisitos exigibles para acceder a la Jubilación Parcial.

**Ámbito Temporal:** La vigencia de los presentes acuerdos será desde el 1 de Abril de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2012, salvo lo dispuesto en el número 3 del Apartado 5 de los presentes acuerdos.

## 2.- CONDICIONES.

### 2.1.- El trabajador relevado.

- a) Continuará trabajando hasta los 65 años un 15% de la jornada anual que en cada momento se tenga establecida en el Convenio Colectivo, de acuerdo con la fórmula de reparto que, en cada caso se establezca en cuanto a su distribución.
- b) Mensualmente percibirá de la Empresa el 15% de la totalidad de las retribuciones que en cada momento estén fijadas en el Convenio para su categoría profesional y puesto de trabajo y el 85% de la pensión de la Seguridad Social.
- c) Al cumplir los 65 años, el trabajador causará baja definitiva en la Empresa y pasará a percibir la Pensión de la Seguridad Social que le corresponda.

### 2.2.- El trabajador que releva.

- a) Trabajarán desde el primer momento el 100% de la jornada de trabajo.
- b) Percibirán, igualmente, el 100% de las retribuciones que fije el Convenio para su categoría y puesto de trabajo.

# III CONVENIO COLECTIVO

- c) El primer criterio para la selección del trabajador relevista será entre los que prestan o han prestado sus servicios con contrato temporal en la Empresa.
- d) La selección del personal que relevará a quienes se acojan a los presentes acuerdos, será realizada por la Empresa, atendiendo a criterios de profesionalidad, actitud frente al trabajo y las necesidades organizativas y de producción valorada por los mandos, así como la puntualidad y asiduidad en el cumplimiento de la jornada de trabajo y teniendo presente, en igualdad de condiciones, el mayor tiempo al servicio de la Empresa.
- e) Si el trabajador, en el momento del relevo es ya trabajador al servicio de la Empresa con cualquier modalidad de contrato temporal, o lo hubiera sido en los dos años anteriores, será contratado, desde el primer momento, por tiempo indefinido.-
- f) Si por el contrario, fuera de nueva contratación, suscribirá un contrato temporal por seis meses de duración, a cuyo término, y previa evaluación de sus capacidades y rendimiento, pasará a ser contratado por tiempo indefinido o será sustituido por otro trabajador al que se le aplicará la misma regla.- Este proceso no podrá utilizarse más de dos veces para cada contrato de relevo, pero en ningún caso supondrá el retorno del personal jubilado.

## 3.- MECANICA DEL PROCESO.-

- a) A los efectos de este acuerdo, se establecen tres colectivos:
  - 1).- Personal Fuera Convenio y Directivos.
  - 2).- Personal Técnico y Administrativo.
  - 3).- Personal Obrero.
- b) Las sustituciones correspondientes a los relevos del grupo 1) podrán cubrirse con personal de cualquiera de los tres grupos.

Las correspondientes a los grupos 2) y 3) se llevarán a cabo con relevos de personal perteneciente a cualquiera de dichos grupos.

- c) La solicitud para acogerse a los presentes acuerdos deberá realizarse con, al menos tres meses de antelación a la fecha de inicio de la Jubilación Parcial.-

# III CONVENIO COLECTIVO

- d) La Jubilación parcial se producirá, con carácter general, desde el día 1 del mes siguiente en que el trabajador cumpla la edad para acceder a la misma, salvo que expresamente, la Empresa y el trabajador acuerden una fecha distinta.-

## 4.- BOLSA DE HORAS DE JORNADA.

El personal afectado por los presentes acuerdos podrá realizar las horas de trabajo que debería efectuar en la totalidad del periodo de jubilación parcial, antes del cumplimiento de la edad reglamentaria de jubilación de acuerdo con la legislación vigente.-

## 5.- MODIFICACIONES LEGALES.-

En el supuesto de que durante la vigencia de los presentes acuerdos se produjeran modificaciones legales que pudieran afectar a la aplicación de los mismos se actuará del siguiente modo:

1.- Caso de que las modificaciones legales establezcan disposiciones que permitan, para los acuerdos existentes antes de la entrada en vigor de dichas modificaciones, el mantenimiento de las condiciones acordadas, continuará aplicándose en sus propios términos.

2.- A partir de la fecha en que, en su caso, dichas modificaciones legales deban ser necesariamente aplicadas, se estará a lo en ellas dispuesto respecto de porcentajes de trabajo y percibo de pensiones, requisitos, etc.

3.- En el supuesto de que las repetidas modificaciones legales, elevaran la edad para acceder a la jubilación parcial, la vigencia de los presentes acuerdos quedará prorrogada automáticamente por el tiempo imprescindible para que, los potenciales afectados en el plazo de vigencia inicialmente acordado (personas que cumplan 60 años de edad durante dicha vigencia inicial y reúnan el resto de requisitos) puedan acogerse en la condiciones legales y pactadas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando los asistentes en prueba de conformidad.

# III CONVENIO COLECTIVO

## ASISTENTES

### POR LA EMPRESA:

Vicente Felipe Castillo  
Juan José Ridaura Micó  
Ricardo Martínez Caro

En Albuixech (Valencia) a 21 de Julio de 2011,  
reunida la Comisión Negociadora del Convenio  
Colectivo para VOSSLOH ESPAÑA, S.A., con la  
asistencia de los Sres. al margen citados,

### POR EL COMITÉ:

José Luis Algarra Latorre Juan  
Carlos Amado Alcaide  
Eduardo Carrasco Bustos  
Vicente Carrió García Eugenio  
Cosín Verdejo Javier García  
Tormo Pedro Martín Tormo

José Manuel Martínez Cerveró  
Raúl Ortega Calvillo  
Ángel Paniagua Blasco Manuel  
A. Sierra Sepúlveda David  
Verdoy Verdoy

ambas partes

### MANIFIESTAN:

La experiencia de los últimos años en la aplicación de los acuerdos alcanzados sobre contrato de relevo y jubilación parcial, suscritos el 15.12.2007, se considera positiva desde el punto de vista de rejuvenecimiento de la plantilla con mantenimiento del empleo fijo, conforme establecen los citados acuerdos, ratificando los extremos expuestos en el preámbulo del Acta de dicha fecha, por lo que, ambas partes

### ACUERDAN:

- 1.- Ampliar el **Ámbito Temporal** de los acuerdos sobre contrato de relevo y jubilación parcial, estableciendo, como fecha de finalización de los mismos el 31.12.2022, quedando por tanto con la siguiente redacción:

“**Ámbito Temporal:** La vigencia de los presentes acuerdos será desde el 1 de Abril de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2022, salvo lo dispuesto en el número 3 del Apartado 5 de los presentes acuerdos.”

- 2.- Se añade un último párrafo al apartado 1.2 con el siguiente tenor literal:

“La Empresa podrá posponer la fecha de inicio de la situación de jubilación parcial de aquellos casos en que por razones organizativas o productivas sea necesario mantener a los afectados en sus puestos de trabajo hasta conseguir un adecuado relevo.”



# III CONVENIO COLECTIVO

- 3.- Se adjunta a los presentes acuerdos relación del nuevo personal afectado por los mismos, es decir, de aquellos que cumplirán 60 años en el periodo desde 01.01.2013 hasta el 31.12.2022, periodo que corresponde a la ampliación del periodo de vigencia acordado en el punto 1, así como de aquellos otros que aún no han iniciado la situación de jubilación parcial y que ya se encontraban afectados por los acuerdos con anterioridad a la presente ampliación.
- 4.- El Acta de Acuerdos Alcanzados sobre Contrato de Relevo y Jubilación Parcial, forma parte integrante del Convenio, en el cual está integrada como Anexo al mismo (B.O.P. nº. 12 de 15.01.2008, páginas 18 y 19), teniendo las modificaciones acordadas mediante estos acuerdos el mismo carácter.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando los asistentes en prueba de conformidad.

