

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

5687 *Resolución de 18 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Alstom Transporte, S.A. -Unidad IS-.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Alstom Transporte, S.A.-Unidad IS (Código de Convenio n.º 9017581), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de marzo de 2009.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE ALSTOM TRANSPORTE-UNIDAD NEGOCIO IS**1.º enero 2007-31 marzo 2011****TÍTULO 1****Condiciones generales**

Artículo Preliminar. *Determinación de las Partes.*

El presente convenio colectivo ha sido acordado por la representación de los trabajadores, actuando en su calidad de Comité de Empresa, y por la Dirección de la Empresa que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

Artículo 1. *Ámbito Territorial y Funcional.*

Las normas contenidas en el presente convenio afectan a los actuales centros de trabajo de ALSTOM Transporte, S.A. - Unidad IS (Information Solutions), dedicados a las actividades relacionadas con la señalización ferroviaria; así como a los centros de trabajo que la empresa pueda aperturar en el futuro, dedicados a las actividades referidas y radicados en territorio español.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de ALSTOM Transporte - Unidad IS que presten sus servicios en los

distintos centros de trabajo de la Unidad en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, o que sean contratados durante la vigencia del mismo, con excepción de:

- a) Personal Directivo.
- b) Personal que, pese a estar incluido en el ámbito del Convenio Colectivo, con posterioridad a la firma de su contrato de trabajo, reciba y acepte la propuesta por escrito de la empresa que refleje las condiciones concretas de carácter salarial, y las referidas a tiempo de trabajo, así como cualquier otra que le vayan a ser de aplicación y quedando temporalmente excluido del Convenio Colectivo de acuerdo con las condiciones que entre ambas partes se establezcan por escrito.

La Empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

Técnicos Titulados y Asimilados a Titulados.
Mandos.
Secretarías/os de Alta Dirección.

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

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

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 nivel profesional y régimen de trabajo.

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, se constituirá un complemento «ad personam» por la cuantía de dicha diferencia. La comparación se llevará a cabo exclusivamente por lo que se refiere a las partes fijas del salario, entendiéndose que la valoración de resultados se compensa en cualquier caso con el incentivo que proceda dentro del Convenio.

El presente artículo será de aplicación sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria 1.ª del convenio colectivo y los efectos que de ella se deriven.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigencia con fecha de efectos del 1.º de enero de 2007, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de marzo de 2011. En el caso de que para alguna de las disposiciones del presente convenio se estableciera una vigencia distinta, la misma se señalará expresamente.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente por periodos de un año, salvo denuncia expresa notificada fehacientemente a la otra parte y a la Autoridad Laboral, durante los tres últimos meses de la vigencia inicial o de cada una de sus prórrogas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

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

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

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, sea cual sea su origen y naturaleza, serán absorbibles y compensables, con cualquier devengo, crédito, derecho o condición que pudiera ser exigible en virtud de Norma Legal o pactada, según lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de lo estipulado en los artículos 20 y 21 de este convenio (garantías personales).

Artículo 6. *Derecho Supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid y demás Normas Legales o Reglamentarias de carácter estatal o autonómico que resulten de aplicación.

TÍTULO 2

Clasificación profesional

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

Sin merma de dicha autoridad, los representantes de los trabajadores participarán en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente.

La introducción de nuevas tecnologías que representen una variación sustancial en las cargas de trabajo de la unidad será comunicada previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 8. *Grupos Profesionales.*

El personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo, se encuadra dentro de su profesión u oficio y acorde con sus funciones y conocimientos teóricos y prácticos, en el Grupo Profesional o que le corresponda, conforme se describen en el Anexo I del presente convenio.

Las clasificaciones profesionales del presente convenio colectivo no supone limitación a la creación de nuevos grupos profesionales que la Empresa pueda estimar necesario para el desarrollo de sus actividades, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores según lo dispuesto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente artículo será de aplicación sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria 2.^a del convenio colectivo y los efectos que de ella se deriven.

TÍTULO 3

Formaciones y promociones

Artículo 9. *Formación.*

A) Declaración de principios.

Las partes firmantes entienden que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores, y para aumentar la competitividad de la Empresa. Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación

integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional.

Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su desarrollo profesional.

La Dirección de Recursos Humanos realizará, junto con las Direcciones de Área el estudio y desarrollo de los planes formativos encaminados al perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

Se entregará al Comité de Empresa copia del Plan de Formación Anual de la Unidad previo a su aprobación, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 64.4.b. del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos que de pueda emitir, en el plazo de 15 días de su recepción, su informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas en el mismo, y sin que el mismo tenga carácter vinculante. En el caso de no emitirse dicho informe por parte del Comité de Empresa en el citado plazo, ello se entenderá como su conformidad con el Plan de Formación Anual elaborado. Asimismo la Comisión Paritaria realizará un seguimiento de dicho Plan de Formación.

B) Objetivos.

Potenciar planes de formación dentro de la Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo. Dichos planes identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Adequar la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

Actualizar y potenciar la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros.

C) Cursos de Formación.

Siempre que sea posible, se intentará el aprovechamiento de las subvenciones que a tal efecto hay establecidas por los Organismos Oficiales para la cobertura de los gastos de formación.

El Comité de Empresa podrá participar en la difusión de las acciones formativas que se promuevan.

Los cursos de seguridad y salud laboral para el desarrollo de los trabajos se realizarán durante la jornada de trabajo.

El resto de cursos que se realicen en horario fuera de la jornada de trabajo tendrá un carácter de asistencia voluntaria para el trabajador en dichos horarios

Artículo 10. *Promociones.*

Se establece como criterio de promoción en la empresa el de la capacidad profesional del trabajador concordante con la existencia de plazas vacantes.

Las promociones a puestos que impliquen niveles de mando o supervisión, y a puestos de Secretaria/o de Dirección, serán de libre designación.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se efectuarán 8 promociones. Se concretará la aplicación de las mismas conforme determine la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 11. *Ingresos-Periodo de prueba.*

El ingreso de los trabajadores afectados por el presente convenio se ajustará, en todo momento, a las normas legales y reglamentarias estatales y autonómicas vigentes en cada supuesto de contratación.

El ingreso de los trabajadores se entenderá a título de prueba, cuyo período será de duración variable, según el grupo profesional del trabajador contratado, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal No Cualificado: 1 mes.

Personal Cualificado y/o Técnico No Titulado: 2 meses.

Personal Titulado y/o Mandos: 6 meses.

La situación de Incapacidad Temporal del trabajador interrumpirá el cómputo del período de prueba, cuyo cómputo se reanudará a partir de la fecha de reincorporación en la compañía.

Artículo 12. *Preavisos.*

El trabajador o trabajadora que extinga voluntariamente su relación laboral con la empresa deberá preavisar su decisión por escrito a la empresa, de conformidad con los plazos que a continuación se consignan:

En el caso de Jefes, personal técnico y personal titulado: 1 mes.
Resto no cualificado: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

TÍTULO 4

Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada.*

Para cada uno de los años de vigencia del convenio se establece la siguiente Jornada anual de horas efectivas de trabajo para cada uno de los años de su vigencia.

1.º enero a 31 diciembre 2007: 1750 horas año (conforme Acuerdo TIS 2005-2006).
1.º enero a 31 diciembre 2008: 1742 horas año (reducción 8 horas).
1.º enero a 31 diciembre 2009: 1734 horas año (reducción 8 horas).
1.º enero a 31 diciembre 2010: 1728 horas año (reducción 6 horas).

En cada uno de los centros de trabajo actuales está establecido un régimen de que se corresponde con el tipo de actividades que en él se realizan. En nuevos centros se establecerá el o los regímenes de jornada (continuada, partida o a turnos) que se correspondan con el tipo de actividades que en el se realicen.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de veintidós días laborables en el año natural.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

En el caso de que el trabajador durante el disfrute del periodo principal de sus vacaciones anuales (periodo de vacaciones de al menos 14 días naturales y continuados) sufriese una hospitalización no programada de al menos 2 días completos de duración, solo en este caso las vacaciones se verán interrumpidas por el tiempo correspondiente a la duración de la hospitalización y la baja ligada a dicha hospitalización.

Artículo 15. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos, o cónyuge. En los casos de desplazamiento justificado a otras provincias, el trabajador podrá ampliarlo hasta dos días naturales más.
- b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos, hermanos políticos, hijos políticos, padres políticos, o abuelos políticos. En los casos de

desplazamiento justificado a otras provincias, el trabajador podrá ampliarlo hasta dos días naturales más.

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos). En los casos de desplazamiento justificado a otras provincias, el trabajador podrá ampliarlo hasta dos días naturales más.

d) Quince días naturales por matrimonio del trabajador.

e) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos, bautismo o primera comunión de hijos y nietos. En los casos de desplazamiento justificado a otras provincias, el trabajador podrá ampliarlo hasta un día natural más.

f) Dos días laborables por alumbramiento de esposa. En los casos de desplazamiento justificado a otras provincias, el trabajador podrá ampliarlo hasta dos días naturales más.

g) Dos días naturales por cambio de domicilio habitual, que deberá ser oportunamente justificado mediante la presentación del correspondiente volante de empadronamiento municipal o documento oficial equivalente que acredite el cambio.

h) Un día natural por examen, que deberá coincidir con la fecha de celebración del examen al que asista, debidamente justificado, siempre que los estudios sean titulaciones oficiales ligadas a la actividad principal de la empresa.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Se consideran Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor las ocasionadas como consecuencia de siniestros y daños urgentes y extraordinarios (no previsibles). La realización de estas horas se considerará de obligado cumplimiento. Estas horas no computan dentro del límite de horas extras establecido.

Se consideran Horas Extraordinarias Estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural. La realización de estas horas es voluntaria.

Compensación por Descanso: se podrá compensar cada hora extraordinaria con una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Cuando no haya acuerdo en cuanto a la fecha y horario de disfrute del descanso, la empresa se reserva la última decisión.

Compensación económica de las Horas Extraordinarias: en caso de no compensarse con descanso, la compensación económica de las horas extraordinarias se fija para cada categoría en las tablas salariales recogidas en el Anexo I de este Convenio. A aquellas personas que vienen percibiendo un precio de hora extra superior al fijado para su categoría, se les reconoce y garantiza ese precio a título personal, precio que será incrementado al igual que el resto de los conceptos salariales contenidos en este Convenio.

TÍTULO 5

Retribuciones fijas

Artículo 17. *Salario.*

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

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos, sobre los que se aplicará las correspondientes retenciones fiscales y de seguridad social aplicables.

Artículo 18. *Salario Base de Convenio.*

Se entenderá por salario base de convenio la parte de la retribución de convenio, fijada por unidad de tiempo para cada grupo profesional. Dicho salario de convenio es mínimo y abonable en cuantía mensual (caso de empleados) o diaria (caso de operarios).

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán, de acuerdo con su grupo profesional, el salario base de convenio fijado en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

Artículo 19. *Pagas Extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una a treinta días de salario de convenio más la antigüedad.

La paga extraordinaria correspondiente al mes de julio se devengará desde el día 1.º de enero al día 30 de junio de cada año, y se abonará durante la primera quincena del mes de julio de cada año. La paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre se devengará desde el día 1.º de julio al día 31 de diciembre de cada año y se abonará antes del día veinte de diciembre de cada año.

Para el personal de nuevo ingreso en la empresa, las pagas extraordinarias serán abonadas en proporción al tiempo de trabajo en la misma, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.

TÍTULO 6

Complementos personales

Artículo 20. *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se abona a razón de quinquenios cumplidos, siendo sus cuantías mensuales las fijadas en el Anexo I

Su abono se realiza en catorce mensualidades. El inicio de su devengo se produce en el mes siguiente a aquél en el que se cumpla el respectivo quinquenio.

No se establece un límite de quinquenios para el abono de la antigüedad

Artículo 21. *Garantía Personal.*

Los trabajadores incluidos en la relación nominal del Anexo 4 del anterior Acuerdo de 2005-2006 seguirán percibiendo como complemento personal la Garantía Personal, estableciéndose el carácter confidencial y reservado de la citada relación nominal.

Asimismo a aquellas personas a las que se les reconoció el derecho al cálculo de una Garantía Personal en la firma del acuerdo (2002-2004) seguirán conservando este derecho en el caso que decidieran integrarse en la gestión por Convenio Colectivo de acuerdo con el proceso establecido en el artículo 2 de este Convenio.

Las cuantías abonadas por el concepto Garantía Personal y así reconocidas por la Empresa no son absorbibles, ni compensables y tendrán durante cada año de vigencia del presente convenio el mismo incremento que se fije para el resto de los conceptos

La Garantía Personal se percibirá en su caso distribuida en catorce unidades anuales (doce mensualidades y dos pagas extraordinarias).

TÍTULO 7

Complementos de puesto de trabajo

Artículo 22. *Plus de Especial Responsabilidad.*

Se aplicará con arreglo al siguiente esquema de criterios:

Empleados a Cargo	Contacto con el Cliente	Supervisión de Subcontratas:
1 ó 2 empleados.	Esporádico.	Escasa (equipos de 2 a 6 personas).
3 ó 4 empleados.	Frecuente.	Media (equipos de 7 a 10 personas).
5 o más empleados.	Constante.	Alta (equipos de más de 10 personas).

Las cantidades económicas de este Plus se encuentran reflejadas en el Anexo II del presente convenio.

Reglas de aplicación:

1. El Plus de Especial Responsabilidad sustituyó en su día al anterior Plus de Jefe de Equipo, e incorpora la petición de Plus de Guardia (antes llamado Plus de Disponibilidad).

2. Este Plus es de abono mensual, y se devenga conforme propuesta del Jefe de Proyecto o de Obra, previo visto bueno del Director General de la Unidad o por delegación del Director de Recursos Humanos que, en todo caso, informará previamente. Cualquier variación del importe al alza o a la baja, exigirán el mismo trámite de aprobación.

3. Los factores «disponibilidad» y «llamadas» se perciben por un único importe, sea cual fuere el número de llamadas del mes, y solo en el caso de haber existido y haber sido atendidas. La no atención a una llamada supone la pérdida del abono del factor disponibilidad durante ese mes.

Artículo 23. *Plus de Guardia.*

Para determinadas necesidades en los periodos de garantía y post-venta de los equipos en las instalaciones de los clientes, se exige la disponibilidad permanente de personas para atender con carácter inmediato las llamadas que se produzcan del cliente por incidentes o averías. Esta disponibilidad del personal se compensará con este Plus, el cual corresponde exclusivamente a las personas designadas por la Dirección y aceptados por ellas. La aceptación voluntaria del sistema conlleva la obligación del perceptor de estar localizable durante el periodo de su percibo las 24 horas del día, utilizando al efecto todos los medios que la Empresa disponga.

El Plus de Guardia se procederá a pagar por días en función de aquellos en los que se haya estado en esta condición de disponibilidad, abonándose en la cuantía que figura en el Anexo II.

Si con motivo de la incidencia el trabajador se tuviera que desplazar, fuera de la jornada de trabajo, el tiempo de trabajo contará desde el momento de la recepción del aviso hasta la finalización de la incidencia (retorno a la situación previa a la incidencia); se considerarán pues el tiempo de desplazamiento del técnico como tiempo efectivo de trabajo.

Los gastos originados por el desplazamiento si los hubiera, correrán por cuenta de la Empresa y se consignarán en la hoja de gastos.

Artículo 24. *Plus de Mejora de Productividad.*

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de mejorar la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece un plus por productividad mensual del 0,5 % del salario base de convenio dividido en doce mensualidades, el cual se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias de más de ocho horas laborables mensuales.

Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados y miembros del comité de empresa y las licencias retribuidas recogidas en el artículo 15 del presente convenio.

A partir de 1.º de abril de 2009 el porcentaje aplicable para su cálculo pasará a ser el 0,8% sobre el salario base de convenio, manteniéndose en todo caso el método de cálculo, condiciones de devengo y régimen de pago reseñados en el párrafo anterior.

A partir de 1.º de abril de 2010 el porcentaje aplicable para su cálculo alcanzará el porcentaje final del 1% sobre el salario base de convenio, manteniéndose en todo caso igualmente el método de cálculo, condiciones de devengo y régimen de pago reseñados.

Artículo 25. *Plus de Conducción.*

Lo abona la Empresa a aquel personal que realice estas funciones de conducción, en la cuantía mensual establecida por el Anexo II del presente convenio.

Artículo 26. *Plus de Transporte.*

A partir del 1.º de abril de 2008 será abonado este plus al colectivo de operarios de convenio (oficiales 1.ª, oficiales 2.ª, oficiales 3.ª y especialistas), así como a el colectivo de personal empleado que ya lo venía percibiendo, conforme el valor que corresponda y según la aplicación del régimen general de incrementos de convenio.

En ningún caso corresponderá el pago de este Plus Transporte para aquellas personas que lo tengan incorporado en la cuantía de su Garantía Personal o de su Mejora Voluntaria.

Artículo 27. *Plus de Festivo.*

Lo abona la Empresa por cada día trabajado en sábados, domingos o festivos en la cuantía diaria establecida por el Anexo II del presente convenio.

TÍTULO 8

Complementos de cantidad y calidad de trabajo

Artículo 28. *Plus de Desempeño.*

Las cuantías a percibir por el Plus de Desempeño, dependerán de la evaluación al mérito en los siguientes factores:

Para el colectivo de Empleados	Para el colectivo de Operarios
Trabajo en Equipo y capacidad de Relación.	Calidad de los trabajos realizados.
Sentido de la Responsabilidad.	Coste de los trabajos.
Organización del propio trabajo.	Plazo de realización de los trabajos encomendados.

Cada uno de los anteriores factores se evaluarán mensualmente de acuerdo con los siguientes criterios y niveles:

- Superior: Desempeño superior a lo normal o esperado. Corresponden a este nivel 4 puntos de evaluación.
- Adecuado: Desempeño de acuerdo con lo esperado. Corresponden a este nivel 2 punto de evaluación.
- Inferior: Desempeño inferior a lo normal o esperado. A este nivel no corresponde ningún punto de evaluación.

El responsable jerárquico inmediato determinará mensualmente la evaluación de sus colaboradores en base a los criterios establecidos. A cada evaluación corresponderán

unos puntos como suma de los obtenidos en cada criterio. Los puntos podrán oscilar entre un máximo de 12 y un mínimo de 0.

Se establece la siguiente relación entre los puntos obtenidos y la cuantía económica a percibir cada mes:

Puntos Obtenidos	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
A percibir %	120%	116%	112%	109%	106%	103%	100%	85%	70%	55%	40%	20%	0%

La cuantía económica de referencia para el año 2007 es de 440 Euros anuales (percibido en 11 pagas de 40 euros para la referencia de 6 puntos de evaluación).

Artículo 29. *Carencia de Incentivos.*

Se mantiene el pago de este concepto, que se devenga por día efectivamente trabajado, para el colectivo de operarios de convenio (oficiales 1.^a, oficiales 2.^a, oficiales 3.^a y especialistas) que actualmente lo perciben, y de conformidad con el valor establecido en el Anexo II del presente convenio.

TÍTULO 9

Percepciones extrasalariales

Artículo 30. *Definición.*

Son percepciones extrasalariales aquéllas cantidades que, pese a ser recibidas por el trabajador, no tienen la consideración de salario por expresa exclusión legal, las cuales son reguladas de conformidad con lo dispuesto los artículos integrados en el presente título del convenio.

Artículo 31. *Dietas.*

Las dietas de viaje son una retribución con carácter irregular que compensa al trabajador por los gastos que, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera de su centro habitual, se ve obligado a realizar al tener que pernoctar o efectuar comidas principales fuera de su domicilio, siendo su importe el que se establece en el Anexo II del presente convenio.

Artículo 32. *Sobriedieta.*

Se entiende como el mayor valor de dieta que con carácter no regular, resulta necesario abonar al trabajador para compensar los mayores gastos que, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo a determinados destinos fuera del ámbito geográfico de su centro habitual, se ve obligado a realizar al tener que pernoctar o efectuar comidas principales fuera de su domicilio.

En todos los desplazamientos el primer día el operario tendrá la opción de cobrar el alojamiento y la manutención o la sobriedieta.

Las normas sobre devengo y percepción de la sobriedieta son concordantes con lo dispuesto en los artículos 30 y 31 del convenio, y su importe es el que se establece en el Anexo II del presente convenio.

Artículo 33. *Kilometraje.*

El uso de vehículo particular para desplazamientos por motivos profesionales debe ser autorizado en cada caso por el Director correspondiente, y siempre dentro de la formativa de la Compañía (uso preferente de transporte público o vehículos de alquiler en

desplazamientos de larga distancia). Este uso se compensará con la cantidad señalada en el Anexo II. Los gastos de kilometraje se abonarán siempre a través de la nómina.

Artículo 34. *Ticket restaurante.*

Las personas con derecho a ticket restaurante, lo percibirán por un importe que se establecerá en cada centro de trabajo. Los importes se calcularán y revisarán en función de los menús económicos de los restaurantes de uso cotidiano de las proximidades de cada centro.

Los ticket restaurante corresponderán en igual número que los días con jornada partida de cada mes en que los trabajadores presten efectivamente servicios, y siempre y cuando no se pasen liquidaciones por gastos de comida ni se perciban dietas.

TÍTULO 10

Incrementos salariales

Artículo 35. *Incremento Salarial.*

Los incrementos que se han pactado para todos los conceptos retributivos regulados en el presente convenio colectivo, salvo aquellos que expresamente tengan señalado un régimen diferente, son los siguientes:

- 1.º de enero del 2007 a 31 de diciembre 2007: El 3,29% ya aplicado.
- 1.º de enero del 2008 a 31 de marzo 2008 (*): 0,90%.
- 1.º de abril del 2008 a 31 de marzo 2009: IPC previsto + 0,90%.
- 1.º de abril del 2009 a 31 de marzo 2010: IPC previsto + 0,80%.
- 1.º de abril del 2010 a 31 de marzo 2011: IPC previsto + 0,70%.

(*) Siendo los ejercicios fiscales de ALSTOM TRANSPORTE, S. A. de 1.º de abril a 31 de marzo de cada año, y con la finalidad de regularizar esta situación para el 1er. Convenio Colectivo de IS se establece un período transitorio entre 1.º de enero de 2008 hasta 31 de marzo de 2008 mediante el Incremento señalado en el punto señalado.

Consecuentemente, se iniciará a partir de 1.º de abril de 2008, el nuevo régimen Salarial de Incrementos.

Artículo 36. *Cláusula de Revisión Salarial.*

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo, se aplicaran las siguientes Revisiones (salvo aquellos casos que expresamente tengan señalado un régimen diferente), aplicables a los conceptos salariales regulados en el presente Convenio:

- 1.º de enero del 2007 a 31 de diciembre 2007: IPC Real + 0,77% (*).
- Ejercicio 1.º de abril 2008 a 31 de marzo 2009: IPC Real + 0,90%.
- Ejercicio 1.º de abril 2009 a 31 de marzo 2010: IPC Real + 0,80%.
- Ejercicio 1.º de abril 2010 a 31 de marzo 2011: IPC Real + 0,70%.

(*) La Revisión Salarial del 1.º de enero a 31 de diciembre del 2007, se realizará según lo que establece el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid, aplicándose la actualización sobre Tablas Salariales conforme el régimen establecido en el mismo.

Para el resto de los años de vigencia del convenio (abril 2008-marzo 2009, abril 2009-marzo 2010 y abril 2010-marzo 2011), la revisión salarial se actualizará para todos los conceptos a 31 de marzo de cada ejercicio, y se abonará con carácter retroactivo desde 1.º abril de cada ejercicio.

Concretamente, la primera aplicación de dicho nuevo régimen salarial se realizará el 31 de marzo de 2009 con efectos retroactivos de 1.º de abril de 2008, y así sucesivamente en los siguientes años de vigencia del convenio.

TÍTULO 11

Movilidad geográfica

Artículo 37. *Régimen de Desplazamientos en el Territorio Nacional.*

El desplazamiento de los trabajadores por motivos del servicio en el territorio nacional se regirá por las siguientes normas y criterios:

1. En desplazamientos de duración inferior a una semana, salida el lunes y regreso el viernes de la misma semana, no será necesario carta de traslado y se cobrará la sobriedieta de lunes a jueves. El tiempo de desplazamiento será en la jornada de trabajo.

2. En desplazamiento de duración superior a una semana, será necesario carta de traslado y se cobrará la sobriedieta los siete días de la semana, debiendo incorporarse de lunes a viernes a la hora de entrada del centro de trabajo al que se está desplazado. En este caso se diferencia de desplazamientos a obra del mismo centro de trabajo y a distinto centro:

2.1 Para desplazamientos dentro del mismo centro: se notificará con al menos 48 horas de antelación, salvo emergencias, se desplazarán en horario de trabajo tanto de ida como de regreso.

2.2 Para desplazamientos de 500 o más km, y para desplazamientos a otro centro de trabajo: se notificará con al menos 72 horas de antelación.

a) En estos casos, los operarios tendrán 1 día para su incorporación y 1 día para su retorno y cobrarán además 250 euros como Compensación de Viaje. Adicionalmente y de manera voluntaria podrán optar por sustituir el día de incorporación y/o el día de retorno por otra Compensación Adicional a razón de 100 euros por día sustituido.

b) El trabajador podrá solicitar a la empresa 1 día adicional para su incorporación y/o un día adicional para su retorno, renunciando al pago del 100% (250 €) o del 50% (125 €) de la compensación de viaje de 250 € arriba descrita. Dicha solicitud será acogida favorablemente por la empresa siempre y cuando no entorpezca el normal desarrollo de los trabajos y medie conformidad expresa del jefe de obra o jefe de proyecto en el que se encuentre prestando sus servicios en el momento de su solicitud.

3. Se podrá acordar entre el trabajador y la dirección la incorporación por el medio más rápido a la obra o centro de trabajo, o su retorno, con la compensación económica adecuada.

4. A partir de 1.º de abril de 2009, en todos los desplazamientos, la primer semana el operario podrá optar entre el régimen de dietas o el régimen de gastos pagados, siendo en todo caso incompatible el régimen de gastos pagados con el devengo de dietas y/o sobriedietas.

5. Cada tres meses de desplazamiento corresponderá el disfrute para el trabajador de 4 días de descanso, más 2 de viaje. Dicho disfrute será realizado, atendiendo las necesidades productivas de la obra, con una flexibilidad en las fechas de 15 días en más o menos en relación al momento en que se cumplan los citados tres meses, y siendo posible, a opción del trabajador la sustitución de cualquiera de los citados 2 días de viaje o ambos días, por una Compensación de Viaje a razón de 100 euros por día sustituido.

El presente artículo será de aplicación sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria 3.º del convenio colectivo y los efectos que de ella se deriven.

Artículo 38. *Normas de Desplazamiento Internacional.*

Dada la naturaleza internacional del Grupo ALSTOM, en cuyo seno se inserta ALSTOM Transporte – Unidad IS, la movilidad internacional de sus trabajadores representa una parte importante del desarrollo del negocio y la resolución de las necesidades del cliente.

Así, en un ambiente donde se busca alentar el desarrollo de carreras profesionales internacionales, la compañía es conciente de que este tipo de movilidad puede implicar un

cambio significativo en forma de vida, cultura, y ambiente de sus trabajadores, por lo que considera fundamental tener herramientas globales constantes que faciliten y aseguren el tratamiento más justo y adecuado para los profesionales que se desplacen internacionalmente.

Por ese motivo, para la regulación de las circunstancias y régimen de los desplazamientos internacionales que realicen los trabajadores de ALSTOM Transporte – Unidad IS, resultan aplicables las Políticas Corporativas ALSTOM en su versión vigente en cada momento.

TÍTULO 12

Beneficios sociales

Artículo 39. Seguro de Vida e Invalidez. Premio de 25 años de permanencia.

Las pólizas suscritas por la Empresa tendrán la cobertura que se señala en el Anexo II del presente convenio. Para los sucesivos años, dicha cobertura se verá revalorizada anualmente a fecha 1.º de enero de cada año con el IPC Real Interanual resultante a fecha 31 de diciembre del año anterior.

En reconocimiento de la permanencia durante 25 años en la Compañía, la Dirección dará un obsequio conmemorativo de valor contrastado al trabajador. Este reconocimiento se hará de forma pública.

Artículo 40. Complemento de Incapacidad Temporal del Colectivo de Operarios.

Se establece, el citado complemento para el colectivo de operarios de convenio (oficiales 1.ª, oficiales 2.ª, oficiales 3.ª y especialistas), cuya aplicación se realizará conforme el régimen que se describe a continuación:

1. Desde 1.º de abril de 2008 hasta 31 de marzo de 2010:

Durante los 15 primeros días de la Baja Médica, se complementará al 80% de la Base Reguladora correspondiente.

A partir del día 16 de la Baja Médica, se complementará al 85% de Base Reguladora correspondiente, si el absentismo del trabajador ha sido inferior o igual al 3% en los 12 meses anteriores al inicio de la baja. De no ser así, se mantendrá el complemento al 80% de la Base Reguladora.

2. Desde 1.º de abril de 2010 hasta 31 de marzo de 2011:

15 primeros días de baja: se complementará al 90% de la base reguladora.

A partir del día 16 se complementará al 100% de base reguladora, si el absentismo de la persona ha sido inferior o igual al 2% en los 12 meses anteriores al inicio de la baja. De no ser así, se mantendrá el complemento al 90% de la Base Reguladora.

Siendo dicho complemento una mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, será requisito indispensable para el acceso a la misma a partir del 1.º de abril de 2008 que el trabajador tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A los efectos de la aplicación de este complemento, los conceptos que quedarán excluidos del cómputo del absentismo son los mismos que se reflejan en el actual Convenio Siderometalúrgico de Madrid para el devengo del Plus de Mejora de la Productividad.

TÍTULO 13

Plan de igualdad y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

I. Declaración de Principios.

A través del presente Acuerdo las partes establecen los criterios para la aplicación de medidas de Conciliación de la Vida Laboral con la Familiar y Personal así como los criterios

relacionados con la plena igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres que configuran la plantilla de ALSTOM Transporte, S. A. Unidad IS.

Ambas partes coinciden en señalar que ALSTOM Transporte, S. A. Unidad IS es una organización creciente y compleja dónde se busca que el conjunto de la plantilla trabaje en condiciones de satisfacción y buen clima laboral. Estas condiciones asimismo tendrán efectos positivos y directos sobre los resultados de la Unidad, siendo que los trabajadores valoran cada vez más positivamente el desarrollo profesional en los ámbitos que les permiten equilibrar su labor con su vida familiar y personal.

Por dicho motivo, interesa a las partes que los trabajadores de ALSTOM Transporte, S. A., Unidad IS puedan realizar un equilibrado balance entre la vida personal y familiar y la profesional, beneficiándose de medidas de flexibilidad laboral que, además, contribuirán a retener el talento de los trabajadores en la empresa, lo cual significa incardinar la Responsabilidad Social de la Empresa en la gestión estratégica de los Recursos Humanos de ALSTOM Transporte, S. A. Unidad IS considerando como reto no sólo el aumento de los beneficios económicos de la Entidad, sino la satisfacción de todos los grupos de interés, en este caso los trabajadores, mediante una gestión responsable de los recursos.

De igual manera, los otorgantes manifiestan expresamente a través del presente documento el carácter integral y transversal de la igualdad de oportunidades con el desarrollo de acciones en todos los ámbitos de la organización, así como se establecen medidas de compromiso tendientes a reforzar las actuaciones que correspondan como medida de prohibición y prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, así como a facilitar las condiciones de conciliación de quienes puedan ser víctimas de violencia de género.

Por dicho motivo, y con la voluntad, de determinar y precisar las reglas consensuadas para la aplicación de medidas de Conciliación de la Vida Laboral con la Personal y Familiar, la flexibilización de la jornada y las acciones para la implantación de Plan de Igualdad de ALSTOM Transporte, S. A., Unidad IS, las partes otorgantes han llegado al presente Acuerdo.

II. Ámbito territorial y personal.

El presente acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de ALSTOM Transporte Unidad IS, independientemente de su cargo, nivel profesional o puesto de trabajo, con la sola condición de hallarse encuadrados en las condiciones y/o situaciones descritas en el presente acuerdo.

III. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ALSTOM Transporte Unidad IS velará para que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea el marco de referencia en el que se desarrollen las relaciones laborales. Este principio regirá en el acceso a todos los puestos de trabajo garantizando que mujeres y hombres puedan acceder a la promoción profesional y a los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones en igualdad de condiciones.

IV. Prohibición del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

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

En virtud del respeto debido a estos derechos, ALSTOM Transporte Unidad IS entiende que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores que no será permitido ni tolerado en el ambiente de trabajo. Cualquier acción o conducta de esta naturaleza queda expresamente prohibida en el seno de las relaciones laborales de la Unidad IS, siendo considerada como falta laboral muy grave y comprometiéndose la empresa a hacer uso de sus poderes Directivos y disciplinarios para proteger de situaciones de acoso a los trabajadores.

V. Permiso de maternidad.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con la suspensión de contrato por causa de baja por maternidad, o con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones devengadas y no disfrutadas al finalizar dichos períodos de suspensión, y aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

VI. Lactancia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones de 30 minutos cada una.

A opción de los trabajadores/as, podrá sustituirse este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas a razón de 3 semanas continuadas, que se disfrutarán a continuación del descanso de maternidad.

VII. Permiso de paternidad.

Permiso de paternidad de 13 días, independiente del de la madre, adicionales a los dos días de permiso retribuido ya existentes por nacimiento de hijos. Dicho permiso se disfrutará a elección del padre dentro del periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, indistintamente de que este lo disfrute cualquiera de los progenitores. Deberá notificarse a la empresa el momento elegido para el disfrute en el mismo momento en que se comunique y acredite el nacimiento de los hijos.

La suspensión de contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50 por 100. A los efectos del pago de la prestación, la misma se percibirá al 100% durante los 13 días de duración de la suspensión del contrato por paternidad, siendo única y exclusivamente el disfrute del mismo el que se realizará a opción del trabajador de manera fraccionado en la proporción que se menciona.

Se aplica en caso de nacimiento, adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, también provisionales, desde la fecha de resolución judicial que lo determine.

VIII. Beneficios sociales relacionados con el nacimiento de hijos.

A partir de 1.º de enero de 2008, los trabajadores de la Unidad IS serán beneficiarios durante los meses de trabajo (11 meses al año) de Cheques Guardería por cada hijo conviviente que tengan menor de 3 años.

En el caso de que ambos progenitores sean trabajadores de la Unidad IS, el citado beneficio corresponderá únicamente a uno de los dos.

Los valores de los Cheques Guardería para toda la vigencia del convenio serán:

1.º/01/2008 a 31/03/2009: 50 euros mensuales por hijo.

1.º/04/2009 a 31/03/2010: 51 euros mensuales por hijo.

1.º/04/2010 a 31/03/2011: 53 euros mensuales por hijo.

IX. Excedencias.

Manteniendo el resto de los requisitos y características legales actualmente existentes en nuestra legislación, se amplían los siguientes plazos.

a) Excedencia voluntaria: El plazo de disfrute no será inferior de 4 meses ni mayor a 5 años.

b) Excedencia con fines solidarios: hasta 2 años de excedencia.

c) Excedencia con fines formativos: hasta 2 años para finalización de estudios superiores.

X. Excedencia y reducción de jornada por cuidado de hijo.

Las siguientes condiciones serán de aplicación en caso de nacimiento, adopción, y/o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o provisional:

a) Excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años: tendrá una duración no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada en un mínimo del 50%, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

b) Excedencia por cuidado de hijo con enfermedad grave o grado de discapacidad reconocida del 33% ó superior y que no desempeñe actividad retribuida: tendrá una duración de hasta 2 años. Podrá disfrutarse de forma fraccionada en un mínimo de 50%, mediando acuerdo con la empresa.

c) Reducción de jornada por cuidado de hijos menores con enfermedad grave: hasta 2 horas de reducción de jornada con carácter retribuido durante un periodo de 3 meses.

d) Reducción de Jornada por cuidado de hijos menores de 8 años: los trabajadores podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo entre 1/8 a 1/2, con disminución proporcional de su salario.

El porcentaje de reducción de jornada, así como la fecha de inicio y finalización de la misma y la concreción del momento de la jornada en que se ejercita la reducción corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, intentando en lo posible que no entorpezca las necesidades productivas de la entidad.

IX. Excedencia y reducción de jornada por cuidado de familiar con enfermedad grave.

a) Excedencia por cuidado de familiar con enfermedad grave o grado de discapacidad reconocida del 33% o superior y que no desempeñe actividad retribuida: tendrá una duración de hasta 2 años. Podrá disfrutarse de forma fraccionada en un mínimo de 50%, mediando acuerdo con la empresa. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada en un mínimo del 50%, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser

convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

b) Reducción de Jornada por cuidado de familiares dependientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que tengan un grado de discapacidad reconocida del 33% o superior y no desempeñen actividad retribuida: podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo entre 1/8 a 1/2, con disminución proporcional de su salario.

El porcentaje de reducción de jornada, así como la fecha de inicio y finalización de la misma y la concreción del momento de la jornada en que se ejercita la reducción corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, intentando en lo posible que no entorpezca las necesidades productivas de la entidad.

XII. Medidas relacionadas con la igualdad y diversidad.

En todos los casos, se entenderán equiparadas a las parejas de hecho para los beneficios concedidos a los matrimonios.

XIII. Contrato de relevo.

Se aplicará según la legislación vigente en cada momento.

XIV. Otros.

La utilización de Internet en tiempos laborales, deberá realizarse de conformidad con las normas del código de ética de uso de medios informáticos existentes en el grupo.

TÍTULO 14

Código de conducta laboral

Artículo 41. *Régimen disciplinario. Principios de ordenación.*

1) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresario.

2) Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo, y

3) Atendiendo a la importancia, trascendencia o malicia de las faltas, la Dirección tendrá en cuenta su graduación en leves, graves o muy graves.

4) La falta sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

5) La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves serán comunicadas al Comité de Empresa.

Artículo 42. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

j) Fumar en los centros de trabajo, incumpliendo la prohibición establecida en la Ley 28/2005, de 26 de diciembre.

Artículo 43. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 44. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 46.º
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 45. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

1. Por Falta Leve: amonestación verbal y amonestación por escrito.
2. Por Falta Grave: suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días. Traslado de puesto dentro de la mismo centro de trabajo.
3. Por Falta Muy Grave: suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización. Despido.

TÍTULO 15

Solución voluntaria de conflictos

Artículo 46. *Ámbito y Procedimientos.*

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos relacionados con la interpretación y aplicación del convenio, adoptados por Convenio para la Unidad IS serán los siguientes:

En primer lugar, sometimiento del punto de conflicto para su tratamiento e interpretación acordada por las partes en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

En segundo lugar, de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, las partes acuerdan someter los puntos de

conflicto a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos correspondientes a la Comunidad Autónoma de Madrid (Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid), o en su caso, al de ámbito geográfico superior (SIMA Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

TÍTULO 16

Participación de la representación social

Artículo 47. *Comisión paritaria.*

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, según lo dispuesto por la legislación vigente, compuesta por dos representantes y un suplente por parte de la representación de los trabajadores y otros dos representantes y un suplente de la Dirección de la empresa, para atender sobre las cuestiones de interpretación del mismo.

Artículo 48. *Asambleas.*

Las asambleas convocadas por el Comité de empresa, previa autorización de la Dirección y en horarios convenidos con la empresa, no sufrirán descuento salarial alguno en el caso de que sean referidas a circunstancias de especial consideración.

A los efectos de la aplicación de este artículo, sólo tendrán especial consideración aquellas asambleas que se convoquen para la aprobación de las plataformas de negociación colectiva, la decisión colectiva sobre el resultado de la negociación y la información y pronunciamiento a propósito de medidas de regulación de empleo o que afecten a modificaciones sustanciales de trabajo de las referidas en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 49. *Acuerdos de seguridad y salud laboral.*

De común acuerdo ambas partes, deciden adherirse y plasmar en Convenio Colectivo de la unidad de IS los acuerdos de Seguridad y Salud Laboral vigentes en ALSTOM Transporte S.A. para todas las Unidades de España.

Artículo 50. *Coordinación de actividades empresariales.*

De acuerdo con el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales en un mismo centro de trabajo y según el desarrollo de su artículo 16, se establecerán reuniones conjuntas entre los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes y/o en su defecto con los trabajadores designados por las mismas que operen en un mismo centro de trabajo, pudiendo constituirse para aquellos proyectos de larga duración y en los que la Unidad IS sea contratista principal, un comité de seguridad y salud intercontratas, cuyos objetivos y desarrollo reglamentario se concretarán en el comité de seguridad y salud de la Unidad de IS.

TÍTULO 17

Cláusula derogatoria

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 6, el presente convenio deroga la totalidad de las cláusulas contenidas en cualquiera de los anteriores acuerdos colectivos aplicables hasta la fecha, así como de los acuerdos entre Comité de Empresa y Dirección, en desarrollo de los citados convenios.

TÍTULO 18

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria 1.^a *Ámbito personal-personal temporalmente excluido de convenio.*

Ambas partes después de analizar el funcionamiento y con la experiencia obtenida de su aplicación en la Unidad de Information Solutions, acuerdan participar en una comisión de estudio formada por la Dirección y la Representación Social de las diferentes Unidades de ALSTOM Transporte, S.A., en España.

Los objetivos de esta Comisión serán el intentar armonizar el ámbito funcional de los diferentes Convenios en lo referente al colectivo de personal temporalmente excluido de Convenio Colectivo, y en concreto para la Unidad de Information Solutions actualizar y mejorar lo relacionado con «el procedimiento de aplicación del artículo 1.3 letra b primera» del ámbito personal del Acuerdo Sindical sobre condiciones de trabajo 2005-2006.

El tiempo para desarrollar este estudio no sobrepasará un año a partir de la firma del Convenio la Unidad Information Solutions.

Los resultados del estudio de esta Comisión, en términos de acuerdo entre las Unidades de ALSTOM Transporte y la Representación Social de los Trabajadores, se aplicarán en los Convenios Colectivos de las Unidades de ALSTOM TRANSPORTE, S.A.

Disposición transitoria 2.^a *Comisión de estudio-Nuevo sistema de clasificación profesional.*

Teniendo en cuenta el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, que fue suscrito con fecha de 3 abril 2006 entre Confemetal, Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y Federación del Metal, Construcción y Afines de la UGT, ambas partes acuerdan desarrollar una comisión de estudio para el establecimiento de un «Nuevo Sistema de Clasificación Profesional».

Para ello:

a) Se constituirá una Comisión Mixta entre la Representación sindical del Comité de empresa y la Dirección de la Unidad, que en el transcurso de un año a partir de la firma del Convenio desarrollará un estudio para la implantación de un «Nuevo Sistema de Clasificación Profesional» para la Unidad Information Solutions. La Comisión la configurarán 3 miembros como máximo por cada una de las partes.

b) Servirá de inicio de aportación para el citado estudio, los trabajos presentados por la Dirección de la empresa y la Representación Sindical.

c) Ambas partes podrán aportar Asesores a las reuniones de la Comisión, previa comunicación.

d) Se acuerdan las Tablas de Categorías y Salariales que se establecen de manera provisional en el Anexo I del presente documento, y que se mantendrán vigentes para la Unidad Information Solutions (tanto en su valor actual año 2007 desde la firma del Acuerdo, como en sus sucesivos incrementos y revisiones), hasta el momento en que de común acuerdo las partes consideren finalizado el estudio para la implantación de un «Nuevo Sistema de Clasificación Profesional», así como finalizado con acuerdo entre las partes el posterior proceso de cambio que en base a dicho estudio pueda desarrollarse para la definitiva implantación de un «Nuevo Sistema de Clasificación Profesional» en la Unidad Information Solutions.

Hasta tanto se realice el citado estudio para el establecimiento de un «Nuevo Sistema de Clasificación Profesional» y su definitiva implantación en la Unidad Information Solutions, las referencias a Grupos Profesionales realizadas en el presente convenio colectivo deberán ser entendidas en su caso como referencia a las categorías y/o puestos de trabajo actualmente existentes en la Unidad Information Solutions tal cual constan citadas en el Anexo I del presente convenio.

Disposición transitoria 3.^a *Días libres en viajes por desplazamientos.*

La Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores han pactado el siguiente régimen transitorio para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 37 apartado 2.2, puntos a) y b).

a) Se pacta un período transitorio para la aplicación de lo dispuesto artículo 37, apartado 2.2, punto a) del Convenio hasta el día 31 de marzo de 2009, durante el cual los trabajadores tendrán 1 día adicional para incorporación o retorno, cuyo disfrute deberán comunicar de manera anticipada a la empresa al momento de la asignación del desplazamiento, y percibiendo una compensación de viaje de 125 euros.

b) A partir de 1.º de abril de 2009, finalizado dicho período transitorio, resultará de plena aplicación el régimen general de 1 día de retorno y 1 día de incorporación con abono de compensación de viaje por valor de 250 euros descrito en el punto anterior.

La aplicación de lo dispuesto artículo 37, apartado 2.2, punto b) del Convenio hasta el día 31 de marzo de 2009, corresponderá exclusivamente durante el transcurso del citado período transitorio acordado hasta el día 31 de marzo de 2009, renunciando al pago de la compensación de viaje de 125 euros correspondiente.

A partir de 1.º de abril de 2009, finalizado dicho período transitorio, resultará de plena aplicación el régimen general descrito en el punto anterior.

ANEXO I

Tablas salariales convenio Alstom Transporte-Unidad IS

	Categorías Salariales	Bruto Anual 2008/2009 (+2,90%)	Bruto Día 2008/2009 (+2,90%)	Quinquenio mensual 2008/2009 (+2,90%)	Hora Extra 2008/2009 (+2,90%)
Especialista:					
N1	Especialista	14.016,29	32,98	20,82	14,08
Operarios:					
C1	Oficial 3. ^a	14.124,39	33,23	20,82	14,19
C2	Oficial 2. ^a	14.561,27	34,26	21,31	14,63
C3	Oficial 1. ^a	15.029,68	35,36	21,35	15,10
Subalterno:					
S1	Almacenero	14.682,98	1.048,78	20,76	15,31
Empleados- Técnicos:					
E1	Calgador	14.761,47	1.054,39	20,80	15,39
	Aux. Administrativo	14.761,47	1.054,39	20,80	15,39
	Aux. Organización	14.816,96	1.058,35	21,36	15,44
E2	Técnico de Validación 2. ^a	15.447,07	1.103,36	21,88	16,08
	Delineante 2. ^a	15.447,07	1.103,36	21,88	16,08
	Of. Administrativo 2. ^a	15.447,07	1.103,36	21,88	16,08
	Técnico de Organización 2. ^a	15.447,07	1.103,36	21,88	16,08
E3	Técnico de Validación 1. ^a	16.586,07	1.184,72	22,82	17,22
	Delineante 1. ^a	16.586,07	1.184,72	22,82	17,22
	Of. Administrativo 1. ^a	16.586,07	1.184,72	22,82	17,22
	Técnico de Organización 1. ^a	16.586,07	1.184,72	22,82	17,22
E4	Operador Informatico	16.586,07	1.184,72	22,82	17,22

	Categorías Salariales	Bruto Anual 2008/2009 (+2,90%)	Bruto Día 2008/2009 (+2,90%)	Quinquenio mensual 2008/2009 (+2,90%)	Hora Extra 2008/2009 (+2,90%)
E5	Programador	18.080,85	1.291,49	24,13	18,72
	Delineante Proyectista	18.302,65	1.307,33	24,45	18,94
Mandos-Técnicos:					
J1	Jefe Organización 2. ^a	18.080,85	1.291,49	24,13	18,72
	Jefe Administrativo 2. ^a	18.080,85	1.291,49	24,13	18,72
J2	Jefe Organización 1. ^a	18.557,40	1.325,53	24,45	19,20
J3	Jefe Administrativo 1. ^a	19.506,05	1.393,29	25,15	20,15
	Analista Informático	19.506,05	1.393,29	25,15	20,15
Mandos-Taller:					
M1	Encargado	15.844,98	1.131,78	21,77	15,92
M2	Maestro Taller	17.477,59	1.248,40	23,07	17,56
M3	Jefe de Taller	20.176,66	1.441,19	25,07	20,27
Titulados Univ.					
TM	Ingeniero Técnico	23.652,56	1.689,47	28,18	23,76
	Asimilado Ingeniero Técnico	21.314,81	1.522,49	25,39	21,41
TS	Licenciado	23.844,44	1.703,17	28,41	23,95
	Ingeniero Superior	24.493,20	1.749,51	28,85	24,61

Todas las cantidades se encuentran expresadas en importes brutos. Las cantidades anuales incluyen pagas extraordinarias y vacaciones.

ANEXO II

Pluses y complementos convenio

Concepto	Observaciones	Importe 2008-2009
Extrasalariales.		
Km.		0,24
Dieta diaria.		30,73
Media dieta (día).		7,87
Sobredieta (día).		34,22
Salariales.		
Plus desempeño (11 meses).		42,39
Plus transporte (11 meses).		50,44
Plus conducción (11 meses).		91,23
Nocturnidad.	25% salario base día + 7,65.	
Festivo (día).		73,22
Guardias Convenio (día).	De lunes a viernes.	10,13
Guardias Convenio (día).	Sábado, domingo y festivos.	40,37
Carencia de incentivo (día):		
	Oficial 1. ^a	1,63
	Oficial 2. ^a	1,63
	Oficial 3. ^a	1,63
	Especialista.	1,59

Plus de Especial Responsabilidad:

Conceptos	2008/2009	2008/2009	2008/2009
Empleados a su cargo.	De 1 a 2 73,10 €	De 3 a 4 80,41 €	Más de 4. 87,72 €
	Esporádicos	Frecuentes	Constantes
Contactos con el cliente.	19,50 €	24,37 €	29,24 €
	Escasa (2 a 6)	Media (7 a 10)	Alta (más de 10)
Supervisión subcontratas.	21,94 €	29,24 €	36,55 €
	Teléfono móvil	Tel. móvil (llamadas)	
Diponibilidad.	18,28 €	36,55 €	

Seguro de Vida e Invalidez: Cobertura en caso de muerte por enfermedad o accidente, o en caso de invalidez absoluta o gran invalidez: Importe 2008 = 51.789 €.