

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**16991** *Resolución de 11 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alstom Transporte, SA, Unidad TLS -Train Life Services.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Alstom Transporte, S.A., Unidad TLS - Train Life Services - para el período 2009-2013, Código de Convenio número 90009122011994, que fue suscrito, con fecha 17 de febrero de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de octubre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALSTOM TRANSPORTE, S.A., UNIDAD TLS –TRAIN LIFE SERVICES– PARA EL PERÍODO 2009-2013**

(Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio Colectivo a «trabajador» se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.)

#### TÍTULO 1

##### **Condiciones generales**

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

Este 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. *Ámbitos territorial y funcional.*

Las Normas contenidas en el presente Convenio afectarán a los actuales centros de trabajo de Alstom Transporte, S.A. Unidad TLS (Train Life Services), dedicados a la actividad de mantenimiento ferroviario, y a la actividad de servicios dirigidos al Mercado

Ferrovionario, 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 la plantilla de la Empresa, radicados en los Centros de Trabajo antes citados, que estén prestando servicios en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

Personal Directivo.

Personal que, pese a estar incluido en el ámbito del convenio, 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:

Titulado Universitario de Grado Superior o Medio responsable de proyecto.

Mando de Área o Servicio, con personal a su cargo.

Personal con trabajo laboral muy confidencial: Secretaria y Secretario de alta dirección y chofer de alta dirección.

Los acuerdos de exclusión del 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 de 1 de abril del año siguiente de aquel en que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

Se 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.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio Colectivo será de 4 años: Del 1 de abril de 2009 al 31 de marzo de 2013.

Si en alguna de las materias se establece una vigencia distinta, se señalará expresamente.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará por períodos de un año salvo denuncia expresa notificada, durante los tres últimos meses de vigencia inicial o de sus prórrogas, a la otra Parte y a la Administración.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas 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, excluyendo lo estipulado en los artículos 6 y 52 de este Convenio.

Artículo 6. *Garantía personal.*

A todo el trabajador que en el momento de entrada en vigor del Convenio Colectivo tuviera condiciones salariales personales más beneficiosas que las que aquí se establecen, le serán respetadas a título personal, siempre que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas en cómputo global y anual que las que ahora se establezcan.

Las condiciones salariales garantizadas a título personal, experimentarán los mismos incrementos que a nivel general se pacten, excepto lo previsto en el artículo 2.2 de este Convenio.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Normas Legales o Reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

Artículo 8. *Comisión paritaria del convenio.*

1. Constitución.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como Organismo de Interpretación, Arbitraje, Conciliación y Vigilancia del cumplimiento del Convenio compuesta por 5 Miembros por cada una de las Partes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

2. Funciones.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

La interpretación auténtica del Convenio.

Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas Partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

Intervenir en los Conflictos Colectivos ejerciendo las funciones de Mediación, con audiencia previa de ambas Partes.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Analizar la evolución de las relaciones entre las Partes contratantes.

Se podrán constituir en el Ámbito del presente Convenio Comisiones Paritarias de materias concretas que deberán constar por escrito tanto en la Composición como en las Competencias.

La Comisión Paritaria podrá elaborar su reglamento de funcionamiento.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

3. Reuniones.

Celebrará una reunión como mínimo cada 6 meses y cuantas reuniones sean solicitadas por cada una de las partes.

#### 4. Sumisión de cuestiones a la Comisión.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se de audiencia a las partes interesadas.

## TÍTULO 2

### Clasificación Profesional

#### Artículo 9. *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 a través de las diferentes Comisiones de Trabajo existentes en el presente Convenio.

La introducción de nuevas tecnologías será comunicada previamente por escrito al Comité de Empresa.

#### Artículo 10. *Clasificación funcional.*

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, está encuadrado, dentro de su profesión u oficio, en el Grupo Profesional y Nivel acorde con sus conocimientos teóricos y prácticos.

Las clasificaciones por Oficios no suponen limitación a la creación de profesiones nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, planteándose previamente al Comité de Empresa.

Los Oficios que se contemplan actualmente son los que figuran en la Cláusula Adicional 1ª del Convenio.

#### Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Se establece un Acuerdo sobre Clasificación Profesional atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal fija para la existencia del Grupo Profesional. Es decir: Aptitudes Profesionales, Titulaciones y contenido general de la prestación.

Cada Grupo Profesional está compuesto por Niveles en los que están encuadradas todas las Categorías Profesionales con las distintas funciones y especialidades profesionales.

Se encuadra al Especialista en los Grupos Profesionales 6 y 7. En el Grupo 6 los que tengan formación acreditada y en el 7 los que no tengan formación acreditada

El periodo de permanencia del Especialista en el Grupo 6 y 7, Nivel O8 será de 6 meses desde la fecha de contratación para aquellos que demuestren la formación acreditada (FPI, FPDI) y de 12 meses para los que no, computando para ello la experiencia profesional adquirida. En ambos casos pasará automáticamente al Grupo 6, Nivel O7.

Los Grupos Profesionales son los establecidos en la Clasificación Profesional, que incluye la Parrilla de Encuadramiento y la Descripción de Funciones son los que figuran en la Disposición Adicional 2.ª del Convenio.

**Artículo 12. *Revisión de clasificación profesional.***

Cuando un trabajador considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual Clasificación Profesional, previo a cualquier otra actuación, lo pondrá en conocimiento de su Mando Directo y del Comité de Empresa que harán llegar la reclamación, debidamente razonada, a la Dirección de la Empresa.

La Dirección contestará por escrito al interesado, en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días. Pasado este plazo la reclamación se entenderá desestimada.

**Artículo 13. *Movilidad funcional.***

El trabajador está asignado a una tarea u ocupación propia de su Profesión y Grupo Profesional. No obstante, si no fuera posible asignarle una de su profesión, la Dirección de la Empresa podrá ocuparle en otra tarea cualquiera, siempre que:

Sea de su propio Grupo Profesional: Técnico, Empleado, Operario.

Sus conocimientos profesionales lo permitan.

Se respeten las normas contenidas en lo establecido para trabajos de distinto Grupo y/o Nivel.

**TÍTULO 3****Formación y Promoción****Artículo 14. *Formación.***

La Formación Profesional es un factor decisivo para mejorar la 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 promoción profesional.

La Dirección de Recursos Humanos realizará, junto con las Direcciones de Proyectos y Direcciones Funcionales el estudio y desarrollo de los planes formativos encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Se realizará un Plan de Formación para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Es objetivo que en este Plan deben desarrollarse materias de Mantenimiento Ferroviario, EHS y aspectos técnicos que permitan mejorar las capacidades profesionales y habilidades técnicas para cada uno de los Grupos Profesionales y personal que lo integran.

Se estudiará, conjuntamente con el Comité de Empresa, todo cambio tecnológico que lleve aparejadas necesidades de reciclaje, reordenación profesional, formación, etc. con objeto de diseñar Planes Específicos Formativos.

Ambas Partes acuerdan la Norma de Formación que figura en la Cláusula Adicional 3ª del Convenio.

**Artículo 15. *Promoción.***

Se establece como criterio de Promoción en la Empresa el de la capacidad profesional del trabajador valorado, precisamente, por el procedimiento de Concurso-Oposición.

Quedan exceptuadas del contenido de este artículo las promociones a Secretarías y Secretarios de Alta Dirección, Chofer de Dirección y Mandos o Asimilados a Titulados de Grado Medio o Superior que impliquen mando, que serán de libre designación, estos últimos sin menoscabo de lo establecido en el artículo 2.

Las promociones se mantendrán con la periodicidad de la vigencia de este Convenio Colectivo. Se acuerdan 20 plazas por cada año de vigencia del Convenio Colectivo, al margen de lo establecido en el artículo 11 apartados 3 y 4.

El proceso de promoción citado en el apartado 1, está regulado por la Norma de Promoción, que será publicada y distribuida adecuadamente.

Ambas partes acuerdan que la validez de la Norma de Promoción queda supeditada a los efectos de su desarrollo en el tiempo, reservándose la posibilidad de revisarla íntegramente.

Ambas Partes acuerdan la Norma de Promoción que figura en la Disposición Adicional 4ª del Convenio.

#### TÍTULO 4

##### Empleo

###### Artículo 16. *Política de empleo.*

La buena marcha de la Empresa así como la creación y el mantenimiento del empleo dependen en gran medida de la capacidad competitiva de la organización para hacer frente a las necesidades de los clientes y a los nuevos retos tecnológicos de una manera ágil y flexible.

En este contexto se han introducido en el presente Convenio medidas que garantizan conseguir hitos fundamentales:

Rejuvenecimiento de Plantilla a través de la Jubilación Parcial / Contrato de Relevo con carácter de empleo fijo.

Establecimiento de la Clasificación Profesional y un nuevo sistema de Prima por Productividad para mejorar el nivel de competitividad de los productos según mercado.

Asegurar los compromisos «Calidad - Coste – Plazo» con los clientes.

Sabiendo que la consecución de estos objetivos es lo que asegura la buena marcha de la empresa, la Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a tener una voluntad positiva y proactiva en el desarrollo del presente Convenio.

###### Artículo 17. *Cargas de trabajo.*

La Empresa se compromete a mantener el número de trabajadores en plantilla siempre y cuando la Carga de Trabajo se mantenga estable o aumente.

Cuando disminuya la carga de trabajo hasta niveles que pudieran poner en peligro el empleo en Alstom TLS la Empresa convocará a la Comisión Paritaria de Política de Empleo con el objeto de, conjuntamente, estudiar y negociar soluciones no traumáticas para los trabajadores que pudieran verse afectados por dicha situación.

Cuando la Carga de Trabajo aumente la Empresa informará documentalmente a la Comisión Paritaria de Política de Empleo sobre las necesidades del momento referidas al personal del ámbito de este Convenio.

###### Artículo 18. *Reubicación de la plantilla por pérdida de contratos.*

Si como consecuencia de la pérdida de contratos finalizara el trabajo, en cualquiera de los actuales Centros de trabajo, la Comisión Paritaria de Política de Empleo estudiará la posible reubicación de la plantilla fija de ese Centro en el Centro de trabajo más idóneo, teniendo en cuenta tanto la cualificación y especialidad de la Plantilla como la situación de los restantes Centros.

###### Artículo 19. *Cambio de puesto de trabajo por discapacidad.*

Cuando un trabajador sufra una discapacidad, y esté oficialmente reconocida, tendrá prioridad para ocupar otro puesto de trabajo que se adapte a su nueva situación, antes de

convocar vacantes. La plaza será cubierta cuando el trabajador supere los requisitos del perfil del puesto.

El trabajador percibirá las retribuciones fijas que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo, pero no se le garantizan los complementos de puesto de trabajo o retribución variable que percibiera en su anterior puesto de trabajo.

#### Artículo 20. *Jubilación anticipada.*

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá proceder a la Jubilación anticipada del trabajador, a partir de los 63 años de edad.

La baja en la Empresa al amparo de este artículo dará derecho al percibo de las cantidades que figuran en la tabla del Anexo 6 para las edades comprendidas entre los 63 y 67 años cumplidos.

La Dirección informará al Comité de Empresa de los acuerdos que se produzcan por aplicación de este artículo.

#### Artículo 21. *Jubilación a los 67 años.*

Las partes negociadoras del Convenio acuerdan establecer como causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de los 67 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el periodo de carencia necesario al efecto.

La Empresa realizará un contrato indefinido por cada ocasión en que se aplique este apartado y, además, abonará las cantidades que figuran en la tabla del Anexo 6 para el trabajador que cause baja en la Empresa a los 67 años.

La Dirección informará al Comité de Empresa de los acuerdos que se produzcan por aplicación de este artículo.

Este artículo es de aplicación a la totalidad de las personas de Alstom TLS, ya sean de Convenio o Fuera de Convenio.

#### Artículo 22. *Jubilación a Tiempo Parcial.*

La jubilación a tiempo parcial estará sujeta a la voluntariedad del trabajador, y estará supeditada a que los acuerdos a que se llegue con los clientes posibiliten su realización. Este artículo será de aplicación a toda la Plantilla de Alstom TLS.

En todo caso si surgieran discrepancias, éstas se llevarán a la Comisión Mixta de Seguimiento creada al efecto.

Los trabajadores con la edad legalmente establecida, o más, podrán acceder voluntariamente a la situación de Jubilación Parcial, mediante la transformación de su contrato en otro de duración determinada.

La jornada de trabajo y el salario se reducirán a voluntad del trabajador en los porcentajes establecidos en la Norma legal.

Una vez que el trabajador jubilado a tiempo parcial acceda a la situación de jubilación con plenos efectos, percibirá las cantidades pactadas en convenio para la edad en que cause baja en la empresa.

Cada año de vigencia del Convenio la Dirección, atendiendo a sus necesidades y con el apoyo de los proyectos, determinará de entre los jubilados parciales quien debe prestar servicios durante el porcentaje de la jornada, y para qué jubilados parciales esta parte de jornada se le considerará como permiso retribuido. De esta decisión se informará puntualmente tanto a los interesados como a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

La fijación del periodo en que el jubilado parcial deba prestar servicios le será comunicada cada año con una antelación mínima de tres meses, compensándolo con 500 € brutos fijos cada año en concepto de prestación de servicios.

Esta regulación no es óbice para que el jubilado parcial que voluntariamente desee cumplir la prestación de servicios durante la jornada pactada lo haga, bien entendido que en dicho caso no tendrá derecho a compensación alguna.

## Artículo 23. *Contratos de relevo.*

Simultáneamente a una situación de Jubilación a Tiempo Parcial la Empresa suscribirá un Contrato de Relevo con un trabajador en desempleo, o bien con un trabajador de la Empresa que tenga un contrato de duración determinada.

La jornada del Relevista será siempre del 100%, y no la dejada vacante por el Jubilado Parcial.

La utilización del Contrato de Relevo estará en lo que en cada momento establezca la Legislación Laboral.

El Relevista será contratado indefinidamente y con el 100% de la jornada en el momento de efectuarse el Contrato de Relevo.

Para la transformación de contratos de duración determinada en Contratos de Relevo se seguirán los criterios de antigüedad, categoría y formación de los trabajadores temporales.

## Artículo 24. *Transformación en indefinidos los contratos eventuales.*

Los contratos de duración determinada de trabajadores de alta en la empresa a la fecha de la firma del Convenio, y que por su antigüedad no puedan acceder a contratos de relevo se transformarán en indefinidos durante los cuatro años de vigencia del convenio.

## Artículo 25. *Nuevas contrataciones.*

Las nuevas contrataciones se suscribirán atendiendo a la regulación que en cada uno de los momentos establezca el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 26. *Contratación de personal con discapacidad.*

La Dirección tratará de contratar, cuando las circunstancias lo permitan, a personal con discapacidad, en situación de desempleo o primer empleo, siempre que su perfil profesional se adecue a los requerimientos del puesto.

## Artículo 27. *Empresas de trabajo temporal y Subcontratación.*

La Empresa se compromete a limitar la subcontratación a:

- Trabajos de limpieza.
- Pintura de ramas completas.
- Sustitución de personal Administrativo y/o Técnico.

En todo caso la realización de trabajos subcontratados no podrá realizarse si ello supone subactividad o falta de ocupación de la Plantilla de ALSTOM TLS.

La Dirección verificará, respecto de las empresas que subcontrate y ETTs, y acreditará a la Comisión Paritaria de Política de Empleo, que se cumplan las obligaciones legales que a ambas Partes corresponden, en lo relativo a legislación laboral y de prevención de riesgos laborales. Además, verificará:

- Que las empresas subcontratadas cumplan con las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral respecto de sus trabajadores.
- Que las empresas subcontratadas cumplan las obligaciones que la normativa impone en los aspectos cuya verificación corresponda a ALSTOM TLS.
- Que los Mandos Intermedios o responsables están identificados.
- Que los materiales y maquinaria utilizada por las empresas subcontratadas estén correctamente identificadas.
- El emplazamiento en el que las empresas subcontratadas presten servicio.

## Artículo 28. *Ingresos y 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 fijos se entenderá a título de prueba, cuyo período será de duración variable, según el nivel profesional del contratado, sin que, en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal operario no cualificado y subalterno: 15 días.
- Personal operario cualificado, administrativo y técnico no titulados: 2 meses.
- Personal titulado: 6 meses.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores contratados por tiempo indefinido adquirirán su condición de fijos computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante el período de prueba.

La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de alta médica.

Los trabajadores que habiendo sido eventuales o interinos, pasen a ser contratados por tiempo indefinido, no serán sometidos a períodos de prueba siempre que sigan desempeñando las mismas funciones que cuando estaban contratados por tiempo cierto.

## Artículo 29. *Comisión paritaria de política de empleo.*

### 1. Constitución y Composición.

Se crea una Comisión Paritaria de Política de Empleo cuyo objeto es favorecer las condiciones de empleo en Alstom TLS de tal forma que permita afrontar los compromisos contractuales que se suscriban con el cliente, fortaleciendo una posición competitiva y con ello asegurar el nivel de empleo y viabilidad de los proyectos.

La presente Comisión, cuya duración será la misma que el Convenio Colectivo, estará compuesta por cinco (5) Miembros en representación del Comité de Empresa y cinco (5) Miembros en representación de la Dirección. Las posibles ausencias podrán ser cubiertas por quienes fueran designados como suplentes, previa notificación a la otra parte, con una antelación mínima de una semana.

### 2. Competencias.

Será responsabilidad de la citada Comisión:

Analizar la información que le sea entregada relativa a los ámbitos de su competencia, debiendo guardar el requerido sigilo profesional cuando se trate de información reservada o confidencial.

Emitir su opinión sobre la procedencia o improcedencia de los asuntos de su competencia, opinión que en ningún caso será vinculante, y que será tenida en cuenta por la Dirección como valoración técnica para su estudio.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo podrá requerir de la Dirección aquella información que considere necesaria para el mejor análisis y estudio de los temas de su competencia.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo será informada de las vacantes que se produzcan, de los puestos de trabajo a cubrir, las condiciones que se deben reunir y las características de las pruebas de selección.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo deberá ser informada y podrá emitir informe antes de:

- Reubicación de la plantilla por pérdida de contratos.
- Cambio de puesto de trabajo por discapacidad.

Jubilación Parcial y Contratos de Relevo.  
Transformación en indefinidos los contratos eventuales.  
Nuevas contrataciones.  
Contratación de personal con discapacidad.  
Contratación de cónyuge o huérfanos de trabajadores de la empresa.  
Utilización de Empresas de Trabajo Temporal.  
Utilización de empresas Subcontratadas.  
Ingresos.  
Periodo de prueba.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo recibirá por anticipado información sobre las variaciones significativas de la carga de trabajo firme y provisional de Alstom TLS. La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

Proyectos.  
Capacidad correspondiente a cargas.  
Trabajadores necesarios por Proyectos afectadas.  
Desarrollo del Plan de Mantenimiento que incluye desarrollo y entregas.  
Plan de Servicios a contratar a empresas externas.

La Dirección se compromete a informar a la Comisión Paritaria de Política de Empleo, con carácter previo a la Subcontratación de trabajos o servicios a otras empresas, de los siguientes extremos:

Nombre de la empresa externa, estimación del número de trabajadores a subcontratar, categoría profesional de los mismos y formación en prevención de riesgos laborales.  
Trabajos o actividades a subcontratar.  
Duración prevista de la subcontrata.  
Situación real de la plantilla Alstom TLS con respecto al servicio y actividades mencionadas.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo podrá actuar cuando el proceder de las empresas subcontratadas sea negligente o inadecuado.

### 3. Reuniones.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo se reunirá:

Con carácter previo a la contratación de servicios a una empresa externa para analizar la información recibida y emitir su opinión no vinculante y recomendaciones sobre la procedencia o improcedencia de dicha contratación en el plazo de 10 días naturales.

Trimestralmente para recibir la información detallada anteriormente, y la información complementaria que podrá solicitar de la Dirección.

Siempre que se considere necesario, a propuesta de cualquiera de las Partes, comunicando previamente las causas que lo motivan.

## TÍTULO 5

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 30. *Jornada.*

Regla General.

Durante la vigencia del Convenio, se establece la siguiente jornada anual de horas efectivas de trabajo:

Año 2009: 1.720 horas.  
Año 2010: 1.720 horas.  
Año 2011: 1.720 horas.  
Año 2012: 1.720 horas.

## Artículo 31. *Jornada industrial y jornada individual.*

La jornada industrial de cada centro (días en que el centro de trabajo debe estar operativo) será la necesaria para cumplir el contrato con el cliente.

La jornada individual (días de jornada de trabajo individual de cada trabajador) será las horas anuales establecidas en el Convenio.

La diferencia entre la jornada industrial y la jornada individual, menos las vacaciones, las fiestas oficiales, días de libre disposición, sábados y domingos, se denominarán días de ajuste de jornada, y tendrán la consideración de días no hábiles.

Teniendo en cuenta las especiales condiciones de los Centros de Trabajo y las circunstancias de la producción, la consideración de los días de ajuste de jornada como laborables será con las siguientes condiciones:

Personal con régimen de trabajo 5/2:

El responsable de taller concederá el día de fiesta en función de la fecha de petición realizada por cada uno de los trabajadores, no pudiendo coincidir en el disfrute más del 33% de los trabajadores por turno, excepto los días 24 y 31 de diciembre de cada año que tendrán un tratamiento especial, según la carga de trabajo definida previamente entre el Jefe Taller y la Representación Social del Centro.

En caso de una petición mayor del 33% el permiso se concederá por orden de petición. Para evitar que se repita cada año el mismo orden se alternará la adjudicación según el disfrute del año anterior.

En caso de que el trabajador no hubiera definido el descanso de los días de ajuste de jornada a día 1 de octubre y no deseara disfrutarlos, se abonará lo que está establecido económicamente en el Anexo 2, previo acuerdo con la Empresa.

Personal con régimen de trabajo 7/3 - 7/4:

Antes de la elaboración de los calendarios individuales para los trabajadores de este turno se fijaran a título informativo los días de ajuste de jornada en acuerdo de calendario laboral de cada año, de forma que se devengará el plus festivo siempre y cuando caigan en su jornada de trabajo.

Para la elaboración de los calendarios individuales de 215 días, los días de exceso de jornada que se generen, se acordarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

## Artículo 32. *Régimen de jornada.*

En cada Centro de trabajo está establecida el o los regímenes de jornada (continuada, partida o a turnos) que se correspondan con el tipo de actividades que en él se realizan.

Se adjunta como Anexo 8 los horarios de los Centros de Trabajo.

## Artículo 33. *Cuarto Turno.*

Se acuerda establecer un Cuarto Turno de trabajo en el Centro de Cerro Negro que comprende desde las 12:00 de la mañana hasta las 20:00 de la tarde con las condiciones siguientes:

La adscripción al Cuarto Turno será de forma voluntaria entre los actuales trabajadores de TLS del Centro de Cerro Negro. En el supuesto de no haber voluntarios se contratará personal para este turno.

Los trabajadores adscritos a este Turno no realizarán ningún otro tipo de Turno.

El Cuarto Turno se realizará en régimen de 7-3 / 7-4.

La realización del Cuarto Turno se compensará por día trabajado con la cantidad reflejada en el Anexo 2. Este Plus es incompatible con el plus de tarde.

En el supuesto que el personal adscrito al Cuarto Turno no pueda utilizar el transporte de empresa se le abonará kilometraje.

## Artículo 34. *Régimen de turnos mayores de 50 años.*

Los trabajadores mayores de 50 años que lleven más de 8 años trabajando a tres turnos rotativos (mañana-tarde-noche) verán reducida en 4 horas la jornada de trabajo cada uno de los dos últimos años de vigencia del Convenio (2011 y 2012).

## Artículo 35. *Calendario Laboral.*

Ambas partes se comprometen a elaborar el calendario laboral anual de la forma siguiente:

La Empresa elaborará el Calendario Base (con las fiestas oficiales de cada Centro de trabajo) antes del 15 de noviembre del año anterior.

Una vez realizado el Calendario Base cada trabajador marcará en el sus vacaciones solicitándolo por escrito a la Empresa, antes del 10 de diciembre.

Una vez recibidas las peticiones de los trabajadores la Empresa elaborará y publicará el Calendario del Centro antes del 25 de diciembre del año anterior.

Cualquier modificación posterior del Calendario Laboral del Centro requerirá el acuerdo del Comité de Empresa.

## Artículo 36. *Fichaje de relojes.*

1. El personal dispone de hasta 5 minutos de margen de cordialidad a la entrada oficial en cada Centro y Turno de trabajo.

2. Se entiende por «Margen de cordialidad» la posibilidad de fichar a la entrada, en el inicio de la jornada, hasta 5 minutos después del horario oficial, de forma no habitual y por motivos excepcionales sin poder superar las 3 veces al mes.

3. Antes del fichaje oficial de salida, se dispondrá de hasta 5 minutos para asearse y cambiarse de ropa. Los casos excepcionales que requieran un tiempo mayor podrán ser autorizados, caso a caso, por el responsable del taller.

4. En caso de que la incidencia en el fichaje de entrada fuera por causa del transporte colectivo, la misma no será imputable al trabajador y se estudiarían las medidas correctoras.

5. Se entenderá que esta norma se aplica solamente al comienzo y final de cada jornada, pero no en cualquiera de las interrupciones diarias que puedan haber en dicha jornada.

6. Se acuerda que se negociará y aplicará el protocolo de fichaje de reloj en un plazo no superior a seis meses.

## Artículo 37. *Vacaciones.*

Generación: El derecho a las vacaciones se genera por años naturales.

Periodos de Vacaciones: Se establecen 23 días laborables de vacaciones para la vigencia del Convenio.

Situación de Incapacidad Temporal: Si como consecuencia de la situación de Incapacidad Temporal no se pudiesen disfrutar las vacaciones en el periodo marcado el trabajador tendrá derecho a disfrutarlas cuando se reincorpore de la situación de IT.

La situación de Incapacidad Temporal incurrida durante el período de vacaciones interrumpe su disfrute.

## Artículo 38. *Periodo obligatorio de vacaciones.*

Dada la imposibilidad de suspender el servicio de mantenimiento durante cualquier período del año, se considerará periodo para el disfrute de los 23 días laborables de vacaciones:

Con carácter general.

El periodo vacacional obligatorio será de 6 meses, comprendidos entre el 15 de abril y el 15 de octubre. El resto del año será considerado como periodo voluntario de vacaciones. Vacaciones Partidas.

Para buscar la mejor eficiencia del Servicio de Mantenimiento en los distintos Centros de Trabajo, se asignarán las vacaciones en dos bloques equivalentes durante el calendario laboral anual pactado.

Un bloque será designado por la Dirección de la Empresa en virtud de sus necesidades, y el otro bloque será a criterio del Empleado solicitante.

El Empleado podrá disfrutar acumulados los dos bloques, previa solicitud y autorización de la Dirección correspondiente.

El trabajador percibirá la bonificación reflejada en el Anexo 2 si disfruta por petición de la Empresa, al menos, 10 días laborales fuera del periodo del 1 de julio al 15 de septiembre.

#### Artículo 39. *Periodo voluntario de vacaciones.*

El periodo vacacional voluntario será de 6 meses, comprendidos entre el 1 de enero y 15 de abril y entre el 15 de octubre y 31 de diciembre y se le aplicará un día más de vacaciones.

El resto del año será considerado como periodo obligatorio de vacaciones.

A los trabajadores cuyo período vacacional sea en quincenas correspondientes a distintos meses, los días de disfrute serán los del bloque que más les favorezca.

La suma de todos los días de vacaciones disfrutados a lo largo del año, no podrá ser inferior a 30 días naturales.

#### Artículo 40. *Modificación de calendarios de vacaciones.*

##### 1. Modificaciones dentro del periodo obligatorio:

Una vez realizado el calendario de vacaciones de toda la plantilla de cada centro, sólo podrá ser modificado cuando el trabajador/es fueran preavisados con, al menos, dos meses de antelación a contar desde la fecha de inicio de las vacaciones inicialmente previstas.

Si por exigencias del trabajo, y siempre con carácter voluntario, el trabajador fuera preavisado con un tiempo inferior a dos meses, este sería compensado con un día laborable más en sus vacaciones, dos días laborables más si el preaviso fuera inferior a un mes.

##### 2. Modificaciones fuera del periodo obligatorio:

En el caso de que por necesidades imprevistas e inaplazables del cliente fuese necesario reordenar las vacaciones de algún o algunos trabajadores, se seguirán los siguientes criterios:

Siempre se mantendrá el criterio de permitir disfrutar al menos el 50% de los días de las vacaciones dentro del periodo inicialmente fijado para el trabajador en su calendario de vacaciones.

El resto del periodo de vacaciones será nuevamente elaborado en la Comisión de Interpretación y Vigilancia a propuesta de la Empresa, resolviéndose en ella las reclamaciones y problemas que se planteen al respecto.

En este supuesto será de aplicación, si correspondiese, lo establecido en el artículo 40.1 así como la bonificación que se indica en el Anexo 2.

#### Artículo 41. *Días de asuntos propios.*

En el año 2012 se tendrá derecho al disfrute de un día para asuntos propios siempre y cuando se haya conseguido el 85% del objetivo de la parte 1ª de la Prima de Productividad, (plazos de entrega), a nivel colectivo, y al 90% del objetivo de la parte 2ª, (absentismo) a nivel individual, en el año anterior.

En el año 2013 se tendrá derecho al disfrute de un día para asuntos propios siempre y cuando se haya conseguido el 85% del objetivo de la parte 1ª de la Prima de Productividad, (plazos de entrega), a nivel colectivo, y al 90% del objetivo de la parte 2ª, (absentismo) a nivel individual, en el año anterior.

En ambos años, de común acuerdo entre Empresa y Trabajador se podrá compensar el no disfrute de los días por la cantidad reflejada en Anexo 2.

Si a la fecha del 1 de octubre de cada año el trabajador no hubiese hecho uso de los citados días, o no hubiese acordado fecha para su disfrute, le serán abonados en la nómina del citado mes.

#### Artículo 42. *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:

##### Carácter general.

Tres días naturales en caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hijos políticos, padres políticos, cónyuge, abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos) ampliables a dos días más en caso de desplazamiento justificado.

Dos días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos) ampliables a tres días más en caso de desplazamiento justificado.

Dos días laborables por alumbramiento de esposa, ampliables a tres días más en caso de desplazamiento justificado.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos ampliable a un día más en caso de desplazamiento justificado.

Un día natural en caso de bautismo o primera comunión de hijos y nietos, ampliable a un día más en caso de desplazamiento justificado.

Un día natural por cambio de domicilio habitual.

Quince días naturales por matrimonio.

Cuando cualquiera de las ausencias previstas en los puntos anteriores coincida con Días de Libre Disposición éstos se sumarán a los días concedidos por el hecho causante.

El término desplazamiento justificado se entiende que se produce cuando el hecho causante es en otra provincia y además haya como mínimo 50 Km. entre el origen y el destino al que se desplaza el trabajador.

##### Visitas médicas.

Se acuerda que en Licencias Retribuidas la hora de inicio y la de final de la visita médica es la que establezca el justificante médico más el tiempo de desplazamiento.

Las ausencias al centro de trabajo, previa firma de la preceptiva autorización de salida o ausencias, con motivo de asistir a consulta médica, cualquiera que sea ésta, o de acompañar al cónyuge, hijos o padres, serán abonadas siempre y cuando se justifique la necesidad de las mismas, necesidad que habrá de obedecer a los siguientes principios conjuntamente considerados:

Imposibilidad de asistir o acompañar a la consulta fuera de la jornada de trabajo.

Que se trate de enfermedad o dolencia grave tanto del trabajador como de los parientes citados, gravedad que en caso de discrepancia dictaminará el servicio médico concertado por la empresa.

Que no exista, en el caso de acompañar a los familiares indicados, posibilidad de que les acompañe otra persona, o de que puedan acudir solos a la consulta.

La necesidad se deberá justificar ante la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político y personal:

Las ausencias que se autoricen para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal seguirán los criterios de autorización, justificación y análisis, conjunto expuesto en los puntos a, b y c del apartado 2, referidos también a estos supuestos.

A título enunciativo e indicador, con carácter general, se citan los siguientes ejemplos: Citación judicial como parte interesada, citación por Organismos Públicos de la Administración Central, Autonómica o Local, DNI, etc. Partiendo del principio básico de que no es posible enumerar la casuística que puedan plantear el apartado anterior, los criterios generales expuestos serán aplicados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia con la máxima responsabilidad, por lo que no existirá ningún tope de horas anuales para estas ausencias.

En los casos de desacuerdo en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, será de aplicación lo regulado en el Título XII del presente texto.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia se reunirá para dictaminar sobre la justificación y abono de estas ausencias, pudiendo realizar las investigaciones, gestiones y diligencias que estime oportunas. Lo regulado anteriormente se extenderá en el a los trabajadores que mantengan una relación regular estable demostrable.

Las ausencias a que se refieren los Apartados 42.3 a) y 42.3 b) se abonarán a razón de sueldo base, antigüedad y, en cuando corresponda, plus de garantía personal.

Trabajadoras embarazadas.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación y aviso a la Dirección.

Por el tiempo indispensable para consultas sobre reproducción asistida.

Trámites de adopción o acogimiento.

Para la realización de trámites de adopción o acogimiento, el trabajador dispondrá de dos días, previo aviso y justificación de esta situación a la empresa. Cuando por este motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de su provincia el plazo será de 5 días.

Situaciones de matrimonio.

Las licencias que correspondan a situaciones de matrimonio se extenderán a las parejas de hecho legalmente acreditadas.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia estudiará soluciones para los casos de ausencia durante la jornada por incidentes imprevistos en atención a las circunstancias que concurren.

#### Artículo 43. *Excedencias.*

##### 1. Excedencia voluntaria.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, sin reserva de puesto de trabajo, por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años.

##### 2. Excedencia por Maternidad / Paternidad.

El trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia por Maternidad / Paternidad, con reserva de puesto de trabajo, por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco.

4. Para el ejercicio de este derecho será preceptivo:

Para ejercer el derecho en todos los supuestos de excedencia será preceptivo:

Comunicar a la empresa la solicitud de excedencia con una antelación de un mes a la fecha de su efectividad.

Comunicar a la empresa la solicitud de reingreso con una antelación de al menos un mes a la fecha prevista de finalización de su excedencia: El periodo anual de excedencia se prorrogará automáticamente, hasta el máximo de tres años previsto legalmente, salvo comunicación de incorporación del trabajador/a con el preaviso anteriormente citado.

#### Artículo 44. *Absentismo.*

Dada la importancia que para el negocio tiene el que las horas de presencia teórica coincidan lo más posible con las horas de presencia efectiva, tanto la Dirección como los Trabajadores se comprometen al estudio y puesta en práctica de medidas que reduzcan el Absentismo y mejoren la productividad.

1. Definición.

El Absentismo es la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado. Es decir, son Absentismo las ausencias del trabajo de una persona durante parte o toda la jornada laboral que se suponía debía asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.

No computarán en ningún caso a efectos del Absentismo las siguientes ausencias:

Tiempo de vacaciones.

Horas sindicales legalmente establecidas.

Licencias retribuidas.

Excedencia.

El Absentismo se calculará cada mes cómo la diferencia entre las horas de presencia teórica y las horas de presencia efectiva (con las excepciones anteriores).

2. Mejora del índice de absentismo.

El personal que posea a final de año un índice de absentismo inferior o igual al 2%, tendrá derecho al abono del equivalente a dos días de premio por mejora del índice de absentismo según la cantidad establecida en el Anexo 2, y el que posea un índice de absentismo entre el 2% y el 3% tendrá derecho al abono del equivalente a un día de premio por mejora del índice de absentismo según la cantidad establecida en el Anexo 2.

Las partes acuerdan extender el derecho de abono a los supuestos de nuevas contrataciones laborales que, dentro del año natural, puedan contabilizar seis meses consecutivos de presencia en el centro de trabajo. Para dichos supuestos se concederá el derecho de cobro proporcionalmente.

La Empresa en el mes de enero de cada año publicará el listado de Mejora del Índice de Absentismo, que se abonará en la nómina de febrero.

A efectos de cálculo para el percibo del premio por «Mejora de Índice de Absentismo» tampoco computarán como ausencias las derivadas de las siguientes causas:

Asistencia a asambleas autorizadas.

Baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

#### Artículo 45. *Horas extraordinarias.*

Horas extraordinarias de fuerza mayor: Se consideran como tales las ocasionadas como consecuencia de siniestros y daños urgentes y extraordinarios (no previsibles)

según establece el Código Civil. La realización de estas horas se considerará de obligado cumplimiento. Estas horas no computan dentro del límite de horas extras establecido.

Horas extraordinarias estructurales: Se consideran como tales las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural.

Las demás horas extras que se producen, tanto por un incremento continuado de la producción, como las que se pudieran generar en los mismos departamentos y trabajos de forma continuada, sistemática y repetitiva y, por tanto predecible, deberán ser cubiertas, una vez adoptadas las medidas de carácter organizativo que correspondan, bien por contratos a tiempo parcial, bien por contratos de carácter temporal en la modalidad que corresponda.

La realización tanto de estas horas como de las de carácter estructural serán voluntarias, y tendrán como límite máximo el tope permitido por la Ley, contempladas de forma global: 28.000 horas extras año, para un colectivo de 350 trabajadores afectados por el Convenio para cada año de Vigencia del Convenio.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo desarrollará y establecerá los mecanismos necesarios para avanzar desde el nivel actual de horas extras hacia lo que establece el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa dará notificación escrita de las horas extras predecibles antes de su realización. En dicha notificación se expresarán las causas, el número y la identidad de las personas que hayan de realizarlas. El Comité de Empresa podrá recabar las explicaciones verbales que estime pertinentes sobre la información que se exprese en la notificación escrita citada, a nivel de Dirección.

Con el común acuerdo de empresa y trabajador se podrá fijar un período de dos horas de descanso, en compensación por cada hora extra realizada. Cuando no haya acuerdo, respecto a las compensaciones con descanso, la empresa se reserva la última decisión.

Abono transporte público colectivo en caso de realización de horas extras: Al personal que realice horas extraordinarias se le abonará el importe del transporte público colectivo, sin exigirle su presentación, siempre que lo pueda utilizar y que no cobre el abono transporte (bono bus).

El valor de la Hora Extra para cada Grupo y Categoría Profesional es el reflejado en el Anexo 1.

## TÍTULO 6

### Retribuciones

#### Artículo 46. *Salario.*

Tendrá la consideración de salario la totalidad de 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.

#### Artículo 47. *Incrementos salariales.*

Para los años de vigencia del convenio, se aplicarán los siguientes incrementos:

- Ejercicio 2009-2010: 0,90%, consolidado en tablas.
- Ejercicio 2010-2011: IPC real + 0,40%, consolidado en tablas.
- Ejercicio 2011-2012: IPC real + 0,40%, consolidado en tablas.
- Ejercicio 2012-2013: IPC real + 0,40%, consolidado en tablas.

Estos porcentajes se aplicarán a los conceptos salariales regulados en Convenio salvo los reflejados en el Anexo 6 y Horas Extras.

Al inicio de cada ejercicio se aplicará la cantidad adicional al IPC Real. Al final de cada ejercicio se regularizará con el IPC Real + la cantidad adicional pactada ya abonada.

El incremento se realizará sobre la tabla salarial del 31 de marzo de cada año de vigencia del convenio.

#### Artículo 48. *Cláusula de revisión salarial.*

Las Tablas se actualizarán a 31/03/2013, de forma que las cantidades entregadas garanticen durante los ejercicios 2010/2011, 2011/2012 y 2012/2013 el incremento del IPC real + 1,5% sobre las Tablas de 31/03/2010.

#### Artículo 49. *Salario base.*

Se entenderá por Salario Base la parte de la retribución de Convenio, fijada por unidad de tiempo para cada Grupo y Nivel Profesional. Dicho Salario Base es mensual, uniforme y se abona en doce mensualidades iguales.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán, de acuerdo con su Grupo y Nivel Profesional, el Salario Base que se recoge en el Anexo 1.

#### Artículo 50. *Complementos salariales.*

Se entenderá por complementos salariales cualquiera de las cantidades que se adicionan al Salario Base en función de alguna, o algunas, de las circunstancias que se contemplan seguidamente.

Los complementos salariales pueden ser:

Complementos personales:

Antigüedad.

Plus de Garantía Personal.

Diferencia Plus Transporte-Prima Productividad de los Mandos.

Premio a la Experiencia y al Reconocimiento Profesional.

Complementos de puesto de trabajo:

Turno de Noche.

Nocturnidad.

Turno de Tarde.

Plus Festivo.

Plus de Jornadas de Carácter Especial.

Plus de Mando.

Plus de Jefe de Equipo.

Plus de Guardia –Disponibilidad–.

Plus de Servicio en Taller.

Plus de Servicio Asistencia en Vía.

Plus de Servicio Disponibilidad Equipo de Socorro.

Plus de Servicio Encarrilamiento de Tranvías.

Plus de Servicio Enclavamientos.

Complementos de cantidad o calidad de trabajo:

Prima de Productividad.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones Extraordinarias.

Premio por Mejora del Índice de Absentismo.

#### Artículo 51. *Antigüedad.*

Este complemento se abona a razón de trienios cumplidos según el importe que para cada Grupo y Nivel Profesional figura en el Anexo 1.

Su abono se producirá en el mes siguiente a aquél en el que se cumpla el trienio.

Los trienios se abonarán sin límite alguno y 14 veces al año, es decir, en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

**Artículo 52. *Plus de garantía personal.***

Los trabajadores incluidos en la relación nominal que dispone tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa, y que tiene la consideración de confidencial y reservada percibirán como Complemento Personal el Plus de Garantía Personal.

Este complemento se percibirá según la cuantía individual establecida para cada persona, distribuida en 14 veces al año más, cuando corresponda según el listado de Garantías Personales, el Plus de Garantía Personal en la Paga de Vacaciones, independientemente de la Categoría Profesional y puesto de trabajo que se desempeñe.

El Plus de Garantía Personal no es absorbible, ni abonable a tanto alzado, ni compensable, ni congelable y se mantendrá para los trabajadores a quienes corresponda, durante toda su vida laboral en Alstom TLS.

**Artículo 53. *Diferencia plus transporte-prima productividad de los mandos.***

Este plus recoge la diferencia salarial existente entre la Prima de Productividad y Plus Transporte de los operarios que promocionan a Mandos. El importe económico de este plus mensual está regulado individualmente.

**Artículo 54. *Premio a la experiencia y al reconocimiento profesional.***

Al personal que lleve siete (7) años consecutivos sin haber promocionado se le reconocerá, a título personal, el salario de la Categoría superior, hasta que alcance el correspondiente a la Categoría más alta dentro de su Profesión u Oficio. El primer pago que corresponda por los salarios de superior categoría se realizará en la nómina de junio.

La diferencia salarial a que hace referencia el punto anterior se abonará en el correspondiente concepto de la nómina y no supondrá un cambio en la Categoría Profesional.

Si en el futuro el beneficiado por este premio promocionara a la Categoría superior cuyo salario viniera percibiendo, al consolidar la superior Categoría, dejará de percibir este concepto de nómina.

Para los trabajadores que estando en el tope de la Categoría de su Profesión u Oficio y lleven ocho (8) años sin ascender, a fecha 31 de marzo de cada año, se aplicará el Bono denominado «Premio a la Experiencia y Reconocimiento Profesional».

La cuantía de este Bono anual consta en el Anexo 2. A cambio la Empresa puede proponerle asistir a un plan de formación de la Unidad para mejorar su nivel de cualificación profesional.

**Artículo 55. *Turno de noche.***

Este plus corresponde a aquellos trabajadores que estando sometidos al régimen de trabajo a turnos, lo desarrollen en el turno de noche. El importe económico de este plus se regula en el Anexo 2.

**Artículo 56. *Nocturnidad.***

Este plus corresponde a aquéllas horas en que los trabajadores prestan servicio entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, y su jornada laboral sea diferente a los turnos que tenga establecidos. El importe económico de este plus se regula en el Anexo 2.

**Artículo 57. *Turno de tarde.***

Este plus corresponde a aquellos trabajadores que estando sometidos al régimen de trabajo a turnos, lo desarrollen en el turno de tarde. El importe económico de este plus se regula en el Anexo 2.

## Artículo 58. *Festivo.*

Este plus corresponde a aquellos trabajadores que presten sus servicios en sábados, domingos, festivos y días inhábiles. El importe económico de este plus se regula en el Anexo 2.

## Artículo 59. *Jornadas de carácter especial.*

Este Plus les corresponde a aquellos trabajadores que efectivamente presten servicio y estén presentes en sus respectivos puestos de trabajo los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio. El importe económico de este plus se regula en el Anexo 2.

## Artículo 60. *Plus de mando.*

Este plus lo percibirán los Mandos que tengan a sus órdenes y bajo su responsabilidad a varias personas ligadas a la producción, según la propia estructura organizativa de la empresa. El importe económico de este plus se regula en el Anexo 2.

En el caso de que un Mando fuese separado temporalmente de las funciones propias de Mando por conveniencia de la Dirección de la Empresa continuará percibiendo el citado plus.

## Artículo 61. *Plus de jefe de equipo.*

El Jefe de Equipo percibirá el plus de mando en tanto dure su ejercicio, que no podrá sobrepasar los 6 meses, sobre varias personas, sea cual fuere el número de éstas, percibiendo además, en este caso, la prima de productividad. Al término de los 6 meses se consolidará el plus. El importe económico de este plus se regula en el Anexo 2.

## Artículo 62. *Guardia disponibilidad.*

Este Plus corresponderá a aquellas personas de Alstom TLS, al margen de los integrantes del Equipo de Socorro, que eventualmente y en función de las necesidades, designe la Dirección para que deban estar disponibles las 24 horas del día para cubrir cualquier tipo de emergencias y/o averías.

La aceptación voluntaria de Disponibilidad comporta la obligación del perceptor de estar localizable durante el periodo de su percibo, las 24 horas del día, utilizando al efecto los medios de localización que la empresa disponga.

El Plus de Disponibilidad se abonará en función del número de días en los que la Dirección haya solicitado que las personas estén disponibles, según cantidades reflejadas en el Anexo 2.

## Artículo 63. *Servicio en taller.*

En el caso que el sistema de turnos general establecido en un Taller sea del tipo 5/2 y teniendo en cuenta el requerimiento del cliente a establecer dicho Servicio será necesario establecer un calendario de turnos para trabajar los «días festivos».

Se considerarán como «días festivos» los sábados, domingos y las fiestas oficiales designadas como tal por el Convenio Colectivo.

Cada trabajador adscrito al Servicio en Taller recibirá por día la cantidad reflejada en el Anexo 2 del convenio Este plus corresponderá con carácter mensual exclusivamente a los integrantes del grupo designados por la Dirección y aceptado por ellos, según la siguiente regulación.

La validez de dicho compromiso será de un año y quedará renovado automáticamente cada año. Si un trabajador considera que no quiere renovar su compromiso deberá comunicarlo a la empresa antes del día 1 de noviembre.

Dicho calendario de turnos contemplará el personal suficiente para realizar el Servicio requerido por el cliente y en los turnos necesarios.

La publicación de dicho calendario se efectuará como mínimo con dos meses de antelación de tal manera que antes de la finalización del mes «n» se haya publicado el calendario del mes «n+3».

Cuando un trabajador no pueda realizar dicho servicio (baja laboral, permiso especial, etc...) deberá ser sustituido en el calendario por otro trabajador. La Empresa buscará primero un voluntario para la sustitución. En caso de no aparecer ningún voluntario se modificará el calendario para cubrir dicha baja.

El calendario será equitativo de tal manera que el cómputo de «días festivos» trabajados en un año natural resulte equilibrado entre los trabajadores.

La prestación del servicio comprende «8 horas presenciales».

Durante las «ocho horas presenciales» los trabajadores realizarán las tareas que el Servicio de Prevención determine que se puede realizar. La Dirección del Taller y la Representación Social realizarán un listado con los trabajos que se pueden realizar.

Por la prestación de las «ocho horas presenciales» el trabajador disfrutará de un día de fiesta designado por el Mando y recibirá el plus festivo (o plus de jornadas de carácter especial, si fuera el caso). En caso de tener que prolongar su jornada, el trabajador recibirá las horas extraordinarias realizadas más la media dieta (desde la primera hora realizada).

En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la fiesta asignada por el Mando voluntariamente podrá cambiar la compensación definida en el párrafo anterior por otra con la cuantía económica reflejada en el Anexo 2. A ambos tipos de compensación hay que añadir 50 Km en concepto de desplazamiento.

Para la «disponibilidad telefónica» se utilizarán los medios de localización que la Empresa disponga. Los trabajadores tendrán la obligación de estar localizables, atender el mensaje y, en su caso, acudir a la orden que se le pueda encomendar.

En caso de que durante el servicio telefónico se requieran los servicios del trabajador y este acuda al Centro, o al lugar requerido por el Mando, el trabajador recibirá las horas extraordinarias realizadas más la media dieta (desde la primera hora realizada).

Considerando que cuando se producen las situaciones de emergencia, la asistencia al lugar de los hechos ha de realizarse con la mayor rapidez, los trabajadores deberán estar a la menor distancia posible del Centro y como máximo la de su residencia habitual. También utilizarán el medio de transporte más rápido que tengan a su alcance (taxi, tren, etc.). El importe del mismo será abonado por la Empresa previa presentación del recibo o billete correspondiente, pudiendo en cualquier caso utilizar un vehículo de su propiedad abonando la empresa en este caso el kilometraje al valor estipulado en Convenio Colectivo, así como el importe del peaje de autopista si se utiliza, previa presentación del/ los recibo/s correspondiente/s.

En caso de emergencia, si algún trabajador no pudiera presentarse, no sufrirá merma económica ni sanción, si ello obedeciese a motivos personales o familiares de enfermedad grave, siempre y cuando sea justificado documentalmente.

#### Artículo 64. *Servicio de asistencia en vía.*

Se establece un plus de Asistencia en Vía, por día efectivamente trabajado de forma continuada en este servicio, cuyo importe económico se regula en el Anexo 2.

Las actividades que conllevan este trabajo son:

Su realización en lugares aislados o distantes, en horarios de trabajo que permitan cubrir las aperturas de línea.

La necesidad de realizar desplazamientos entre lugares que se lleve a cabo pernocte de unidades de tren y apertura de línea.

La necesidad de realización de trabajos a la intemperie.

La necesidad de efectuar cambios de vía, para permitir la movilidad de unidades de tren en la entrada o salida de éstas en los talleres.

La disponibilidad a compartir la jornada de trabajo, iniciándola en una apertura de línea, finalizándola en el taller o viceversa.

Las actuaciones en tiempo real a bordo de unidades de tren en servicio comercial, para evitar incurrir en penalizaciones contractuales.

La realización de acompañamiento de unidades de tren a solicitud del cliente o del mando, para detectar averías.

La extracción de registros de SCI/CSIS, cadena de tracción y freno, así como posterior análisis de los mismos.

La necesidad de acarrear el maletín o caja de herramientas básica para la realización de cualquier actuación.

La realización de guardias en sábados, domingos y festivos del calendario laboral, realizando posteriormente la/s fiesta/s a cambio.

La disponibilidad a efectuar rotaciones, tanto de turnos (mañana, tarde y noche) como de lugares de trabajo.

La disponibilidad para la realización de suplencias de compañeros con días de fiesta en diferentes depósitos, previamente dispuestas en su calendario mensual.

La flexibilidad para la modificación en el calendario previamente comunicado al personal de vía.

Las personas asignadas al servicio de asistencia en vía deben estar capacitadas (y habilitadas por el cliente si estuviera estipulado contractualmente) para realizar cualquiera de los trabajos anteriormente mencionados, independientemente de que se puedan realizar o no todos en una misma jornada.

#### Artículo 65. *Servicio de equipo de socorro.*

El Servicio de Equipo de Socorro se abonará con carácter mensual y corresponderá exclusivamente a los integrantes del Equipo Socorro, designados por la Dirección y aceptado por ellos, según regulación del mismo.

La aceptación voluntaria del sistema comporta la obligación del perceptor de estar localizable durante el periodo de su percibo, las 24 horas del día, utilizando al efecto los medios de localización que la Empresa disponga.

En el supuesto de que fuese mayor el número de personas que manifiesten su predisposición a aceptar la disponibilidad que las necesarias dentro del colectivo específico afectado, la Empresa aplicará la rotación entre todos ellos, así como la selección para conseguir un grupo heterogéneo según las necesidades de dicho equipo.

Todo aquel que quisiese desistir de su predisposición deberá comunicarlo el mes anterior. En todo caso esta situación de disponibilidad respetará lo establecido respecto de la movilidad funcional y Seguridad y Salud Laboral del presente texto de Convenio.

Regulación del equipo de socorro:

La Empresa tiene la necesidad de contar con la disponibilidad y permanente localización de un grupo de trabajadores para atender, llegado el caso, posibles incidencias o accidentes en vía de los trenes.

El equipo del Tren Socorro se dividirá en dos grupos de trabajadores que rotarán mensualmente en la disponibilidad (un mes está disponible un grupo y al mes siguiente otro). En el momento de confeccionar el grupo de cada mes se tendrá en cuenta las vacaciones asignadas a cada componente del equipo de socorro, para no incluirlo en el grupo de dicho mes.

A todos los trabajadores del grupo que estén disponibles se les proveerá del correspondiente aparato busca-persona, teléfono o similar para localizarlo.

El Equipo de Tren Socorro tiene fundamentalmente 2 obligaciones:

Estar localizado permanentemente a través del sistema que establezca la Empresa.

Atender el mensaje y, en su caso, acudir a la orden que se le pueda encomendar.

El trabajador recibirá por cada mes que le corresponda estar disponible las cantidades que figuran en el Anexo 2.

En caso de emergencia o avería, si algún trabajador no pudiera presentarse, no sufrirá merma económica ni sanción, si ello obedeciese a motivos personales o familiares de enfermedad grave, siempre y cuando sea justificado documentalmente.

Si hubiese que sustituir a algún/os trabajador/es del Equipo de Socorro por algún motivo extraordinario (enfermedad, accidente, permiso, vacaciones), se dará la opción, de carácter voluntario, a los trabajadores del grupo que ese mes estuvieran de descanso. Si esta situación se repitiese en los sucesivos meses, habrá de plantearse la opción de sustitución alternativa, es decir, dar preferencia a distintos trabajadores de los que hicieron las sustituciones anteriores.

La sustitución se abonará proporcionalmente al número de días de disponibilidad del sustituto, salvo que se superen 15 días que corresponderá el plus completo.

#### Artículo 66. *Servicio de encarrilamiento de tranvías.*

Este plus corresponderá con carácter mensual exclusivamente a los integrantes del grupo de «Encarrilamiento de los Tranvías», designados por la Dirección y aceptado por ellos, según regulación del mismo.

Las tareas asignadas para el percibo del plus de Encarrilamiento de Tranvías serán las de acudir al taller correspondiente, para desplazarse al lugar del descarrilo, o accidente, para remolcar cualquier tranvía que no pueda desplazarse por sí mismo, debido a descarrilamiento, accidente y/o emergencia.

La aceptación voluntaria del sistema comporta la obligación del perceptor de estar localizable durante el período de su percibo, las 24 horas del día en sábados, domingos y festivos, utilizando los medios de localización que la empresa disponga.

Se establecerán grupos de 3 personas en cada proyecto de Mantenimiento de los Tranvías (Trambaix-Trambesòs), de entre el total de la plantilla que se turnarán mensualmente.

Todo aquel que quisiese desistir de su predisposición deberá comunicarlo con una antelación de un mes a su entrada en servicio.

Regulación del equipo de encarrilamiento de los tranvías:

La Empresa tiene la necesidad de contar con la disponibilidad y localización en sábados, domingos y festivos, de un grupo de trabajadores, para atender, llegado el caso, posibles incidencias o accidentes en vía de los tranvías.

El equipo de encarrilamiento de los tranvías se dividirá en grupos de tres personas, que rotarán mensualmente, en cada proyecto de mantenimiento de los tranvías.

A todos los trabajadores del grupo que estén disponibles en sábado, domingo o festivo, se les proveerá del correspondiente aparato buscapersonas o similar para localizarlos.

El equipo de encarrilamiento de los tranvías tiene fundamentalmente dos obligaciones:

Estar localizado a través del sistema que establezca la empresa, en sábados, domingos y festivos el mes que le corresponda prestar el servicio.

Atender el mensaje y, en su caso, acudir a la orden que se le pueda encomendar.

Las actuaciones a llevar a cabo en día laborable, fin de semana o festivo de servicio (guardia), ante cualquier descarrilo, avería o accidente que se produjera en la que no pueda circular el tranvía por sus medios, acudiría a su socorro el personal que estuviera trabajando en ese momento en el turno de la línea donde se produzca (en Trambaix los trabajadores del Trambaix, en Trambesòs los trabajadores del Trambesòs). Si la prestación del servicio ocasionara una prolongación de jornada en el turno de mañana o tarde, se abonará el importe de media dieta contemplado en el Anexo 2 del Convenio Colectivo.

Si la llamada y asistencia a la emergencia se produce en fin de semana o festivo de calendario oficial y no esté de servicio, se abonará el importe de media dieta.

Si del equipo de Encarrilamiento de los Tranvías hubiese que sustituir a algún/os trabajador/es por motivo extraordinario (enfermedad, accidente, permiso, etc....), se dará la opción a otro trabajador de la plantilla que esté en el turno siguiente.

Por la sustitución se abonará la mitad del importe del plus de encarrilamiento. A partir de dos fines de semana en el mismo mes se le abonará el importe económico correspondiente al plus completo.

En el período de vacaciones correspondiente, se correrá el turno de la/s persona/s que estuviera/n asignada/s.

Considerando que cuando se producen averías de encarrilamiento, la asistencia al lugar de los hechos ha de realizarse con la mayor rapidez, los trabajadores utilizarán el medio de transporte más rápido que tengan a su alcance (taxi, tren, etc.). El importe del mismo será abonado por la Empresa previa presentación del recibo o billete correspondiente, pudiendo en cualquier caso utilizar un vehículo de su propiedad abonando la empresa en este caso el kilometraje al valor estipulado en Convenio Colectivo, así como el importe del peaje de autopista si se utiliza, previa presentación del/ los recibo/s correspondiente/s.

Cuando el trabajador asignado al grupo de encarrilamiento, sea llamado en fin de semana o festivo de calendario oficial para acudir a una emergencia o descarrilo y no esté de servicio, devengará como horas extraordinarias desde el momento en que atienda la llamada hasta que regrese a su domicilio, contabilizando como máximo 1 hora el exceso de tiempo a pagar por el desplazamiento.

La cantidad mensual por el Servicio de Encarrilamiento de Tranvías es la reflejada en el Anexo 2.

En caso de emergencia o encarrilamiento, si algún trabajador no pudiera presentarse, no sufrirá merma económica ni sanción, si ello obedeciese a motivos personales o familiares de enfermedad grave, siempre y cuando sea justificado documentalmente.

#### Artículo 67. *Servicio de enclavamiento.*

Por necesidades de la producción se regula el Servicio de Enclavamiento en el Centro de La Sagra que consiste en realizar cambios de vía (cambios de aguja) cuando el Puesto de Mando así lo establezca.

La necesidad de Enclavamientos queda implantada desde las 00:00 horas del lunes hasta las 24:00 horas del domingo.

Entre el personal adscrito a Enclavamientos se consignarán turnos de trabajo de lunes a domingo para cubrir de forma eficiente las necesidades de estas funciones en el Centro de trabajo de La Sagra.

Dado que de lunes a viernes, desde las 6:30 horas hasta las 22:30 horas hay actividad en el Centro, el Enclavamiento lo realizará: de 6:30 horas hasta las 14:30 horas los trabajadores adscritos al servicio y que estén realizando su trabajo en el turno de mañana; de 14:30 horas hasta las 22:30 horas los trabajadores adscritos al servicio y que estén realizando su trabajo en el turno de tarde. Cada turno constará de dos semanas.

El resto de horas (desde las 22:30 horas hasta las 6:30 horas de lunes a viernes y las 24 horas de sábados, domingos y Festivos) lo realizará el grupo que coincida en turno de tarde y se regula como sigue:

#### Servicio Pasivo.

El Servicio Pasivo se realizará en el domicilio y lo componen dos personas:

Principal.–Es el responsable del Enclavamiento que recibe la llamada y organiza el trabajo a realizar

Auxiliar.–Está de apoyo y/o sustitución del Principal.

Cuando el tiempo de Servicio Pasivo exceda de 12:00 horas (sábados, domingos o Festivos) habrá un intercambio de responsabilidades entre ambos y ello será así alternativamente.

La compensación económica que cobrarán tanto el Principal como el Auxiliar por el servicio de Servicio Pasivo está regulada como Disponibilidad en el Anexo 2.

#### Servicio Activo.

Cuando se necesite un Servicio de Enclavamientos el Personal de Servicio Pasivo (Principal) recibirá la llamada y decidirá si necesita ayuda, en cuyo caso avisará al Auxiliar.

La compensación económica por este servicio es la siguiente:

Cada Servicio entre las 22:30 horas y las 6:30 horas de lunes a viernes; desde las 00:00 horas a las 06:30 horas del lunes y desde las 22:30 horas hasta las 24:00 horas del viernes: Precio Servicio Enclavamiento + Ticket restaurante.

Cada Servicio entre las 00:00 horas y las 24:00 horas de sábados, domingos y Festivos: Precio Servicio Enclavamiento + Plus Festivo + Ticket restaurante.

Cada llamada del Puesto de Mando compone un servicio. Si en un mismo día hubiera varios Servicios solamente en el primero se cobrará el Ticket restaurante y el Plus Festivo.

## Artículo 68. *Prima de productividad.*

Definición: La Prima de Productividad es un complemento de cantidad y calidad de trabajo.

Vigencia: La vigencia es la del Convenio Colectivo dando inicio el apartado económico el 1 de abril de 2010.

La Norma y Condiciones de la Prima de Productividad está reflejada en la Disposición Adicional 5ª y es de aplicación a la totalidad de los trabajadores incluidos en los ámbitos personal y territorial de este Convenio.

Se cuantifica por Grupos y Niveles Profesionales, según lo establecido en el Anexo 3.

La prima de productividad se abonará 12 meses al año.

Los supuestos de inactividad no generarán pérdida de prima, en tanto se cumplan las condiciones generales del sistema.

Comisión paritaria de productividad.

Composición: Está compuesta por cinco (5) Miembros en Representación de la Empresa y cinco (5) Miembros en Representación de los Trabajadores.

Competencias: Tendrá las competencias de la Interpretación y Vigilancia de la Prima de Productividad. Para ello la Empresa le facilitará la información detallada de los elementos, magnitudes y materias que componen el Acuerdo de la Prima de Productividad.

Periódicamente la Comisión de Interpretación y Vigilancia se reunirá para recibir información sobre el contenido de los contratos de mantenimiento y acordará:

El tipo y periodicidad de información a suministrar al Comité para asegurar el control sobre la aplicación de este artículo.

Los supuestos en que, como en los casos de avería sistemática, los incumplimientos de algún parámetro justifiquen excepcional la aplicación de límites.

Reuniones: Se reunirá cada tres meses de forma periódica y cada vez que una de las Partes así lo reclame.

Periódicamente la Comisión de Interpretación y Vigilancia se reunirá para recibir información sobre el contenido de los contratos de mantenimiento y acordará:

El tipo y periodicidad de información a suministrar al Comité para asegurar el control sobre la aplicación de este artículo.

Los supuestos en que, como en los casos de avería sistemática, los incumplimientos de algún parámetro justifiquen excepcional la aplicación de límites.

Información:

El Comité de Empresa tendrá información del acuerdo del pacto de productividad de TLS.

El Comité podrá conocer, por tema de cálculo, el conjunto de los elementos que hayan servido de base para calcular la prima de la productividad.

A continuación serán objeto, por parte de la Dirección y del Comité de Empresa, de un informe común sobre el funcionamiento del sistema y sobre el importe de la prima de la productividad colectiva atribuida al personal.

Los indicadores del rendimiento industrial de los Centros serán objeto de un seguimiento mensual durante las reuniones del Comité del Centro. Al comienzo del ejercicio se presentarán ante el Comité del Centro los valores del presupuesto que determinan los objetivos de cada indicador industrial.

## Artículo 69. *Gratificaciones extraordinarias.*

A los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio se les abonarán dos pagas extraordinarias al año equivalentes, cada una, a 30 días de salario base, más antigüedad, más plus de garantía personal (éste último a quien corresponda).

La paga extra de julio se devenga del 1 de enero al 30 de junio, y se abonará durante la primera quincena de julio. La paga extra de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará antes del 20 de diciembre.

Para el personal de nuevo ingreso en la empresa, las pagas extraordinarias serán abonadas en proporción al tiempo de trabajo en la misma.

Se mantiene la percepción de estas pagas completas a los trabajadores que, figurando en plantilla, se hallan en situación de incapacidad temporal.

El importe de las pagas extras se recogen, por sus respectivas categorías profesionales, en el Anexo 1.

## Artículo 70. *Percepciones extrasalariales.*

Se entenderá por percepciones extrasalariales aquéllas cantidades que, pese a ser recibidas por el trabajador, no tienen la consideración de salario por expresa exclusión legal.

Las percepciones extrasalariales pueden ser:

Suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral:

**Dietas.**—Las dietas de viaje son una retribución con carácter irregular que compensa al trabajador por los mayores 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.

Esta materia se regula por la Norma de «Comisión de Servicio» que figura en el Título 10, y las cantidades correspondientes se reflejan en el Anexo 7.

**Plus de Transporte.**—Cantidad que se abona para compensar los gastos diarios de desplazamiento de los trabajadores hasta el lugar de trabajo. A cada trabajador se le abonarán las cantidades señaladas en el Anexo 4.

Las citadas cantidades se percibirán por día efectivamente asistido al trabajo, más las ausencias derivadas de créditos de Horas Sindicales, Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y Permisos Retribuidos.

**Ticket de Restaurante.**

El Ticket Restaurante es una compensación que se da a los trabajadores de ALSTOM TLS que tengan que realizar la comida principal (comida o/y cena) fuera del domicilio como consecuencia de su jornada de trabajo y el Centro no cuente con comedor de Empresa.

Por ello se entregará Ticket Restaurante a:

- Los Trabajadores con Jornada Partida.
- Los Trabajadores con Jornada Intensiva a los que la Empresa solicite alargar su turno habitual de trabajo. Si la Empresa solicita alargar el turno de trabajo por la noche o en sábados, domingos o Festivos el trabajador recibirá 1 y 1/2 Ticket Restaurante.

A propuesta de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, el importe actual del ticket restaurante de cada Centro será revisado, al alza, por la Dirección de Alstom TLS cuando ésta verifique que la variación de los precios de los restaurantes de uso habitual justifique su revisión.

Las partes acuerdan resolver las problemáticas existentes, bajo el principio de conjugar las horas reales de trabajo con el no incremento de horas presenciales.

Este artículo será de aplicación a toda la plantilla de Alstom TLS.

Regulación pago de km.

Cuando por necesidades de la Empresa el Personal prolongue su jornada laboral diaria se le abonarán kilómetros compensatorios de traslado desde el domicilio hasta el Centro de Trabajo, tomando como medida la herramienta de Google Mapas. El precio por kilómetro está reflejado en el Anexo 2.

Complementos para educación y/o ayuda de estudios.

Se abonará como complemento para la educación y ayuda de estudios por cada hijo menor de 16 años, o menor de 23 que no trabaje y se encuentre estudiando, la cantidad establecida en el Anexo 2.

A tal fin, la Empresa exigirá los correspondientes certificados de estudio y retirará dicho complemento, en su totalidad, en caso de falsedad intencionada en las declaraciones correspondientes, además de obligarse el trabajador a la devolución de lo indebidamente cobrado.

Esta cantidad se abonará en la nómina del mes en que el trabajador acredite los certificados de estudios y se dejará de abonar en el mismo mes en que el hijo cumpla 16 o 23 años.

Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y Mutua de Accidentes.

Indemnizaciones por cualquier causa.

## TÍTULO 7

### Beneficios sociales

Artículo 71. *Complementos en caso de incapacidad temporal.*

1. En caso de baja por accidente o enfermedad profesional, la empresa garantiza la percepción del 100% del salario real según las tablas salariales vigentes más el valor promedio de la prima de productividad de los tres últimos meses trabajados.

2. En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa garantiza:

Durante los quince primeros días de la baja el 78% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja.

Si la situación de incapacidad temporal supera en duración los quince días, se abonará el 100% del salario real, según tablas del convenio, más el valor promedio de la prima de productividad de los últimos tres meses trabajados desde el primer día de baja.

En todos los casos quedan excluidas las horas extraordinarias.

3. La empresa, en cumplimiento del acta de conciliación judicial de fecha 29 de mayo de 2001 reconoce el derecho de los trabajadores a percibir, cuando estén en situación de incapacidad temporal, y ésta supere en duración los 15 días, el 100% del salario real según tablas de Convenio, incluyendo en el concepto de salario real los pluses de turnicidad, nocturnidad y demás complementos de puesto de trabajo, regulados en el presente convenio colectivo de empresa.

La forma de abono, según acta de reunión de fecha 22 de octubre de 2001 es la siguiente:

Durante el mes señalado en calendario para las vacaciones, la persona de baja por incapacidad temporal de más de 15 días de duración no percibirá los pluses de turnos, ni festivos, ni demás complementos de puesto de trabajo, por no figurar en calendario, al estar esos días marcados como de vacaciones.

Sin embargo, una vez reincorporado a su puesto de trabajo, en el mes que el trabajador efectivamente disfrute de sus vacaciones, percibirá los pluses de turnos, festivos y demás complementos de puesto de trabajo que estuviesen marcados en su calendario (aún cuando esté disfrutando de sus vacaciones).

## Artículo 72. *Incapacidad laboral.*

A instancias del servicio médico concertado por la empresa, se da opción al trabajador a plantear con coste a cargo de la empresa, una solicitud de incapacidad permanente, y cuando ésta sea resuelta favorablemente, se procederá como sigue:

Incapacidad Absoluta:

El trabajador causará baja en la empresa, con la indemnización señalada en el Anexo 6.

Incapacidad Permanente Total:

La Empresa determinará entre:

El pago de la indemnización citada en el apartado siguiente o bien en la renovación del contrato de trabajo con carácter indefinido, ofreciéndole un puesto de trabajo en la empresa con la asignación de la categoría y salario del nuevo puesto a desempeñar. No conservará la antigüedad.

Las indemnizaciones están recogidas en el Anexo 6.

Las cuantías brutas reflejadas en el Anexo 6 no se verán incrementadas durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. La edad del trabajador para determinar la cantidad aplicable será la que tenga el día en que la empresa admita su inclusión en el procedimiento de baja.

Ante la pérdida de la pensión por revisión de la invalidez, sería ingresado de nuevo en la empresa, previo retorno de la indemnización percibida, en su puesto de trabajo o similar, con la categoría y retribución que ostentaba anteriormente. Esta actuación se llevaría a efecto una vez agotada la vía administrativa y jurisdiccional.

## Artículo 73. *Seguro de vida.*

1. Las pólizas suscritas por la empresa tendrán la cobertura señalada en el Anexo 6.
2. Las cuantías brutas reflejadas en el Anexo 6 no se verán incrementadas durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La empresa tratará de mantener las condiciones económicas de la póliza, a cargo de los interesados, en los supuestos de jubilación, invalidez y con carácter voluntario para estos.

## Artículo 74. *Fondo social.*

Este fondo se aplicará a toda la plantilla de Alstom TLS para los fines asistenciales, culturales y recreativos que se contemplan en la Norma de Funcionamiento que consta como Disposición Adicional 6.<sup>a</sup>

Las dotaciones se establecen en el Anexo 5.

## Artículo 75. *Bolsa de navidad.*

Se entregará a toda la plantilla de Alstom TLS una cesta o bolsa de Navidad coincidiendo con la semana anterior a la Navidad.

## Artículo 76. *Premio de vinculación.*

La Dirección abonará por este concepto la cantidad de 800 euros brutos a los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa. El abono se realizará en la nómina del mes de noviembre del año natural que corresponda.

Se celebrará un homenaje colectivo cuando el número de homenajeados fuera equivalente o superior al 4% de la plantilla.

Este artículo será de aplicación a toda la plantilla de Alstom TLS.

## TÍTULO 8

**Acción sindical**Artículo 77. *Comité de empresa único.*

Se pacta un Comité de Empresa Único, sea cual fuere el número de Centros de trabajo de Alstom TLS, del que dependen el Comité de Seguridad y Salud Laboral y las Comisiones Paritarias del Convenio.

Artículo 78. *Comité europeo.*

En base a los acuerdos vigentes de aplicación en Alstom España de las Normas del Foro Alstom, de fecha 6 de noviembre de 1996 suscritos entre la Dirección de Alstom y las Federaciones del Metal de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, las Partes acuerdan dirigirse a los firmantes para modificar, ampliar y/o mejorar dichos acuerdos, en base a la experiencia y al desarrollo práctico de los mismos en este periodo de tiempo.

Artículo 79. *Derechos y garantías sindicales.*

Se garantiza a los Representantes Sindicales la estricta observación de los derechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como aquellos que puedan otorgarles normas posteriores, expresamente los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A las Centrales Sindicales legalizadas que cuenten con un 10 por 100 de afiliados entre la plantilla de la empresa en los distintos centros de trabajo, se les reconoce los siguientes derechos:

Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.

Repartir información escrita de interés sindical fuera de las horas de trabajo.

Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical fuera de las horas de trabajo.

Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas Centrales Sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

La Empresa dará las máximas facilidades a su alcance en orden a favorecer la comunicación entre el Comité de Empresa y los Trabajadores, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 80. *Asambleas.*

1. Las Asambleas convocadas por el Comité de Empresa, previa autorización de la Dirección, sólo tendrán especial consideración cuando se convoquen para la aprobación de las plataformas de negociación colectiva, la decisión colectiva sobre el resultado de la negociación y la información o pronunciamiento a propósito de medidas de regulación de empleo o que afecten a condiciones esenciales de trabajo, en cuyos supuestos no sufrirán descuento salarial alguno.

2. Tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales podrán convocar Asambleas en los locales de trabajo y fuera de la jornada ordinaria, siempre que se lleven a cabo inmediatamente antes o después del comienzo o fin de la jornada.

## TÍTULO 9

**Salud laboral y medio ambiente**Artículo 81. *Seguridad, salud laboral y medio ambiente.*

La Normativa que regula este artículo es lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la Prevención de Riesgos Laborales, del RD 39/1997, de 17 de

enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y del RD 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995.

Asimismo lo establecido en el RD/171/2004 del 30 de enero en materia de coordinación de actividades empresariales en un mismo Centro de trabajo. Para facilitar el desarrollo de este Real Decreto se elaborará un Plan de Coordinación con las Empresas de un mismo Centro de Trabajo.

De dicho plan de coordinación se dará información y se evaluará con la participación de los Comités de Seguridad y Salud y/o los Delegados de Prevención del conjunto de las empresas que presten sus servicios en el mismo centro de trabajo.

Se articulará el derecho a la información del Plan Anual de Prevención, por Centro de trabajo, y a la participación por parte de los Delegados de Prevención en la asignación de los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de dicho Plan Anual y en el establecimiento de las prioridades.

Para ello al inicio del ejercicio presupuestario se presentará en el Comité de Seguridad y Salud las inversiones previstas por Centro de Trabajo relativas a: Mejoras de instalaciones, Adquisiciones de equipos y Útiles de Trabajo, Maquinaria, etc.

En base a ello se determina que:

Es objetivo de ambas Partes establecer las reglas de funcionamiento que permitan un intercambio de información y experiencia, con la finalidad de identificar y eliminar los riesgos laborales con la finalidad de accidentes grave = cero, consiguiendo unos índices de frecuencia del < 3% en 2013 en Alstom TLS.

Para ello se estará a:

Lo establecido, sobre la materia, en la Legislación Española (Estatuto de los trabajadores; Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás Reglamentos y Disposiciones Legales).

Las Herramientas Estándares Road Map de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral Alstom.

Por ello las Partes determinan la Norma de EHS de Alstom TL S, establecida en la Disposición Adicional 7ª, que se regirá por los siguientes aspectos:

La Norma será elaborada sobre aspectos técnicos y legales que marque la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estando contemplado en ella el tipo de Servicio de Prevención que asume la Empresa, así como las funciones y disciplinas que serán asumidas y aplicadas por ésta.

Se tendrá asimismo presente en su elaboración aquellos aspectos directamente relacionados con el trabajo y la propia actividad de Alstom TLS.

Una vez elaborada dicha Norma será de obligado cumplimiento en todos sus términos para todos los trabajadores de Plantilla.

Deberá tenerse en cuenta en la elaboración de dicha Norma: que se ha realizado la Evaluación de Riesgos Laborales por puestos de trabajo, de todos los centros de trabajo de Alstom TLS, y que se han realizado las revisiones a los mismos cuando proceda.

Deberán haberse aplicado en todos los puesto de trabajo evaluados las medidas de prevención que correspondan según la evaluación realizada, así como haber puesto a disposición de los trabajadores los equipos de protección individual que los protejan de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo. Los trabajadores utilizarán las herramientas de trabajo que se adapten a la Normativa de Seguridad, estando obligados a su correcta utilización.

El Servicio de Prevención propio y el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberán, en documento escrito y firmado, mostrar su acuerdo en la base de que los dos requisitos anteriores se hayan cumplido.

La normativa interna sobre Seguridad y Salud Laboral será expuesta de manera permanente y para conocimiento de todos los trabajadores, en lugares de fácil visión y cómodo acceso.

El personal Directivo, Técnico y los Mandos Intermedios, cumplirán personalmente y harán cumplir al personal a sus órdenes toda la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

Las infracciones a la normativa de Seguridad y Salud Laboral, cometidas tanto por la línea de mando como por los trabajadores, serán analizadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral que informará a la Dirección de la Empresa.

Cuando se hayan incumplido las normas exigidas relativas a la Seguridad y Salud de los trabajadores y de tal incumplimiento pudiera derivarse un riesgo cierto y / o inmediato para la integridad física de los mismos, éstos podrán paralizar o suspender la realización del trabajo, dando cuenta inmediata al Comité de Empresa y a su superior jerárquico, que lo notificará urgentemente al Servicio de Prevención Propio y a la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 82. *Ropa de trabajo.*

La Empresa facilitará a los trabajadores la ropa de trabajo que a cada uno corresponda, según las características de su propio actividad, siendo esta, un uniforme y una camisa de invierno, un pantalón y un camisa de verano, calzado de seguridad y dos toallas para el aseo personal. Así mismo se facilitarán, previa justificación, aquellas prendas que resultaran deterioradas o rotas por motivos de trabajo.

En aquellos trabajos que se desarrollen en vía o a la intemperie se les facilitará un anorak, u otra prenda apropiada.

#### Artículo 83. *Trabajos con riesgo de aislamiento.*

En las evaluaciones de riesgos laborales deberán quedar perfectamente concretados los trabajos en los que, como consecuencia de su realización en condiciones de aislamiento y de tener un riesgo evidente, la ausencia de terceros suponga un riesgo adicional de imposibilidad de auxilio en caso de accidentes. Estos trabajos, en las condiciones y supuestos que se detallen en las evaluaciones mencionadas no podrán realizarse en condiciones de aislamiento.

## TÍTULO 10

### Comisión de servicio, viajes y dietas

#### Artículo 84. *Viajes y dietas.*

Los viajes que se realicen por asuntos de trabajo relacionados con la Empresa, deberán ser autorizados previamente por el Jefe de Departamento respectivo, y comunicados al trabajador con antelación suficiente.

La Comisión de Servicio, los Viajes y las Dietas correspondientes están reflejadas en las Normas de Comisión de Servicio que consta en la Disposición Adicional 8.

#### Artículo 85. *Movilidad y traslados.*

A todo el trabajador que, por exigencias del trabajo, tuviera que desplazarse diariamente y por períodos de tiempo de corta duración (inferior a 1 mes) a otros Centros de Trabajo de Alstom TLS, en un radio de acción de menos de 75 kilómetros, tendrá al menos las siguientes garantías:

Deberá ser preavisado con, al menos, una semana de antelación para realizar aquellos trabajos que sean programables o planificables y que requieran estar desplazados varios días.

No regirá el párrafo anterior en los casos de urgente e imprevista necesidad pero se deberá informar al Comité de Empresa antes de aplicar la medida.

Antes de notificar a los propios trabajadores la movilidad o/y traslado la Empresa proporcionará al Comité de Empresa una relación de estos trabajos programables o

planificables. El Comité de Empresa deberá ser oído por la Empresa antes de aplicar las medidas.

Con el objeto de que el trabajador no se vea afectado negativamente en sus condiciones económicas se le mantendrán, íntegramente, las condiciones retributivas que tuviera en los momentos antes del desplazamiento. Se abonarán pluses de turnos en la medida en que estos se realicen.

Como regla general, cuando el trabajador realice sus trabajos a turnos se le mantendrá el mismo turno. En caso de no existir turno en destino se realizará el desplazamiento cuando esté en turno de mañana.

Los trabajadores que, por motivos de trabajo, tengan que desplazarse dentro de las unidades de tren deberán tener a su disposición el permiso o billete que les facilite su viaje, como si de cualquier pasajero se tratase.

Asimismo, deberán disponer del aporte económico necesario para comer o cualquier otro gasto que fuera preciso por motivo de su trabajo.

Si, por motivo de dicho trabajo, debiera prolongar su jornada se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo: Normas de Comisión de Servicio apartado de Dietas.

Aquellos trabajadores que por exigencias del trabajo tuvieran que desplazarse por períodos de tiempo de corta duración (inferior a 1 mes) a talleres ajenos a Alstom TLS, y por tanto no regulado en este Convenio deberán tener, al menos, las siguientes garantías:

El Comité de Empresa y los trabajadores afectados deberán ser informados, con la suficiente antelación y por escrito, sobre los motivos y necesidad del desplazamiento. Asimismo se les informará de la duración de la obra, lugar donde deberán realizar su trabajo, jornada y horario de trabajo que deberán de realizar, etc.

Si el lugar de trabajo estuviera a una distancia superior a los 30 kilómetros de su Centro de trabajo les será aplicado el concepto de «Mayor Tiempo Invertido». Este deberá ser el equivalente del tiempo invertido en el desplazamiento al lugar de trabajo ida y vuelta -siempre que el tiempo no sea durante la jornada de trabajo- por el coste de la hora extra de cada trabajador según su Grupo y Nivel Profesional.

El lugar o Centro donde deban de realizar su trabajo deberá cumplir, al menos, con las siguientes condiciones:

El lugar de trabajo deberá de reunir, al menos, con las condiciones y medidas de Seguridad y Salud que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dispondrá asimismo de un lugar con vestuario y taquillas, donde poder asearse, cambiarse y guardar la ropa.

Habrará un teléfono de contacto donde el trabajador podrá hacer y recibir las llamadas que les sean propias y relativas a su trabajo.

Si, por motivo de dicho trabajo, debiera prolongar su jornada se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo: Normas de Comisión de Servicio apartado de Dietas.

Si el desplazamiento al lugar de trabajo y viceversa se realiza en coche particular les será abonado el importe del kilometraje realizado.

#### Artículo 86. *Autobuses y abono transporte.*

Para adaptar la línea de transporte Atocha - Villaverde - La Sagra la empresa contratará un servicio privado (con efectos 1 de marzo 2011) para el transporte del personal con derecho a ello, dando la opción de que se pueda plantear cualquier otro tipo de acuerdo individual.

Se mantiene la línea Villaverde-Cerro Negro (en tres turnos los 365 días del año).

Abono Transporte: Se abonará al colectivo de plantilla sujeta a Convenio, que no utilice las líneas de autocares de la empresa. Este Abono Transporte se abonará en función de que el lugar de residencia justifique la necesidad del mismo. Este Abono Transporte (Bono Bus) dejará de abonarse aquellas personas que falten al trabajo durante el mes natural completo.

Se mantendrán los acuerdos de locomoción que tienen reconocidos a título individual determinados trabajadores.

## TÍTULO 11

### Régimen disciplinario

Artículo 87. *Régimen disciplinario.*

1. Principios de ordenación.

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.

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.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los Representantes Legales de los Trabajadores.

2. Graduación de las faltas.

2.1 Se consideraran como faltas leves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

2.2 Se consideraran como faltas graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3.2 letra d).

La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos, o anomalías, observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual en el trabajo.

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la presentación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### 2.3 Se consideraran como faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

El acoso sexual.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

Las derivadas de los apartados 2.1 letra d) y 2.2 letra m) del presente artículo.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

## 3. Sanciones.

### 3.1 Sanciones máximas.

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

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.  
Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

### 3.2 Anotaciones desfavorables.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## TÍTULO 12

### Solución voluntaria de conflictos

#### Artículo 88. *Ámbito.*

Serán susceptibles de someterse a los Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra-personales o colectivos.

A los efectos del presente título, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

#### Artículo 89. *Procedimientos.*

Las Partes acuerdan someter los supuestos contemplados en el artículo anterior a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos siguientes:

Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

Interpretación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que rijan en las distintas Comunidades Autónomas donde la Empresa tenga radicados sus centros de trabajo o, en su caso, al de ámbito geográfico superior.

## TÍTULO 13

### Disposiciones transitorias

#### Primera. *Acuerdo Laboral.*

Se acuerda trasladar a este Convenio lo que resulte de la negociación del Acuerdo Laboral que se está negociando a nivel de Grupo Alstom España.

## TÍTULO 14

### Cláusula derogatoria

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 6 y el artículo 52, el presente Convenio deroga la totalidad de las cláusulas contenidas en cualquiera de los anteriores Convenios Colectivos, así como de los acuerdos entre Comité de Empresa y Dirección, en desarrollo de los citados Convenios.

## TÍTULO 15

**Disposiciones adicionales**

- Disposición Adicional 1.<sup>a</sup> Oficios.
- Disposición Adicional 2.<sup>a</sup> Clasificación Profesional.
- Disposición Adicional 3.<sup>a</sup> Norma de Formación.
- Disposición Adicional 4.<sup>a</sup> Norma de Promoción.
- Disposición Adicional 5.<sup>a</sup> Prima de Productividad.
- Disposición Adicional 6.<sup>a</sup> Norma Fondo Social.
- Disposición Adicional 7.<sup>a</sup> EHS.
- Disposición Adicional 8.<sup>a</sup> Comisión de Servicio.
- Disposición Adicional 9.<sup>a</sup> Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> Plan de rejuvenecimiento.
- Disposición Adicional 11.<sup>a</sup> Acta de acuerdo complementaria.

Anexos. Tablas salariales.

- Anexo 1. Salarios, Pagas Extras, Antigüedad y Horas Extras.
- Anexo 2. Complementos Salariales y Extrasalariales.
- Anexo 3. Prima de Productividad.
- Anexo 4. Plus de Transporte.
- Anexo 5. Fondo Social.
- Anexo 6. Coberturas Indemnizaciones de los seguros.
- Anexo 7. Comisión de servicios.
- Anexo 8. Horarios.

**Cláusula Adicional 1.<sup>a</sup> Clasificación de Oficios.**

Los oficios que se contemplan actualmente son los siguientes:

- |                           |                                    |
|---------------------------|------------------------------------|
| - Administrativo          | - Ajustador Mecánico               |
| - Almacenero              | - Analista                         |
| - Analista-Programador    | - Asimilados                       |
| - Calderero               | - Calefactor                       |
| - Chapista                | - Chofer Dirección                 |
| - Comprador               | - Decoración-Interiorista          |
| - Delineante              | - Electricista                     |
| - Electrónico             | - Gruista                          |
| - Jockeys                 | - Limpieza Instalaciones           |
| - Limpieza Vehículos      | - Mecánico                         |
| - Neumático               | - Operador Informático             |
| - Ordenanza               | - Pintor                           |
| - Programador Informático | - Secretaria/o                     |
| - Soldador                | - Técnico de Organización          |
| - Telefonista             | - Titulado Medio                   |
| - Titulado Superior       | - Tornero                          |
| - Verificador             | - Vigilante de Seguridad e Higiene |

**Cláusula Adicional 2.<sup>a</sup> Clasificación Profesional.**

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Acuerdo de Clasificación Profesional a «trabajador» se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

Descripción de las Funciones en los Grupos Profesionales.

El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional de Alstom Transporte, S.A. Train Life Services (en adelante Alstom TLS) se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal de 16 de enero de 1996, fija para la existencia del Grupo Profesional. Es decir: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas Categorías Profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en Categorías Profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los Grupos Profesionales.

La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

Los Grupos Profesionales estarán compuestos por distintos Niveles en función cada uno de ellos de las aptitudes y actividades desarrolladas en el tiempo.

En el 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.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, estarán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

**Técnicos.**—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.

**Empleados.**—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.

**Operarios.**—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 de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado:

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.

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 del 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 deberá tenerse en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas.  
La capacidad de interrelación.  
Naturaleza del colectivo.  
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.

Niveles de Clasificación Profesional.

Grupo Profesional 1.

Están incluidos en este Grupo Profesional los trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.  
Factores.

Conocimientos: Tareas de la más alta cualificación y experiencia técnica y/o contenido intelectual.

Iniciativa: Alto grado de iniciativa.

Autonomía: Alto grado de autonomía.

Responsabilidad: Responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales.

Mando: Toma decisiones o participa en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos

Complejidad: Tareas de la más alta complejidad.

Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Experiencia.

Consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Composición.

Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Técnicos: Titulado Superior.

Ejemplos de tareas:

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

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.

Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

Responsabilidad y dirección de la explotación de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.

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.

Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

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.

Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

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).

## Grupo Profesional 2.

Están incluidos en este Grupo Profesional los trabajadores que desarrollan su actividad con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Factores.

Conocimientos: Tareas que requieren alta cualificación, experiencia y/o contenido intelectual.

Iniciativa: Alto grado de iniciativa.

Autonomía: Actúan con autonomía dentro del proceso.

Responsabilidad: Alto grado de responsabilidad.

Mando: Supervisan funciones realizadas por otros colaboradores en una misma área funcional.

Complejidad: Trabajos en los que se plantean situaciones complejas con objetivos globales definidos.

Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados superiores de entrada»

Experiencia.

Dilatada en el ejercicio de su sector profesional.

Composición.

Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Técnicos:

Titulado Medio.

Analista Informático.

Ejemplos de tareas:

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

Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellos, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

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.

Actividades y tareas propias de ATS realizando curas, llevando el control de bajas de ILT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

### Grupo Profesional 3.

Están incluidos en este Grupo Profesional los trabajadores que desarrollen y gestionen una actividad con nivel de cualificación elevado y que se caractericen por el análisis e interpretación de la información, construyendo soluciones creativas. También integran este colectivo los agentes, que en posesión o no de título académico, que han adquirido un adecuado nivel de desarrollo de conocimientos profesionales o teóricos aplicables a las diferentes especialidades que componen la actividad.

Constituyen el primer nivel de responsabilidad operativa y se caracterizan por la transformación de los procesos de trabajo en instrucciones operativas.

#### Factores.

Conocimientos: Son necesarios conocimientos de contenido medio-alto de actividad intelectual y/o complejidad técnica.

Iniciativa: Puestos que requieren iniciativa media con instrucciones precisas.

Autonomía: Actúan con autonomía dentro el proceso.

Responsabilidad: Coordinación y supervisión de tareas homogéneas de otros colaboradores, de menor nivel.

Mando: Pueden o no tener responsabilidad de mando.

Complejidad: Tareas de complejidad técnica media.

Formación.

Titulación de grado medio. Técnico especialista de segundo grado (FP II o equivalente).

Experiencia.

Habilidades especializadas, no puramente teóricas adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por calificaciones profesionales.

#### Composición.

Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

#### Técnicos:

Analista de Aplicaciones.

Delineante proyectista.

Programador Informático.

#### Empleados:

Jefe Sección Organización.

Jefe Sección Administrativo.

#### Operarios:

Jefe Taller.

Maestro Taller.

Contramaestre.

#### Ejemplos de tareas:

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

Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando de procesos productivos o de mantenimiento de material rodante del ferrocarril.

Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

Tareas técnicas de inspección, supervisión a gestión de la red de ventas.

Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

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.

Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

#### Grupo Profesional 4.

Están incluidos en este Grupo Profesional los trabajadores que realizan tareas de análisis, diagnóstico, informes y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas, o escasamente definidas con un nivel alto de autonomía. También pertenecen a este Grupo los trabajadores que supervisan y ejercen mando directo al frente de un conjunto de operarios.

Conocimientos: Amplios de su profesión. La habilidad la adquieren a través de un entrenamiento formal de un oficio.

Factores.

Iniciativa: Puestos que requieren algún grado de iniciativa para solucionar los distintos problemas que les plantea la función.

Autonomía: Actúan con autonomía en su función.

Responsabilidad: Tienen responsabilidad de tareas bajo supervisión.

Mando: Suelen ejercer mando en operarios de labores auxiliares.

Complejidad: Situaciones en las que la solución requiere iniciativa y razonamiento.

Formación.

Técnico especialista complementado con formación en el puesto de trabajo (FP II o equivalente).

Experiencia.

Amplia experiencia en la función requerida.

Composición.

Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Empleados:

Delineante 1.<sup>a</sup>  
Técnico Organización 1.<sup>a</sup>  
Analista Laboratorio 1.<sup>a</sup>  
Operador Informático.  
Técnico Organización 2.<sup>a</sup>

Operarios:

Encargado.

Ejemplos de tareas:

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

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de contabilidad.

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.

Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

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.

Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del Analista de la aplicación informática.

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

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.).

Ejercer mando en procesos productivos o de mantenimiento de material rodante ferroviario al mando directo de un conjunto de operarios de oficio (electricidad, electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, neumática, hidráulica, carpintería, etc.).

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios 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.

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios 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.

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.

Realizar inspecciones de toda clase de piezas, maquinas, 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 lo aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

#### Grupo Profesional 5.

Están incluidos en este Grupo Profesional los trabajadores que poseen una alta formación ferroviaria, con un alto grado de conocimiento y experiencia en un área funcional, estando capacitados para desarrollar trabajos muy complejos y especializados en el mantenimiento de material rodante ferroviario.

Realizan el trabajo con un nivel alto de autonomía bajo la supervisión profesional de un mando superior.

Cuando se acceda desde el ámbito externo de la Empresa o bien desde otro Grupo Profesional se cumplirán los requisitos y experiencia que se acuerden o se exijan para acceder al Grupo.

#### Factores.

Conocimientos: Conocimientos profesionales con período de adaptación, que pueden incluir la destreza en el uso de equipos y maquinaria de cierta complejidad y especialización.

Iniciativa: Puestos en los que tienen procedimientos para solucionar los distintos problemas que les plantea la función, y en los que el titular debe aplicar la solución adecuada a cada situación, o bien tiene un mando próximo al que puede recurrir fácilmente cuando la situación se sale de lo normal.

Autonomía: Son puestos que admiten una pequeña variación o interpretación del titular en las instrucciones de trabajo establecidas.

Responsabilidad: Trabajos en los que se establecen las instrucciones. que deben seguir. Supervisión estrecha.

Mando: No ejercen mando normalmente.

Complejidad: Trabajos en los que se plantean situaciones semejantes en los que la solución requiere elección entre cosas aprendidas.

#### Formación.

Formación de primer grado o equivalente.

#### Experiencia.

De al menos 2 a 3 años en la función requerida.

#### Composición.

Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

#### Empleados:

Administrativo 1.<sup>a</sup>

Administrativo 2.<sup>a</sup>

Chofer.

Analista Laboratorio 2.<sup>a</sup>

Delineante 2.<sup>a</sup>

#### Operarios:

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Oficial de 2.<sup>a</sup>

#### Ejemplos de tareas:

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

Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las ordenes de un mando superior.

Tareas de mantenimiento de material rodante ferroviario (electrónica, instrumentación, montaje, soldadura, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, neumática, hidráulica, etc.), con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio con responsabilidad y calidad.

Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieren de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos etc.

Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícito la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

Tareas elementales de delineación de dibujos, calcos, litografías que otros han preparado así como cálculos sencillos.

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.

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.

Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

## Grupo Profesional 6.

Están incluidos en este Grupo Profesional los trabajadores que poseen una amplia formación ferroviaria, con un grado medio de conocimiento en un área funcional, estando capacitados para desarrollar trabajos complejos y especializados.

Realizan el trabajo con un nivel de autonomía medio y podrán estar bajo la supervisión de un mando o de un trabajador del Grupo Profesional superior.

Cuando se acceda desde el ámbito externo de la Empresa o bien desde otro Grupo Profesional se cumplirán los requisitos y experiencia que se acuerden o se exijan para acceder al Grupo.

Factores.

Conocimientos: Conocimiento de trabajos estandarizados, normalmente rutinarios, que pueden implicar el uso de equipos o máquinas simples.

Iniciativa: Trabajos concretos con instrucciones estandarizadas, con una estrecha supervisión y una iniciativa muy normalizada.

Autonomía: Sujetos a rutinas establecidas. Supervisión estrecha por el jefe jerárquico.

Responsabilidad: Trabajos en los que se indica como se debe efectuar el trabajo de forma muy clara.

Mando: No ejercen mando.

Complejidad: Trabajos en los que se plantean problemas simples y en los que el número de opciones es muy reducido.

Formación.

Formación de primer grado o equivalente.

Experiencia.

Recomendable al menos 1 año en la función requerida.

Composición.

Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Empleados:

Almacenero.

Archivero.

Conserje.

Reproductor de Planos.

Telefonista.

Calquista.

Auxiliar Organización.

Auxiliar Administrativo.

Auxiliar Laboratorio.

Operarios:

Oficial de 3.<sup>a</sup>

Especialista (FPI o FPII).

Ejemplos de tareas:

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

Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

Tareas de mantenimiento de material rodante ferroviario, con alta dependencia del mando, (electrónica, instrumentación, montaje, soldadura, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, neumática, hidráulica, etc.), con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio con responsabilidad y calidad.

Tareas elementales de laboratorio.

Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de ajuste de serie de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

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.

Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en el vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.).

#### Grupo Profesional 7.

Están incluidos en este Grupo Profesional los trabajadores que desarrollan con una cierta iniciativa, tareas generalmente pautadas, de diferentes especialidades, para las cuales reciben instrucciones detalladas y necesitan conocimientos básicos o bien un periodo corto de formación.

Factores.

Conocimientos: Conocimiento de actividades simples y repetitivas.

Iniciativa: Trabajos muy concretos y definidos y para los que se han previsto todas las posibles contingencias en forma de reglamentos e instrucciones.

Autonomía: Supervisión estrecha por el jefe jerárquico.

Responsabilidad: Trabajos en los que se indica como se debe efectuar el trabajo de forma muy clara. Responsabilidad por el estricto cumplimiento de instrucciones señaladas.

Mando: No ejercen mando.

Complejidad: Trabajos en los que se plantean situaciones idénticas en las que la solución requiere una simple elección entre cosas aprendidas.

Formación.

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Experiencia.

No necesaria.

Composición.

Comprende las siguientes Categorías Profesionales:

Empleados:

Guarda Jurado.

Ordenanza.

Portero.

Vigilante.

Operarios:

Especialista.

Peón.

Ejemplos de tareas:

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

Tareas manuales.

Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales las que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

*Tabla de conversión*

Grupo	Operarios		Empleados		Técnicos	
1					T1	Titulado Superior
2					T2	Titulado Medio
					T2	Analista Informático
3	O1	Jefe Taller	E1	Jefe Sección Administrativo	T3	Analista de Aplicaciones
	O2	Maestro Taller	E1	Jefe Sección Organización	T3	Delineante Proyectista
	O3	Contramaestre			T3	Programador Informático
4	O4	Encargado	E2	Delineante 1ª		
			E2	Técnico Organización 1ª		
			E3	Analista Laboratorio 1ª		
			E3	Operador Informático		
			E3	Técnico Organización 2ª		
5	O5	Oficial de 1ª	E4	Administrativo de 1ª		
	O6	Oficial de 2ª	E6	Administrativo de 2ª		
			E5	Chofer		
			E6	Analista Laboratorio 2ª		
			E4	Delineante de 2ª		
6	O7	Oficial de 3ª	E7	Almacenero		
	O8	Especialista	E7	Archivero		
			E7	Conserje		
			E7	Reproductor de Planos		
			E7	Telefonista		
			E8	Calquista		
			E8	Auxiliar Organización		
			E9	Auxiliar Administrativo		
			E9	Auxiliar Laboratorio		

Grupo	Operarios		Empleados		Técnicos	
7	O8	Especialista	E10	Guarda Jurado		
	O9	Peón	E10	Ordenanza		
			E10	Portero		
			E10	Vigilante		

Manual de valoración de puestos de trabajo.

El presente Manual está destinado a evaluar los distintos Puestos de Trabajo encuadrados en los Grupos Profesionales de la Empresa Alstom Transporte Train Life Services, en adelante Alstom TLS.

Se basa en el sistema conocido por Valoración por Escalas Discontinuas, reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, y para su utilización es conveniente tener presentes las siguientes consideraciones:

Es preciso haber efectuado las descripciones, en detalle, de cada una de las tareas a valorar.

Para valorar correctamente, debe tenerse presente que se valora el Puesto de Trabajo y no a la persona que lo ocupa.

Durante todas las sesiones de valoración es preciso mantener un único criterio de evaluación. Para ello deberá tenerse en cuenta que para la asignación de un Grado en cualquier Factor de Valoración, no es indispensable que la tarea que se valora se ajuste a la totalidad de las definiciones del mismo, aunque en conjunto den una idea de nivel que ayuda a la adjudicación de un Grado en caso de duda.

Cuando en un Grado de cualquier Factor de Valoración no se hace referencia expresa de un determinado concepto, se supone que se mantiene lo expresado respecto al mismo en grados anteriores.

Si al valorar un factor persiste la duda entre la adjudicación entre dos grados consecutivos, excepcionalmente, y siempre que se demuestre como absolutamente justificado, podrá asignársele un grado intermedio.

## 2. Índice de Factores.

En este Manual figuran 6 Factores Generales y 12 Sub-Factores, y para cada Puesto de Trabajo han de valorarse un total de 3 Factores Generales y 8 Sub-Factores.

Factores generales.

- A: Conocimientos.
- B: Iniciativa.
- C: Autonomía.
- D: Responsabilidades.
- E: Mando.
- F: Complejidad.

Sub-factores.

De Conocimientos:

- A.1: Formación Básica.
- A.2: Conocimiento de idiomas.
- A.3.a: Experiencia.
- A.3.b: Aprendizaje.

De Responsabilidades:

- D.1.a: Sobre Datos Confidenciales.
- D.1.b: Sobre el Equipo de Trabajo.
- D.2.a: Sobre Errores.

D.2.b: Sobre Manipulación de Materiales / Proceso de Trabajo.

D.3.a: Sobre seguridad de otros.

D.3.b: Sobre contactos con otros.

De Complejidad:

F.1: Dificultad del Trabajo.

F.2: Condiciones de Trabajo.

Tal como puede observarse en la anterior relación, los Factores Generales de Conocimientos y de Responsabilidades se fraccionan en varios Sub-Factores, y de estos, a su vez, los designados con los números A.3, D.1, D.2, y D.3 se desdoblan, siendo los que se identifican con la letra a para Puestos de Trabajo conocidos generalmente como Indirectos (Administración, Técnicos, Comerciales, etc.), y los que se marcan con la letra b para Puestos de Trabajo Directos de Producción.

Puede darse el caso de estar valorando un Puesto de Trabajo encuadrado entre los que se definen como «Directos» y considerar que sería mejor valorar para el mismo ciertos factores de los identificados con la letra a (para puestos «Indirectos»), o viceversa.

En este caso se procederá a valorar los dos Factores del mismo número (y letra a y b), e incluir en la valoración del puesto aquel que quede valorado en mayor grado.

Sub-factor a.1: Formación básica.

Definición:

Este Factor mide el nivel inicial de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para poder desempeñar satisfactoriamente las funciones del Puesto de Trabajo que se valora.

Asignación:

Grado 1.

- a. Realizar siempre un mismo trabajo, simple y repetitivo.
- b. Conocimientos teóricos específicos mínimos.

Ejemplos:

Leer y escribir letras y números.

Leer y anotar valores de indicadores de aparatos de control.

Conocer e interpretar los símbolos de dispositivos informativos visuales o auditivos.

Llevar a cabo órdenes verbales estrictas.

Expresarse verbalmente utilizando un vocabulario usual.

Realizar operaciones de carga y descarga.

Grado 2.

- a. Realizar más de un trabajo, pero todos simples y repetitivos.
- b. Conocimientos teóricos a nivel de cultura general.

Ejemplos:

Saber interpretar documentos simples o instrucciones elementales escritas, sencillas.

Hacer pequeñas anotaciones en tarjetas, fichas o similares.

Cumplimentar estadillos numéricos impresos.

Sumar y restar. Numerar o hacer recuentos simples.

Ejecutar trabajos de acarreo de materiales o productos, valiéndose de elementos de transporte sencillos (carretillas de mano, montacargas, etc.).

## Grado 3.

La tarea consiste en utilizar más de un procedimiento de trabajo sencillo o manejar varias instalaciones elementales.

Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar.

Ejemplos:

Interpretar escritos redactados con lenguaje o expresiones habituales de trabajo.

Informar sobre el trabajo realizado, utilizando un vocabulario adecuado (número muy limitado de palabras o de expresiones).

Realizar cálculos elementales con decimales.

Conducir y regular una instalación de manejo sencillo con pocas variables en el proceso (taladros, transpaletas, etc.).

Manejo limitado de máquinas de escribir, calculadoras, fotocopiadoras, etc.

Interpretar dibujos sencillos (hasta 3 vistas en general).

## Grado 4.

La tarea consiste en utilizar un procedimiento de trabajo algo complejo o manejar una instalación normal.

Conocimientos a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria o similar, más cursos complementarios de especialización para el Puesto de Trabajo.

Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

Conducción de carretillas elevadoras dentro del recinto de la empresa.

Redactar informes del trabajo realizado, incidencias del mismo, etc., utilizando un vocabulario limitado sin precauciones ortográficas.

Utilización normal de la regla de tres y de fórmulas simples; cálculo de porcentajes, fracciones y proporciones.

Lectura de aparatos de control, interpretando sus indicaciones.

Interpretar dibujos de despiece o fichas técnicas y conjuntos sencillos.

Mecanografiar escritos sencillos o introducir datos en el ordenador a través de su teclado.

## Grado 5.

Realizar un solo trabajo, que por ser relativamente complejo, requiere ciertos conocimientos teóricos específicos en su ejecución.

Accionar una instalación de manejo sencillo con pocas variables en el proceso

Conocimientos a nivel de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio, o equivalente.

Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

Interpretar escritos relativamente complicados, redactados con lenguaje o expresiones habituales del trabajo.

Redactar escritos internos, interpretando las instrucciones dadas para ello.

Vigilar la marcha de motores eléctricos, bombas, compresores, calderas de vapor o similares regulando sus mandos, sin cálculo.

Nociones de matemáticas aplicadas a trabajos técnicos.

Conducir un automóvil, furgoneta o motocicleta.

Manejo de máquinas de calcular en operaciones variadas.

Mecanografiar escritos usuales o utilizar un programa en el ordenador que requiere una formación específica para saber emplearlo.

Interpretación de croquis de instalaciones o esquemas eléctricos normales.

## Grado 6.

Realizar varios trabajos, que por ser relativamente complejos, requieren ciertos conocimientos teóricos específicos en su ejecución.

Conducción de varias instalaciones o equipos que no exigen grandes exactitudes.

Conocimientos a nivel de Formación Profesional de Grado Medio o similar, más cursillos de especialización.

Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

### Ejemplos:

Redactar correspondencia sencilla y rutinaria para clientes o proveedores (pedidos, acuses de recibo, etc.), según indicaciones dadas por un superior.

Utilización de tablas y formularios.

Interpretación de dibujos de despiece complicados (conjuntos, instalaciones, esquemas eléctricos complicados).

Usar soportes informáticos tipo Hoja de Cálculo, Base de Datos, Gráficos, etc. en todas sus posibilidades.

Verificar, medir o controlar, decidiendo sobre posteriores aceptaciones o rechazos.

## Grado 7.

Puestos de Trabajo que requieren el dominio de una especialidad, en los que deben realizarse tareas de las comúnmente conocidas como «de oficio».

Conocimientos a nivel de Formación Profesional de Grado Superior o similar.

Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

### Ejemplos:

Conocimientos característicos de utilización de materiales.

Croquizar piezas, elementos de instalaciones, esquemas eléctricos, etc.

Efectuar mediciones de dimensiones, alineaciones, perpendicularidades, etc., en mecanismos o estructuras.

Realización de cálculos sencillos.

Redactar informes, escritos y correspondencia, con breves comentarios, explicaciones o razonamientos propios, y un buen nivel de ortografía.

Interpretar textos escritos con lenguaje o expresiones normales, pero que pueden ser extrañas a las que habitualmente se utilizan para el trabajo.

Manejo de máquinas de calcular o programas informáticos científicos o financieros básicos.

## Grado 8.

Puestos de trabajo que requieren los conocimientos teóricos /prácticos de una profesión suficientes para el desarrollo de todas las tareas que se le encomienden, con las limitaciones lógicas de la falta de experiencia o de conocimientos complementarios.

Conocimientos a nivel de Formación Profesional de Grado Superior, más cursillos de especialización o generales, o similar.

Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

### Ejemplos:

Ejecución de dibujos de despiece, esquemas de instalaciones, proyecciones.

Proyecto de distribuciones en planta, elementos simples de instalaciones, etc.

Conocimientos matemáticos que permiten ejecutar de forma autónoma y siguiendo procesos establecidos, una serie de operaciones de determinación y análisis de datos.

Interpretar textos complicados, escritos con lenguaje o expresiones habituales, peculiares de una especialidad distinta a la propia.

Redacción de correspondencia muy diversificada, que requiere amplia información, ya sea a partir de los propios conocimientos, ya por indicaciones sumarias de un superior.

Dibujo industrial.

## Grado 9.

Tareas que requieren conocimientos tanto teóricos como prácticos de una profesión, pudiendo realizar cualquier tarea que se le encomiende, resolviendo todos los problemas que se le presenten.

Conocimientos a nivel de Carrera Universitaria de Grado Medio o similar.

Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Conocimientos amplios de dibujo y diseño industrial.

Ejemplos:

Redacción de textos complejos, que requieren un amplio dominio de la profesión.

Cálculo de resistencia de materiales, estructuras, mecanismos, etc.

## Grado 10.

Realizar trabajos que exigen profundos conocimientos especializados en un campo profesional que incluye áreas diversas interrelacionadas, que permiten establecer o modificar secuencias operacionales para conseguir los objetivos establecidos para el propio Puesto de Trabajo.

Conocimientos a nivel de Carrera Universitaria de Grado Medio o similar, más cursos de especialización, o Carrera Universitaria de Grado Superior.

Supervisión de Puestos de Trabajo valorados en los grados inferiores de este Factor.

Ejemplos:

Redacción de textos muy complejos que requieren un amplio dominio de la profesión.

Confeción y redacción de informes destinados a su publicación en revistas especializadas tanto nacionales como internacionales.

Implantación de sistemas de investigación y análisis siguiendo procedimientos conocidos.

Sub-factor a.2: Conocimiento de idiomas.

Definición:

Este Sub-Factor mide los conocimientos de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del Puesto de Trabajo.

Asignación:

Grado 1: No es necesario el uso de ningún idioma extranjero.

Grado 2: Conocimientos de un idioma extranjero.

Grado 3: Dominio de un idioma extranjero o conocimientos de mas de uno.

Grado 4: Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro u otros.

Grado 5: Dominio de más de un idioma extranjero.

Nota: Se entiende por conocimiento de un idioma, el poseer los suficientes conocimientos para mantener una conversación simple o para interpretar textos sencillos.

Se entiende por dominio de un idioma, el poseer suficientes conocimientos para mantener una conversación con total soltura, así como para poder leer y escribir de forma correcta y amplia.

Sub-factor a.3.a: Experiencia.

Definición.

Este Sub-Factor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, pueda experimentar todas las funciones habituales inherentes al puesto de trabajo, adquiriendo

la habilidad y práctica necesarias para desempeñarlas, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

Asignación:

- Grado 1: Menos de tres de experiencia.
- Grado 2: Hasta tres seis de experiencia.
- Grado 3: Hasta doce de experiencia.
- Grado 4: Hasta dieciocho meses de experiencia.
- Grado 5: Hasta tres años de experiencia.
- Grado 6: Más de tres años de experiencia.

Sub-factor a.3.b: Aprendizaje.

Definición:

Este Sub-Factor mide el tiempo necesario para que mediante un plan de Formación ordenada se puedan realizar correctamente las funciones, o tareas, específicas asignadas por la Empresa al Puesto de Trabajo, por parte de una persona de capacidad media que posea la Formación valorada en el Sub-Factor Formación Básica.

Asignación:

- Grado 1: Trabajos que necesitan como máximo un período de aprendizaje ordenado y continuo de 1 semana de duración.
- Grado 2: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de 2 semanas.
- Grado 3: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de 4 semanas.
- Grado 4: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de 8 semanas.
- Grado 5: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de un máximo de 12 semanas.
- Grado 6: Preparación adquirida por un período de aprendizaje ordenado y continuo de más de 12 semanas.

Factor b: Iniciativa.

Definición:

Este Factor valora la capacidad requerida al ocupante de un Puesto de Trabajo para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el mayor o menor grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

Asignación:

Grado 1.

- Tareas simples repetitivas o de rutina.
- Actuación según instrucciones verbales o escritas exactas y concretas.
- Trabajos cuya iniciativa la asume el mando directo del ocupante del Puesto de Trabajo.
- Tareas que prácticamente no requieren tomar determinaciones ni planificaciones por estar todo ello minuciosamente estipulado.

Grado 2.

- Realizar trabajos variados simples dentro de su especialidad.
- Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta capacidad de discernimiento.
- Determinar cuando un trabajo simple está satisfactoriamente terminado.

## Grado 3.

Realizar trabajos de cierta complejidad dentro de su especialidad.  
Trabajar sin instrucciones, con iniciativa normal en un trabajo conocido.  
Determinar cuando un trabajo normal está satisfactoriamente terminado.

## Grado 4.

Planear la ejecución de un trabajo complicado o inhabitual, del que solo se dispone del método general.

Tomar decisiones que requieren considerable iniciativa sobre trabajos conocidos.

Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas que aún no tienen procedimiento establecido.

## Grado 5.

Trabajar independientemente para alcanzar resultados de aplicación general.

Organizar trabajos complejos y no repetitivos.

Tomar determinaciones sobre situaciones nuevas de tareas complejas que requieren un elevado grado de iniciativa.

Facto c: Autonomía.

Definición:

Este Factor mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante de un Puesto de Trabajo en el desempeño de sus funciones, dependiendo simultáneamente de más de un superior jerárquico.

Asignación:

## Grado 1.

Puesto de Trabajo sometido a estrecha supervisión.

Puesto de Trabajo a las órdenes de un solo superior, a través de quien se reciben todas las órdenes de trabajo.

## Grado 2.

Puesto de Trabajo que recibe una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.

Puesto de Trabajo a las órdenes de un solo superior, pero que deben atenderse peticiones de otras personas esporádicamente.

## Grado 3.

Puesto de Trabajo que recibe supervisión ocasional, realizada de forma aleatoria a criterio del supervisor, o solicitada expresamente por el ocupante del Puesto de Trabajo.

Puesto de Trabajo que estando a las órdenes de un solo superior, deben atenderse peticiones de otras personas ocupando con ello aproximadamente la mitad de su jornada de trabajo.

## Grado 4.

Las tareas de este Puesto de Trabajo no reciben supervisión. Su ocupante es responsable total de las mismas, sobre las que debe tomar resoluciones amplias.

## Grado 5.

Puesto de Trabajo en el que su ocupante actúa de forma totalmente autónoma a la hora de planificar sus tareas, con el fin de obtener los requerimientos de las mismas.

Sub-factor d.1.a: Responsabilidad sobre datos confidenciales.

Definición:

Este Sub-Factor mide la responsabilidad exigida al ocupante de un Puesto de Trabajo de no divulgar información sobre datos que conozca por razón de su tarea. Se ha de considerar el tipo de información que conozca y el perjuicio económico o el conflicto tanto interno como externo que su difusión puede causar a la Empresa.

El tipo de daños que se pueden ocasionar, se califican a continuación:

Daño escasamente grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

Una pérdida económica de escasa cuantía o muy poca importancia para la marcha de la Empresa.

Un conflicto de características análogas.

Daño menos grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

Una pérdida económica, recuperable inmediatamente con acciones correctoras posteriores.

Un conflicto de características análogas.

Daño grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

Una pérdida económica importante pero que se puede recuperar con el tiempo.

Un conflicto de características análogas.

Daño muy grave.

Cuando la divulgación de una información suponga:

Una pérdida económica (dineraria, de contratos, imposibilidad de obtener subvenciones, etc.) que influya en el futuro de las actividades de la Empresa.

Un conflicto de características análogas.

Asignación:

Grado 1: No se tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.

Grado 2: Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación podría ocasionar daños escasamente graves.

Grado 3: Se tiene acceso frecuente o se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podría causar daños menos graves para la Empresa.

Grado 4: Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación puede causar daños graves a la Empresa.

Grado 5: Se trabaja normalmente con información confidencial, cuya revelación causaría con seguridad daños graves a la Empresa.

Sub-factor d.1.b: Responsabilidad sobre el equipo de trabajo.

Definición:

Este Sub-Factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del Puesto de Trabajo para prevenir los daños que podría causar a máquinas, herramientas o instalaciones que utiliza para desempeñar su trabajo.

Cuando el ocupante de un Puesto de Trabajo actúa para la instalación o reparación de máquinas o equipos que se utilizan en otros puestos de trabajo, el resultado de su actuación debe valorarse en el Sub-Factor D.2.b: Responsabilidad sobre Manipulación de Materiales / Proceso de Trabajo.

Asignación:

Grado 1: Por usar elementos de tipo manual, los deterioros son los normales al desgaste por uso, y fácilmente reponibles.

Grado 2: Operar con elementos mecánicos simples, tales como máquinas auxiliares; del uso de las mismas en buen o mal estado de conservación pueden resultar deficiencias rápidamente observables y subsanables.

Grado 3: Realizar trabajos con máquinas, equipos e instalaciones fundamentales, de cuyo correcto montaje o conducción depende su buen estado de conservación. Se puede normalizar su uso con un gasto importante.

Grado 4: Ejecutar trabajos por medio de máquinas especiales o equipos de señalada complejidad o precisión de funcionamiento, de cuya incorrecta conducción se desprenden serios perjuicios para su conservación y uso.

Grado 5: Operar con instalaciones de gran complejidad, que exigen cuidados especiales, o por las grandes precisiones exigidas, o por su alto valor. El uso incorrecto produce cuantiosos gastos hasta normalizar su puesta a punto.

Sub-factor d.2.a: Responsabilidad sobre errores.

Definición:

Este Sub-Factor contempla la obligación del ocupante de un Puesto de Trabajo para poner toda su atención y discernimiento en no cometer errores en su tarea.

Asignación:

Grado 1: Los errores se pueden descubrir fácilmente y su corrección es fácil e implica pocas pérdidas

Grado 2: La mayoría de las tareas están sujetas a comprobaciones o son revisadas en controles posteriores por los responsables del área de trabajo. Los errores pueden causar pérdidas de tiempo o dificultades en las comprobaciones.

Grado 3: Si no se descubren los errores, pueden afectar a otras áreas de trabajo, produciendo pérdidas de tiempo. En general se descubren cuando ya han producido algunas pérdidas.

Grado 4: Errores difíciles de detectar que pueden ocasionar retrasos, pérdidas de información, de experiencias, de materiales, de instalaciones, rescisión de contratos con empresas o entidades, denegación de subvenciones, etc.

Grado 5: Los errores pueden provocar retrasos serios o falta de materiales vitales. Errores en trabajos de investigación que den lugar a inversiones desaprovechadas, pérdidas graves de información que supongan repetición de experiencias. Pueden, también, ser causa de pérdidas de prestigio, penalidades importantes para la empresa, o pérdidas financieras que afecten directamente a la continuidad de sus actividades.

Sub-factor d.2.b: Responsabilidad sobre manipulación de materiales / proceso de trabajo.

Definición:

Este Sub-Factor mide la responsabilidad del ocupante del Puesto de Trabajo sobre la manipulación de los materiales o productos que manipula, teniendo en cuenta el cuidado requerido para evitar una disminución cualitativa o cuantitativa de los resultados del trabajo, así como la repercusión que actuaciones deficientes pueden tener sobre su actividad.

Asignación:

Grado 1.

Manejo directo de materiales. Por ejemplo: operaciones de carga y descarga, almacenaje de materiales, alimentación de instalaciones, transporte interno de piezas o mecanismo.

Los resultados del trabajo no intervienen de forma directa en la marcha global de la actividad y no producen alteraciones en la misma.

#### Grado 2.

Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos normales, de bajo coste.

Las operaciones que realiza pueden producir ligeras alteraciones en la marcha de la actividad. Tales alteraciones se consideran normales del propio hecho de realizar un trabajo.

#### Grado 3.

De su intervención pueden resultar deficiencias en el proceso de trabajo o en el avance de la actividad superiores a las consideradas como normales.

Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos frágiles o delicados, de bajo coste.

#### Grado 4.

Por la cantidad y calidad exigidas, su actuación debe ser especialmente cuidadosa; de lo contrario podrían derivarse cuantiosas pérdidas por errores en los procesos de trabajo o retrasos importantes en el avance de la actividad.

Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos normales, de coste elevado.

#### Grado 5.

Tanto por la gran precisión del trabajo como por el elevado coste de las tareas en las que tiene intervención, la actuación ha de ser altamente cuidadosa, de lo contrario se perjudicaría gravemente la marcha de la actividad.

Realizar operaciones de manipulación o transformación de piezas, materiales o mecanismos frágiles o delicados, de coste elevado.

Sub-factor d.3.a: Responsabilidad sobre contactos con otros.

#### Definición:

Este Sub-Factor contempla la habilidad que un Puesto de Trabajo exige a su ocupante para mantener eficazmente las relaciones que oficialmente y en representación de la Empresa ha de asumir, tanto con personas de la propia organización como con personas externas a la misma.

#### Asignación:

#### Grado 1.

Puestos de Trabajo en los que el ocupante está sólo en contacto con sus Jefes y compañeros de su sección.

El ocupante el Puesto de Trabajo puede tener contactos responsables con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc.

#### Grado 2.

El ocupante del Puesto de Trabajo debe tener contactos responsables con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc.

El ocupante del Puesto de Trabajo debe tener contactos rutinarios con personas ajenas a la Empresa (recepción de visitas, tramitación de llamadas telefónicas, entrega de documentos, etc.

#### Grado 3.

El ocupante del Puesto de Trabajo puede tener contactos responsables con personas ajenas a la Empresa. Los contactos que originan compromiso para la Empresa, están sujetos a revisión.

## Grado 4.

El ocupante del Puesto de Trabajo debe tener contactos responsables con personas ajenas a la Empresa. Los contactos que originan compromiso para la Empresa, están sujetos a revisión.

## Grado 5.

Contactos frecuentes o regulares, sin supervisión, con personas de otros centros de la Empresa o entidades externas, que requieren tacto y conocimientos considerables. El objetivo de estos contactos puede ser el conseguir recursos u obtener contratos.

Sub-factor d.3.b: Responsabilidad sobre seguridad de otros.

### Definición:

Este Sub-Factor mide la obligación de prevenir los daños o accidentes que por causa de la realización de una tarea podrían derivarse a otras personas que se supone respetan las reglas de seguridad establecidas. También se parte del supuesto que todos los dispositivos de seguridad, de cuyo funcionamiento no es responsable el ocupante del Puesto, funcionan correctamente.

### Asignación:

## Grado 1.

Para Puestos de Trabajo aislados o no peligrosos.

Es totalmente imposible que los demás sufran daños por causa de la inadvertencia del ocupante del puesto.

Mando directo sobre Puestos de Trabajo aislados o no peligrosos.

## Grado 2.

Para Puestos de Trabajo en los que se debe actuar con un cuidado normal para evitar accidentes a otras personas que están dentro del área de su actividad.

El ocupante del Puesto de Trabajo es responsable de hacer actuar con un cuidado normal al personal que depende de él directamente, para evitar eventuales accidentes que puedan ocasionarse a sí mismos o a otras personas que están dentro del área de su actividad.

## Grado 3.

Deben observarse las reglas de seguridad dictadas para el Puesto de Trabajo, a fin de evitar accidentes a otros.

El ocupante del Puesto de Trabajo es responsable de hacer observar las reglas de seguridad dictadas para los ocupantes de los Puestos de Trabajo sobre los que ejerce mando directo, para evitar accidentes que puedan ocasionarse a sí mismos o a otras personas que estén dentro del área de su actividad.

## Grado 4.

Debe mantenerse un cuidado constante para evitar accidentes a otros por la peligrosidad propia del Puesto.

El ocupante del Puesto de Trabajo es responsable de hacer mantener un cuidado constante al personal que depende de él directamente, para evitar accidentes que pueden ocasionarse a sí mismos o a otras personas que estén dentro del área de su actividad.

## Grado 5.

La seguridad de los demás depende exclusivamente de que el ocupante del Puesto de Trabajo actúe, vigile o sea eficaz en hacer que sus subordinados trabajen de forma adecuada, todo ello para evitar accidentes a los demás. Su negligencia en cualquiera de estos cometidos puede provocar accidentes fatales a otros, incluso con carácter colectivo.

Factor e: Mando.

Definición:

Este Factor valora la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores del ocupante del Puesto de Trabajo, obteniendo con ello un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

Se han de considerar la personalidad y la preparación necesarias para conseguir los resultados deseados, la forma y la frecuencia de los contactos y si éstos están destinados a dar o recibir información.

Asignación:

## Grado 1.

El ocupante es responsable solamente de su propio trabajo.

## Grado 2.

Situaciones de mando delegado o supervisión funcional.

Seguir el curso del trabajo de un equipo de personas, aportándoles información o ideas para la consecución de un objetivo.

Instruir o dirigir el trabajo de una o dos personas.

## Grado 3.

Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 3 personas.

## Grado 4.

Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 10 personas.

Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 3 de este Factor.

## Grado 5.

Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 25 personas.

Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 4 de este Factor.

## Grado 6.

Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de hasta 50 personas.

Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 5 de este Factor.

## Grado 7.

Responsabilidad de instruir, coordinar y dirigir el trabajo de más de 50 personas.

Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 6 de este Factor.

Grado 8.

Responsable de coordinar el trabajo de personal con mando de Grado 7 de este Factor.

Sub-factor f 1: Dificultad del trabajo.

Definición:

Este Sub-Factor mide la capacidad requerida al ocupante de un Puesto de Trabajo para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia, o para ser eficaz en un determinado número de estaciones de trabajo de la unidad productiva.

Asignación:

Grado 1.

Hacer una sola tarea fácil, sin interrupciones de ningún tipo.

Necesidad de dominar la tarea de una sola estación de trabajo de la unidad productiva.

Grado 2.

Hacer una sola tarea difícil, sin interrupciones de ningún tipo.

El Puesto de Trabajo comprende hasta tres tareas fáciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de dos estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 3.

Hacer hasta tres tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

El Puesto de Trabajo comprende hasta tres tareas fáciles que obligan a algunas interrupciones para atender interferencias.

Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de tres estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 4.

El Puesto de Trabajo comprende de cuatro a seis tareas fáciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

El Puesto de Trabajo comprende hasta tres tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de cuatro estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 5.

El Puesto de Trabajo comprende de cuatro a seis tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

El Puesto de Trabajo comprende de cuatro a seis tareas fáciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de cinco estaciones de trabajo y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

Grado 6.

El Puesto de Trabajo comprende más de seis tareas fáciles realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

El Puesto de Trabajo comprende de cuatro a seis tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de seis estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

## Grado 7.

El Puesto de Trabajo comprende más seis tareas fáciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

El Puesto de Trabajo comprende más de seis tareas difíciles, realizadas de forma correlativa y sin interrupciones.

Necesidad de dominar la tarea de un mínimo de siete estaciones de trabajo, y tener un conocimiento elemental de como mínimo otra.

## Grado 8.

El Puesto de Trabajo comprende más de seis tareas difíciles que obligan a frecuentes interrupciones para atender interferencias.

Necesidad de dominar la tarea de más de siete estaciones de trabajo de la unidad productiva.

### Sub-factor F 2: Condiciones de Trabajo.

#### Definición:

Este Sub-Factor valora las condiciones (en total 13) de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto. Además, es menester que estén presentes en el mismo de forma habitual y no ocasional o esporádicamente.

#### Criterios:

Ambiente de trabajo.

Proximidad a calor radiante (hornos, etc.).

Partículas nocivas en suspensión y/o vapores.

Condiciones lumínicas desfavorables por exigencia técnica.

Intemperie o semi-intemperie.

Ruido superior a 80 db y/o vibraciones.

Frío intenso a intemperie.

Seguridad.

Trabajos en altura.

Manejo de líquidos corrosivos o metales fundidos.

Media y alta tensión.

Proximidad a focos calientes.

Circular con vehículos en vías públicas.

Carga física.

Manejo permanente de cargas y/o esfuerzos superiores a 10 Kg.

Posiciones penosas: agachado, de rodillas, en cuclillas, echado, etc.

#### Asignación:

Grado 1: El Puesto de Trabajo no exige trabajar con ninguna de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 2: El Puesto de Trabajo exige trabajar con una de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 3: El Puesto de Trabajo exige trabajar con dos de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 4: El Puesto de Trabajo exige trabajar con tres de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Grado 5: El Puesto de Trabajo exige trabajar con más de tres de las condiciones de penosidad y/o peligrosidad estructurales de las anteriormente enumeradas.

Manual para Alstom TLS	Valoración de puestos de trabajo Baremo de puntuaciones									
Factores	Puntuaciones según grado de valoración									
A: CONOCIMIENTOS:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A.1: Formación Básica	20	29	38	47	56	64	73	82	91	100
A.2: Conocimiento de idiomas	5	10	15	20	25					
A.3.a: Experiencia	15	27	39	51	63	75				
A.3.b: Aprendizaje	15	27	39	51	63	75				
B: INICIATIVA	15	30	45	60	75					
C: AUTONOMÍA	10	20	30	40	50					
D: RESPONSABILIDADES:	1	2	3	4	5	6	7	8		
D.1.a: Sobre datos confidenciales	5	10	15	20	25					
D.1.b: Sobre equipo de trabajo	5	10	15	20	25					
D.2.a: Sobre errores	5	10	15	20	25					
D.2.b: Sobre manipulación de materiales / proceso de trabajo	5	10	15	20	25					
D.3.a: Sobre contactos con otros	5	10	15	20	25					
D.3.b: Sobre seguridad de otros	5	10	15	20	25					
E: MANDO	8	13	17	22	26	31	35	40		
F: COMPLEJIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8		
F.1: Dificultad del Trabajo	6	9	13	16	20	23	27	30		
F.2: Condiciones de Trabajo	6	12	18	24	30					

Equivalencia puntos calificación / grupos profesionales.

Grupo Profesional	Límites de puntuación
1	Más de 428 puntos.
2	De 373 a 428 puntos.
3	De 317 a 372 puntos.
4	De 261 a 316 puntos.
5	De 205 a 260 puntos.
6	De 149 a 204 puntos.
7	Menos de 148 puntos.

Cláusula Adicional 3.<sup>a</sup> *Norma de Formación*

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Acuerdo de Norma de Formación a «trabajador» se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

Primero. *Denominación.*

El Plan de Formación de Alstom Transporte, S.A. Train Life Services (en adelante Alstom TLS) es la herramienta necesaria para formar los recursos humanos de todos los

Centros, y para mejorar los niveles en las escalas de conocimientos, habilidades y destrezas que el trabajador debe saber y saber hacer para desempeñar las diversas actividades laborales.

Segundo. *Ámbito Territorial.*

Todos y cada uno de los Centros de Alstom TLS se pueden beneficiar del Plan de Formación Alstom TLS (PFA), y así mejorar la formación y cualificación de las plantillas, para conseguir un mayor desarrollo personal y profesional de los trabajadores y una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la Unidad de Alstom TLS.

Tercero. *Ámbito Personal.*

Todos los trabajadores, y trabajadoras, de la Empresa podrán beneficiarse del PFA para mejorar su adaptación a los cambios producidos en su puesto de trabajo, actual o futuro, motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como nuevas formas de organización del trabajo.

Cuarto. *Participación.*

En la elaboración del PFA, que se realizará durante el último trimestre de cada año, participarán todos y cada uno de los Centros de Alstom TLS ya que está compuesto por la suma de los Planes de Formación de todos los Centros. Dicho Plan se anexará a este Acuerdo año a año.

Quinto. *Contenido.*

El PFA debe contemplar las necesidades formativas globales de cada Centro e identificar las aspiraciones formativas individuales respecto de la evolución y la capacitación profesional y de los programas a medida a adoptar para regular el posible cambio hacia nuevas funciones y competencias.

Sexto. *Criterios de aplicación.*

Objetivos.

El Plan de Formación de Alstom TLS pretende adecuar su oferta formativa a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con el objetivo de mejorar los conocimientos en las materias de Mantenimiento Ferroviario, EHS y aspectos técnicos para perfeccionar las capacidades profesionales y habilidades técnicas de cada uno de los Grupos Profesionales y personal que lo integran.

El Plan de Formación de Alstom se diseñará teniendo en cuenta:

La Formación y Cualificación de la plantilla para conseguir una mayor eficacia que mejore la competitividad, ampliando sus conocimientos en el desarrollo de sus responsabilidades y funciones.

La adaptación a los cambios motivados, como nuevas formas de organización de trabajo.

Desarrollar las capacidades profesionales de los trabajadores y trabajadoras para que puedan tener acceso a la Promoción dentro de la Organización de la Empresa.

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.

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

Actualizar y potenciará la capacidad de gestión de los Mandos intermedios y Cuadros.

Cuando por razones organizativas la empresa cambie a una persona de puesto de trabajo se prestará especial atención a la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto.

Planes de formación.

Se establecen tres tipos de Planes de Formación:

Plan de Formación General de la Unidad.

Plan de Formación de varios Centros en un Territorio.

Plan de Formación Individualizado.

Identificación de los contenidos.

En cada Centro la Dirección elaborará un proyecto de Plan de Formación. Para ello solicitará a cada Departamento las necesidades Formativas, que se concretarán en Acciones Formativas, con su denominación concreta: número de horas de duración, número de trabajadores participantes y presupuesto de dicha formación.

A nivel Territorial, (Comunidad Autónoma) donde estén ubicados varios Centros de Alstom TLS, se elaborarán Planes de Formación específicos y complementarios.

Al Proyecto del Plan de Formación Individualizado podrán acceder todos los trabajadores que se presenten de forma voluntaria. Podrán beneficiarse de una entrevista de orientación interna, para análisis de capacidades, y de orientación pedagógica para participar en un Plan de Formación concreto.

Procedimiento en cada Centro.

La Dirección del Centro elaborará el Plan de Formación del Centro que tendrá que estar finalizado antes del 31 de octubre de cada año.

Una vez elaborados los Planes de Formación de los Centros, y antes de la aprobación definitiva por la Dirección de Alstom TLS del Plan de Formación anual, se le presentará al Comité de Empresa, en el marco del artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para que emita las oportunas propuestas. Todo este proceso se dará por finalizado en el mes de noviembre de cada año.

Finalidad y seguimiento.

En el mes de diciembre de cada año, todos los Planes de Formación de los Centros de Alstom TLS, se presentarán a la Comisión de Seguimiento de Formación, compuesta por las partes firmantes del acuerdo, presentándose de forma agrupada por la Dirección.

A los seis meses de la aplicación del Plan de Formación se realizará una reunión, entre la Dirección y el Comité de Empresa de la Unidad, para efectuar un seguimiento sobre el cumplimiento del Plan de Formación.

Al finalizar el Plan Anual se reunirá la Comisión de Seguimiento de Formación de Alstom, para evaluar los resultados, además de proceder a comprobar si las gestiones de solicitud de Subvenciones, a nivel de los planes, se han desarrollado correctamente.

Séptimo. *Asistencia a los cursos de formación.*

Con carácter excepcional aquellos cursos que a criterio de la Dirección del Proyecto sean considerados de especial relevancia e interés para determinados colectivos, y sólo para aquellos trabajadores que sean convocados a los mismos, la Dirección abonará el importe económico que se refleja en el Anexo II por cada hora de formación cuando sea impartida fuera de la jornada de trabajo.

El incentivo se abonará solo y exclusivamente para estos cursos y se regularán de la siguiente forma:

Por el número de horas fuera de la jornada laboral y a los asistentes en los que concurra dicha circunstancia.

La asistencia a esos cursos deberá estar acreditada para percibir el incentivo por hora de formación fuera de la jornada.

La Empresa se reserva la potestad de determinar qué cursos son considerados como especialmente relevantes y a qué colectivo va dirigido. Por tanto, no todos los cursos realizados fuera de la jornada laboral tendrán esta consideración.

Aunque la asistencia a los cursos pueda estar abierta a todos los trabajadores del Proyecto en cuestión, sólo se abonará el incentivo económico al colectivo al que está especialmente dirigido.

La asistencia a cursos de formación fuera de las horas de trabajo es de carácter voluntario. El Comité de Empresa participará en la difusión de las acciones formativas que se promuevan.

Cuando el curso de formación se imparta por la tarde y el trabajador esté autorizado a asistir al mismo, teniendo asignado el turno de mañana, se le hará entrega del ticket restaurante, cuando no pueda almorzar en su domicilio.

Siempre que sea posible, se sufragarán los gastos que comporten los cursos de formación, mediante el aprovechamiento de las subvenciones que, a tal efecto, hay establecidas en los Organismos Oficiales.

#### Octavo. *Ayuda para la formación externa.*

Para aquellos trabajadores que estén cursando formación académica o cursos específicos para la mejora de su cualificación técnico-profesional, aun cuando estén fuera de los planes de formación de la empresa, u otras modalidades de planes, la Dirección estudiará a título individual las circunstancias que en cada caso concurren, a fin de facilitar posibles ayudas encaminadas a la formación externa.

#### Noveno. *Comisión de Seguimiento.*

Al objeto de dar participación a los Representantes de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Formación integrada por 5 Representantes del Comité de Empresa y 5 de la Dirección de la Empresa.

La condición de Miembro de la Comisión será de carácter personal e intransferible, si bien y de mutuo acuerdo por ambas partes, podrán designarse a otros representantes de la parte social o de la empresa para, que bajo las directrices marcadas por la Comisión, actúen en su representación en el proceso de promociones, si ello fuera necesario.

La variación en cualquiera de los Miembros de la Comisión, deberá ser comunicada previamente.

#### Décimo. *Funciones de la Comisión de Seguimiento.*

Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los Planes Formativos.

Emitir informe de los resultados de los Planes de Formación realizados por la Empresa.

Sugerir acciones en el Plan Local.

Implementar los acuerdos en sus respectivos ámbitos geográficos.

Corregir las eventuales desviaciones con propuestas.

Proponer la adopción y, en su caso, aplicación de las medidas correctoras.

Aplicar los criterios de evaluación.

Determinar la aplicabilidad o no de suplidos por gastos de formación, según los usos y costumbres locales.

A fin de poder llevar a efecto estas funciones, la Comisión establecerá un calendario de reuniones periódicas, pudiendo en caso necesario fijar reuniones con carácter excepcional a petición de alguna de las partes.

A las reuniones de estas Comisiones podrán concurrir expertos en formación, con voz y sin voto, llamados por cualquiera de las partes.

#### Cláusula Adicional 4.<sup>a</sup> *Normativa de Promoción.*

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Acuerdo de Norma de Promoción a «trabajador» se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

## Objeto.

La presente Norma tiene por objeto establecer el procedimiento general que regula el Concurso-Oposición para ascenso, certificando:

La seguridad en fiabilidad y eficacia en la realización de los exámenes y evitar malas interpretaciones a los usuarios y estamentos internos.

## Ámbito de aplicación.

Esta Norma será de aplicación a todos los trabajadores sujetos en el Convenio Colectivo de Alstom Transporte, S.A. Train Life Services (en adelante Alstom TLS).

## Condiciones generales.

La Comisión convocará Exámenes-Oposición, para las categorías que se propongan, en el último cuatrimestre de cada ejercicio de la vigencia del Convenio.

El Concurso-Oposición estará abierto a todos los trabajadores de cada Centro de trabajo, inscritos en plantilla como activo y que tengan reconocido el Nivel inmediatamente inferior a la vacante a cubrir, así como estar ejerciéndolo.

Cuando un trabajador haya accedido a una vacante mediante Concurso-Oposición, no podrá optar a otra vacante hasta transcurrido un año desde que consolidó la plaza.

## Procedimiento del Concurso-Oposición.

Cuando se convoque un Concurso-Oposición que entre en el ámbito de aplicación de esta Norma, se procederá de la siguiente forma:

### Constitución del Tribunal.

Publicación de la vacante o vacantes en el tablón de anuncios, especificando:

Grupo Funcional.

Grupo Profesional.

Nivel Profesional.

Bases Generales del Concurso-Oposición.

La puntuación máxima alcanzable es de 100 puntos con el siguiente reparto.

Factor	Puntuación máxima.
Antigüedad:	15 puntos.
Puntuación del Mando:	10 puntos.
Prueba Teórica:	30 puntos.
Prueba Práctica:	30 puntos.
Asistencia a Cursos:	15 puntos.

Los Factores a considerar en el Concurso-Oposición son los siguientes:

### Antigüedad en el Nivel:

Se tomará en cuenta el tiempo de permanencia en el actual Nivel del trabajador que opta a promocionar al Nivel inmediatamente superior.

La puntuación máxima alcanzable en este apartado será de 15 puntos, que se distribuirán según la siguiente tabla:

1 año de antigüedad en la Categoría:	2 puntos.
2 años de antigüedad en la Categoría:	4 puntos.
3 años de antigüedad en la Categoría:	6 puntos.
4 años de antigüedad en la Categoría:	8 puntos.
5 años de antigüedad en la Categoría:	10 puntos.
6 años de antigüedad en la Categoría:	12 puntos.
7 años de antigüedad en la Categoría:	14 puntos.
8 o más años de antigüedad en la Categoría:	15 puntos.

### Puntuación del Mando:

El informe del Mando se entregará al Tribunal, en sobre cerrado, antes de realizar las pruebas Teórica y Práctica.

El Mando directo del Candidato cumplimentará el documento establecido en la Disposición Adicional Primera de esta Norma, cuyos resultados podrán suponer una puntuación máxima de 10 puntos, procediendo para ello de la siguiente forma:

En el supuesto de que el Candidato dependa únicamente de un Mando, la puntuación otorgada por él y la puntuación del Mando inmediato superior, serán promediadas para otorgar la puntuación final.

En el supuesto de que el Candidato objeto de la valoración esté bajo la supervisión de varios Mandos, cada uno de ellos otorgará su puntuación hallándose el promedio de ellas que, a su vez, será promediado con la puntuación del Mando inmediato superior.

#### Prueba Teórica:

La Prueba Teórica se celebrará en los Centros de trabajo y consistirá en la realización de un examen de conocimientos técnicos que tenga relación con el Grupo Profesional, Nivel Profesional y Profesión de la plaza a ocupar.

La puntuación máxima alcanzable en dicho apartado es de 30 puntos.

Cada candidato deberá obtener como mínimo 3 puntos en la Prueba Teórica, considerándose «no apto» en el caso de no alcanzar dicha puntuación.

#### Prueba Práctica:

La Prueba Práctica se celebrará en los Centros de trabajo y consistirá en la realización de un trabajo manual o mecánico que tenga relación con el Grupo Profesional, Nivel Profesional y Profesión de la plaza a ocupar.

La puntuación máxima alcanzable en dicho apartado es de 30 puntos.

Cada candidato deberá obtener como mínimo 3 puntos en la Prueba Práctica considerándose «no apto» en el caso de no alcanzar dicha puntuación.

#### Asistencia a cursos de formación:

La puntuación máxima alcanzable en este apartado será de 15 puntos, que se distribuirán según la siguiente tabla:

Asistencia igual o mayor al 95 % de la duración del curso:	15 puntos.
Asistencia entre el 90 % y el 95% de la duración del curso:	13 puntos.
Asistencia entre el 80 % y el 90% de la duración del curso:	11 puntos.
Asistencia entre el 70 % y el 80% de la duración del curso:	9 puntos.
Asistencia entre el 60 % y el 70% de la duración del curso:	7 puntos.
Asistencia entre el 50 % y el 60% de la duración del curso:	5 puntos.
Asistencia menor al 50 % de la duración del curso:	0 puntos.

#### Procedimiento para la elaboración de las pruebas profesionales.

Los distintos temarios y pruebas (Teórico-Prácticos) serán elaborados por la Comisión, con la colaboración que estime necesaria de asesores internos o externos.

Con 5 días de antelación a la fecha de examen, la Comisión, con la colaboración técnica necesaria, elaborará para cada Categoría las pruebas a utilizar en el examen que, en sobre cerrado y firmado por fuera por los Miembros del Tribunal, serán entregados para su custodia al Responsable de Organización y Desarrollo.

En el día del examen se entregará al Tribunal el cuestionario del examen contenido en el sobre cerrado anteriormente indicado.

La realización de las pruebas prácticas se hará en las instalaciones de la Empresa, salvo cuando por características de las mismas aconsejen hacerlas en otras dependencias externas.

Las pruebas prácticas serán lo más semejante posible a los trabajos habituales.

#### Notificación de los Resultados

La Dirección de Recursos Humanos notificará individualmente y por escrito los resultados obtenidos.

Si en algún caso el examinado no estuviera de acuerdo con el resultado obtenido, se dirigirá por escrito al Tribunal indicando su problema y solicitando la revisión correspondiente.

El Tribunal revisará el caso y su posterior decisión será irrevocable.

Una vez cubierto el plazo fijado para posibles reclamaciones y solucionadas éstas, se publicará en el tablón de anuncios la relación de los que han obtenido plaza sin indicar el valor numérico de la nota.

Se dirigirá a los interesados, mediante comunicado individual, la obtención de la plaza.

Si la persona promocionada a través del concurso oposición no tomara posesión de la vacante o en un plazo inferior a seis meses causara baja en la Empresa, se cubrirá de forma automática dicha vacante por la persona que no habiendo obtenido plaza hubiera alcanzado mejor puntuación.

Desarrollo temporal del proceso.

La Dirección de Recursos Humanos anunciará las convocatorias de exámenes con una antelación no menor a 30 días naturales a la fecha de realización de los mismos, siendo publicadas en los tabloneros de anuncios de la empresa y comunicándolo también a los desplazados.

El plazo de presentación de los interesados será de 15 días naturales, como máximo a partir de la fecha de convocatoria, comunicándolo al Jefe de Taller o Mando correspondiente siendo éste el que les facilitará el impreso de inscripción que, una vez rellenado y firmado, será entregado a Recursos Humanos.

Si el solicitante no fuera aceptado, por no cumplir con los requisitos mínimos requeridos, se le comunicará por escrito, por el sistema indicado anteriormente, pudiendo recurrir al Tribunal siempre que no esté de acuerdo con la decisión.

La relación final de Candidatos que podrán presentarse a exámenes, será publicada en los tabloneros de anuncios.

Se modificará la fecha de examen a cualquier trabajador que, llegada la misma, se encontrase en alguna de las circunstancias siguientes:

Desplazado fuera de la Centro por servicio de empresa.

Baja de Incapacidad Transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Asistencia inexcusable de carácter personal por requerimiento oficial (juicios).

Tribunal.

Composición:

El Tribunal será paritario y su composición será de 6 Miembros: 3 por parte de la Empresa y 3 por parte del Comité de Empresa.

En casos especiales y a propuesta del Tribunal se podrán incluir en el mismo, asesor o asesores, tanto externos como internos, causando baja una vez realizada su misión.

Nombramiento:

Corresponde a cada una de las partes que han de estar representadas en el Tribunal, Empresa y Trabajadores, la designación de los Miembros que han de formar parte del mismo, en proporción Paritaria.

Una vez constituido el Tribunal, si se produjese la retirada de un Miembro, la provisión de vacantes por Concurso-Oposición seguirá adelante con los Miembros restantes. Solamente podrán sustituirse los Miembros del Tribunal por causa de fuerza mayor.

Si durante la realización de los exámenes alguno de los Miembros no pudiera desempeñar las responsabilidades que le confiere su pertenencia al Tribunal, la parte a la que estuviera asignado presentará un informe al Tribunal con los motivos por los que abandona el mismo y su sustituto.

Funciones:

Conocer las Bases del Concurso-Oposición.

Fijar previamente los Sistemas de Valoración.

Supervisar y resolver el Concurso.

Resolver las reclamaciones o impugnaciones que se presenten al resultado del Concurso.

Velar por la correcta realización de todo el proceso en la aplicación de esta Norma.

Interpretar lo establecido en las Normas y resolver las posibles colisiones que pudieran resultar de su aplicación.

Firma de Actas con los resultados obtenidos.

Concursos cerrados.

Cuando por innovaciones tecnológicas o cambios organizativos se cambie una operación de Nivel o Niveles y no se produzcan ingresos del exterior, se convocará un Concurso-Oposición cuyo ámbito de aplicación se negociará en la Comisión Paritaria, dentro de los dos meses siguientes a la innovación.

Como criterio general se establece que, cuando del propio resultado pueda derivarse un desajuste de plantilla y, como consecuencia, un incremento de la misma para tener cubiertos los puestos de trabajo, el concurso será cerrado.

En las convocatorias de los concursos cerrados se establecerán las pruebas específicas, así como las puntuaciones y tanto unas como otras podrán diferir de las generales establecidas en la presente Norma.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, se cubrirán por libre designación de la Dirección de Recursos Humanos.

Vigencia.

Esta Norma entrará en vigor a la firma del Convenio Colectivo de Alstom TLS y estará Vigente hasta que las Partes decidan cambiar su contenido.

## 12. Disposición Adicional Primera: Valoración del Mando.

Capacidad de relación.

Este Factor mide la capacidad que tiene la persona con otras de su entorno laboral, su capacidad de hacer amigos y establecer relaciones duraderas, su sentido de compañerismo, su satisfacción en el trato con los demás, no necesitando de la ayuda de su superior jerárquico para conseguir su integración en los grupos de trabajo.

Grados del factor:

Tiene problemas para relacionarse con su grupo de trabajo, no hace intención de mejorar las relaciones.

Tiene problemas para relacionarse con su grupo de trabajo, aunque intenta mejorar las relaciones.

Tiene problemas para relacionarse con algunas personas, le cuesta hacerse aceptar por los demás.

En ocasiones esporádicas tiene problemas de relaciones, es abierto socialmente aunque en ocasiones los demás le rechacen.

Se relaciona con facilidad con su equipo de trabajo; tiene escasas enemistades.

Es una persona que disfruta en compañía de los demás, establece relaciones fácilmente y los demás le aceptan con facilidad.

Autonomía.

Este Factor mide la capacidad para actuar de forma autosuficiente, dentro del marco de su responsabilidad, resolviendo ágil y acertadamente los problemas, sin necesidad de instrucciones complementarias y sin requerir, por tanto, consultas o supervisión minuciosa de su superior jerárquico.

Grados del factor:

La persona necesita de asesoramiento y supervisión continua en la realización de sus actividades.

En tareas de no demasiada complejidad técnica, se precisa de una supervisión estrecha y frecuente asesoramiento.

Precisa asesoramiento sólo en tareas complejas, no siendo necesario éste en los casos restantes.

Una vez presentado el objetivo de una tarea y señalados unos puntos básicos, el sujeto realiza por sí mismo la tarea encomendada.

La persona ha mostrado autonomía y un rendimiento satisfactorio con las actividades que le han sido encomendadas y pueden asignársele tareas de una mayor responsabilidad.

Se aprecia no sólo una gran capacidad para trabajar autónomamente, sino que es en estas circunstancias cuando obtiene los mejores resultados.

Adaptabilidad al puesto.

Se considera en este Factor la capacidad de adaptación a todo tipo de cambios, tanto los relativos a modificaciones introducidas en su propia tarea como a los que podrían presentarse en el desempeño de otros puestos de trabajo.

Grados del factor:

Por su formación, intereses y capacidades de adaptación, no podría desempeñar otras funciones diferentes a las que actualmente desempeña.

Se prevén ciertas dificultades para adaptarse a la realización de funciones diferentes.

Se adaptaría con facilidad a otro puesto de trabajo, siempre que éste tenga características similares.

Con una breve actividad de formación paralela, puede conseguir un rendimiento normal desempeñando funciones diferentes a las actuales.

Por sus características personales y profesionales, puede ser considerado en un plan de movilidad profesional para futuras promociones, una vez adquirida la experiencia necesaria.

Podría adaptarse rápidamente a otras funciones ajenas a las que actualmente desempeña con igual grado de rendimiento.

Sentido de la responsabilidad.

Se considera en este factor la actitud del sujeto para asumir y cumplir las actividades encomendadas, considerándolo desde el punto de vista de su disponibilidad y nivel de rendimiento.

Grados del factor:

Evita la realización de las tareas, alegando problemas insuperables.

Cumple estrictamente con las actividades encomendadas, sin salirse lo más mínimo de lo establecido.

Asume por lo general sus responsabilidades, sin mostrar excesivo entusiasmo.

Su sentido de la responsabilidad es satisfactorio.

Manifiesta un elevado sentido de la responsabilidad y desempeña correctamente su actividad.

Afronta las consecuencias de su trabajo de un modo excelente, asumiendo cuando la ocasión lo requiere responsabilidades que no le son propias.

Polivalencia:

Se considera en este factor la posibilidad para el desempeño de otros puestos de trabajo en estimación de sus conocimientos y potencial profesional.

Grados del factor:

La persona, por su formación, intereses y capacidades de adaptación, no podría desempeñar otras funciones diferentes a las que actualmente desempeña.

Se observan ciertas dificultades para realizar funciones diferentes.

La persona se adapta con facilidad a los cambios de procedimiento y métodos siempre que éstos queden restringidos al ámbito de su puesto de trabajo.

Con una breve actividad de formación paralela, la persona puede conseguir un rendimiento normal desempeñando funciones ajenas a las actuales.

La persona por sus características personales y profesionales, puede ser considerada para futuras promociones horizontales, una vez adquirida la experiencia necesaria.

La persona podría adaptarse rápidamente a otras funciones ajenas a las que actualmente desempeña con igual grado de rendimiento.

#### Asimilación de los conocimientos.

Se considera en este Factor la actitud y la capacidad para asimilar conocimientos teóricos y prácticos a partir de las tareas y actividades que se realizan en el puesto de trabajo y la solución de los problemas que se van presentando durante el desempeño de la ocupación, así como de aplicar y generalizar tales conocimientos a nuevos problemas alcanzando soluciones oportunas.

#### Grados del factor:

Le cuesta aprender cosas nuevas y no muestra una actitud positiva hacia el aprendizaje de nuevos métodos y técnicas que le ayudarán a resolver su trabajo con mayor rapidez y eficacia.

Los conocimientos que posee actualmente son superficiales e insuficientes para ser aceptables; pero muestra una actitud positiva ante las oportunidades de aprendizaje que se le proponen.

Muestra interés por el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos, pero, para su desempeño aceptable de su actividad, sería imprescindible que recibiera formación adicional.

Se consideran positivamente tanto sus conocimientos actuales como su capacidad para asimilar y extrapolar nuevos conocimientos.

Asimila con rapidez y aportando soluciones prácticas, las diferentes actividades que le son encomendadas, demostrando gran interés por la adquisición de nuevos conocimientos.

La persona ha alcanzado amplios conocimientos de su profesión, llegando incluso a asesorar a sus compañeros en la solución de los problemas que se presentan.

#### Organización del propio trabajo.

Se incluyen en este factor los aspectos relativos al aprovechamiento equilibrado del tiempo de trabajo y a la distribución del tiempo para la realización de las diferentes actividades en un período establecido, aprovechando óptimamente los recursos (humanos y/o materiales) de que se dispone para responder a las exigencias de resultados y plazos.

#### Grados del factor:

No gestiona bien el tiempo disponible para la realización de sus tareas y su trabajo no está bien organizado.

Sólo en contadas ocasiones, y dependiendo del tipo de actividad, muestra cierta capacidad que no llega a ser aceptable.

Podría mejorar la organización de sus tareas y distribuir mejor el tiempo en función de las exigencias de las actividades encomendadas.

Acertada organización de las tareas en función de la relación tiempo-exigencia de una actividad, aunque esporádicamente pueda fallar en el plazo o perderse en los detalles.

Reconoce fácilmente el objetivo de su tarea, distribuye adecuadamente el tiempo entre las diferentes actividades y prioriza adecuadamente cada una de ellas, en función del nivel de exigencia de la misma.

Se aprecia una extraordinaria capacidad para planificar, organizar y ejecutar todo tipo de actividad, tanto respecto al uso de los recursos materiales como a obtener la colaboración de las personas implicadas en la actividad.

Creatividad.

Aprecia este factor la capacidad por aportar nuevas ideas, enfoques originales y mejores métodos, que le permitan resolver adecuadamente los problemas que se le presenten. Para su valoración debe tenerse en cuenta la capacidad innovadora de la persona y la sensibilidad ante los cambios en el medio.

Grados del factor:

Se ha observado la necesidad de la persona de ceñirse a procedimientos y técnicas muy estables y rutinarias.

Se aprecian dificultades para aportar soluciones a los problemas humanos y materiales que se producen en el desempeño de su actividad.

Frecuentemente admite y considera los distintos factores componentes de una actividad y obtiene una solución adecuada para los objetivos parciales de sus funciones.

Generalmente encuentra sin dificultad el método para resolver los problemas que se le presentan en la realización de una actividad.

Aporta métodos diferentes e innovadores para la realización de las bases encomendadas que pueden ponerse en práctica sin gran dificultad.

Trabajo en equipo.

Voluntad de participar como miembro de un grupo del que no es necesariamente el líder.

Contribuye eficazmente, incluso si el grupo está trabajando en algo que no es de su interés.

Grados del factor:

Con su comportamiento distorsiona al grupo y dificulta la colaboración y consecución de los objetivos.

Se observa un mejor rendimiento en su trabajo cuando éste se realiza individualmente y no requiere la colaboración de otras personas.

No distorsiona al grupo pero sus aportaciones son escasas, limitándose a cumplir con las tareas que el grupo le encomienda.

Intenta imponer sus ideas pero es eficaz y aporta soluciones prácticas.

Sabe mantener y establecer un clima de trabajo agradable y colaborador en cualquier circunstancia, siendo respetado por el resto de sus compañeros.

Además de aportar soluciones, sabe aceptar y escuchar las opiniones de los demás evitando protagonismos y animando al grupo en la consecución del trabajo.

Cláusula Adicional 5.<sup>a</sup> *Prima de Productividad.*

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Acuerdo de Prima de Productividad a «trabajador» se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

Primero. *Introducción.*

El presente acuerdo se constituye para que Alstom Transporte, S.A. Train Life Services (en adelante Alstom TLS) y los Empleados se beneficien de un sistema de Productividad común que resulta en una retribución para el trabajador y una mejor competitividad para la empresa.

Este acuerdo tiene como objetivo la motivación de todos y el reconocimiento del esfuerzo colectivo necesario para aumentar el rendimiento de la Empresa.

El rendimiento de la Empresa se evalúa de acuerdo con tres criterios que se expresan mediante objetivos de progreso accesibles para el personal:

Conseguir niveles de productividad eficientes en relación con el resultado de explotación de Alstom TLS. Se considerará cumplido el nivel de programación a la entrega de la rama para servicio comercial.

Presencia individual en el puesto de trabajo. No se considerarán ausencias las licencias retribuidas.

El rendimiento de cada Centro de Alstom TLS, evaluado mediante seis indicadores:

El cumplimiento de los objetivos «Plazos de la Entrega».

El cumplimiento de los objetivos «Fallos por Km».

La tasa de frecuencia de Accidentes Laborales.

El nivel de Costes de la Falta de Calidad.

El nivel de los Inventarios Físicos.

El nivel de Gastos Generales.

El pago de la Prima en este pacto está condicionado a la obtención por parte de la Empresa de un resultado positivo en el ejercicio correspondiente tras el cálculo de los índices arriba mencionados.

El importe de las Primas a pagar en relación con el presente Acuerdo se determina por las Partes en un porcentaje de los conceptos fijos de las Tablas Salariales, pagados anualmente al conjunto del personal incluido en el Convenio Colectivo, según lo asignado a cada Grupo y Nivel Profesional.

El reparto de la Prima de Productividad asignado en este Pacto se llevará a cabo de la forma siguiente:

Una parte que será del 60% de Abono Mensual por Productividad.

Una parte que será del 20% de Abono Mensual por Presencia Individual.

Una parte que será del 20% de Abono Anual, al cierre del ejercicio, por el Cálculo de la Prima del Rendimiento Industrial del Centro.

#### Segundo. *Objeto.*

El presente Pacto tiene por objeto fijar:

La duración para la que se establece;

Los beneficiarios;

Las modalidades de cálculo de la participación;

Los criterios y las modalidades que sirven para calcular el reparto;

Los períodos de pagos;

Las modalidades de información individual y colectiva del personal;

Las modalidades de cumplimiento del acuerdo;

Los procedimientos acordados para regular las controversias que pudieran surgir en la aplicación del acuerdo.

Todo lo que no se hubiera previsto en el presente acuerdo estará regulado por todos los pactos que se pudiera establecer posteriormente y adjuntarse al presente acuerdo.

#### Tercero. *Vigencia.*

A partir de la firma del Convenio y hasta que las partes decidan su modificación.

#### Cuarto. *Carga de trabajo con relación a la mano de obra.*

Se definirá una escala de cumplimientos que determinarán el porcentaje de la prima a cobrar en casos de máximos y mínimos, garantizando como mínimo el 75% de la Prima a cobrar.

## Quinto. *Cálculo de la prima de la productividad.*

Una parte de Abono Mensual por Productividad que será del 60% del total de la Prima de Productividad.

Las partes signatarias convienen instituir un sistema de participación vinculado con el resultado de explotación y al rendimiento de productividad de Alstom TLS. El pago de ésta participación está condicionado a la obtención por parte de la Empresa de un resultado positivo en el ejercicio correspondiente.

La generación de abono de esta parte será por hora de trabajo.

El Abono Mensual por Productividad se cobrará mensualmente por 12 mensualidades y está reflejada en el Anexo 3 correspondiente a las tablas salariales según Grupo y Nivel Profesional.

Se considerará cumplido el Nivel de Programación a la entrega de la unidad al servicio comercial.

Una parte de Abono Mensual por Presencia Individual que será del 20% del total de la Prima de Productividad.

Dentro del acuerdo de Productividad, y con el objetivo de reducir el índice general de Absentismo, se acuerda el siguiente procedimiento en relación con los porcentajes de presencia individual y mensual que se indican:

El importe por Grupo y Nivel Profesional será pagado por día de trabajo y vendrá determinado por las tablas salariales del Anexo 3.

El concepto de asistencia se entiende como de presencia en el puesto de trabajo.

El periodo de Vacaciones así como las licencias retribuidas reflejadas en Convenio tendrán la consideración como jornadas trabajadas.

El Abono Mensual por Presencia Individual se generará diariamente y el abono se realizará en 12 mensualidades iguales.

Una parte de abono anual por el Cálculo de la Prima del Rendimiento Industrial que será del 20% del total de la Prima de Productividad.

El importe por Grupo y Nivel Profesional será generado anualmente y vendrá determinado por el grado de cumplimiento reflejado en las tablas salariales del Anexo 3.

La cantidad asignada al Cálculo de la Prima del Rendimiento Industrial se reparte, a su vez, uniformemente en 6 Indicadores (1/6 por indicador) de acuerdo con los indicadores de rendimiento industrial indicados a continuación:

El cumplimiento de los Objetivos Plazo de Entrega.

El cumplimiento de los objetivos Fallos por Km.»

La tasa de frecuencia de accidentes laborales.

El nivel de costes de la falta de calidad.

El nivel de los inventarios físicos,

El nivel de gastos generales.

El objetivo anual del Centro para cada uno de estos indicadores y su contribución a la Prima «Rendimiento Industrial del Centro» se fija de la manera siguiente:

El cumplimiento de los objetivos «plazos de la entrega».

Cumpliendo el objetivo de plazos de entregas como definido en el contrato con el cliente en tiempo y calidad. Las fechas de entrega se establecen en el plan de desarrollo en el contrato.

El objetivo corresponde al 100% de las entregas conforme con los compromisos.

Si se efectuara un número de entregas inferior o igual al 75% dentro del plazo contractual (con una tolerancia de 2 días laborables), este indicador no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 75% y el 100% en función con los objetivos establecidos en el contrato.

El cumplimiento de los objetivos «fallos por Km.»

Cumpliendo el objetivo de fallos por Km. como definido en el contrato con el cliente en tiempo y calidad.

El objetivo corresponde al 100% de los fallos por Km. conforme con los compromisos.

Si se efectuara un número fallos por Km. inferior o igual al 90% de los objetivos dentro del plazo contractual, este indicador no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 90% y el 100% en función con los objetivos establecidos en el contrato.

La tasa de frecuencia de accidentes laborales.

La tasa de frecuencia, que se acordará con la Representación Social dentro del Comité de Salud Laboral, tiene en cuenta los accidentes laborales por plantilla Alstom Transporte, Unidad TLS con interrupción del trabajo, incluidos los accidentes de los temporales, durante el ejercicio fiscal considerado.

El objetivo del establecimiento de cada ejercicio fiscal del período cubierto por el presente acuerdo se establece mediante la aplicación de un porcentaje de mejora a la tasa de frecuencia.

Se establece un porcentaje de progreso en función de la tasa de frecuencia, siendo el nivel óptimo «0» accidentes.

El nivel máximo de accidentes será entre el 0% y el 3% siendo el nivel de inicio de cobro 1,5%.

El nivel de costes de la falta de calidad.

Este indicador se expresa como porcentaje en relación con los costes de producción. El nivel de coste de la falta de Calidad representa los costes de falta de calidad registrados antes y después de la entrega de los productos de la sociedad durante el ejercicio considerado.

El objetivo de este indicador se establece a partir de los valores del nivel de coste de la falta de Calidad y de los costes de producción inscritos en el presupuesto de cada centro al inicio del ejercicio siendo el nivel óptimo «0»costes. Si el resultado de este indicador al final del ejercicio supera el 20% del objetivo no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 80% y el 100% del objetivo anual que establece el presupuesto del Centro.

El nivel de los inventarios físicos.

Este indicador se expresa como porcentaje en relación con los costes de producción. Los inventarios físicos representan los trabajos en curso antes de la facturación al cliente.

El objetivo de este indicador se establece a partir de los valores de los inventarios físicos y los costes de producción inscritos en el presupuesto de cada centro al inicio del ejercicio.

Si el resultado de dicho indicador al final del mismo ejercicio supera el 20% del valor del presupuesto, no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 80% y el 100% del objetivo anual que establece el presupuesto del Centro.

El nivel de gastos generales.

Este indicador se expresa como porcentaje en relación con los costes de producción. El importe de los gastos generales que se tiene en cuenta es la suma de los gastos generales totales (de producción y fuera de producción) menos las provisiones retenidas para el pago de la participación en los beneficios.

El objetivo de este indicador se establece a partir de los valores de los gastos generales, tal y como se han definido anteriormente, y los costes de producción establecidos en el presupuesto de cada centro al principio del ejercicio.

Si el resultado de dicho indicador al final del mismo ejercicio supera en un 5% el valor del presupuesto, no generará participación en los beneficios.

Se establece un porcentaje de progreso y abono entre el 95% y el 100% del objetivo anual que establece el presupuesto del Centro.

**Sexto. Beneficiarios.**

Los beneficiarios del presente acuerdo son todos los trabajadores de Alstom TLS afectados por el Convenio Colectivo.

**Séptimo. Pago de la prima de la productividad.**

El Abono Mensual por Productividad se cobrará mensualmente por 12 meses.

El Abono Mensual por Presencia Individual se cobrará mensualmente por 12 meses.

El Abono Anual por el Cálculo de la Prima del Rendimiento Industrial se cobrará el mes de junio siguiente al cierre del ejercicio.

**Octavo. Información del personal.**

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa emitirán un informe sobre el funcionamiento del sistema y sobre el importe de la Prima de la Productividad colectiva atribuida al personal.

**Noveno. Comisión de Seguimiento.**

Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Pacto con las competencias siguientes:

Recibir información:

Del acuerdo del Pacto de Productividad de TLS.

Del conjunto de los elementos que sirven de referencia para calcular la Prima por Productividad.

Del conjunto de los componentes que sirven de referencia para la Prima por Productividad.

De los Indicadores del Rendimiento Industrial de los Centros.

Participar y conocer los índices de valoración y elementos de los Indicadores Industriales que intervienen en la Prima de Productividad

Al comienzo del ejercicio se presentarán ante la Comisión de Seguimiento los valores del presupuesto que determinan los objetivos de cada Indicador Industrial.

**ANEXO A3****Prima productividad (31/03/2009)**

Grupo	Nivel	Prima total año	Parte industrial anual 60%	Parte industrial mensual 60%	Parte presencia anual 20%	Parte presencia mensual 20%	Parte 6 indicadores anual 20%	Valor de cada indicador anual
1	T1							
2	T2							
3	O1	1.112,69	667,61	55,63	222,59	18,59	222,54	37,09
	O2	1.100,13	660,08	55,01	220,03	18,34	220,03	36,67
	O3	1.091,76	655,06	54,59	218,35	18,20	218,35	36,39
	E1	3.021,81	1.813,09	151,09	604,36	50,36	604,36	100,73
	T3	3.021,81	1.813,09	151,09	604,36	50,36	609,36	100,73
4	E2	3.014,74	1.808,89	150,79	602,95	50,25	602,95	100,49
	E3	3.007,38	1.804,67	150,39	601,56	50,13	601,56	100,26
	O4	1.081,10	648,66	54,06	216,22	18,22	216,22	36,04

Grupo	Nivel	Prima total año	Parte industrial anual 60%	Parte industrial mensual 60%	Parte presencia anual 20%	Parte presencia mensual 20%	Parte 6 indicadores anual 20%	Valor de cada indicador anual
5	E4	3.007,78	1.804,67	150,39	601,56	50,13	601,56	100,26
	E5	1.071,44	642,86	53,57	214,29	17,86	214,29	35,71
	E6	3.007,78	1.804,67	150,39	601,56	50,13	601,56	100,26
	O5	3.189,37	1.910,62	159,22	636,87	53,07	636,87	106,15
	O6	2.999,97	1.799,98	150,00	599,99	50,00	599,99	100,00
6	E7	1.049,46	629,68	52,47	209,89	17,49	209,89	34,98
	E8	2.980,24	1.788,14	149,01	596,05	49,67	596,05	99,31
	E9	2.964,23	1.778,24	148,21	592,85	49,40	592,85	98,81
	O7	2.913,97	1.750,78	145,90	583,59	48,63	583,59	97,27
	O8	2.579,92	1.547,95	129,00	515,98	43,00	515,98	86,00
7	E10	1.032,53	619,52	51,63	206,51	17,21	206,51	34,92
	O9	2.579,92	1.541,95	129,00	515,98	43,00	515,98	86,00
	O10	2.250,00	1.350,00	112,50	450,00	37,50	450,00	75,00

Cláusula adicional 6.<sup>a</sup> *Norma del Fondo Social.*

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Acuerdo de Norma del Fondo Social a «trabajador» se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

Club tiempo libre.

Se denomina Club Tiempo Libre al conjunto de actividades asistenciales, culturales y recreativas que de forma colectiva e individual puedan ser desarrolladas por los trabajadores de Alstom Transporte S.A. Train Life Services (en adelante Alstom TLS) mediante la gestión del Fondo Social.

Además de los trabajadores podrán participar en dichas actividades los cónyuges e hijos y, en los mismos términos, quienes sigan vinculados a la Empresa por medio de las denominadas Jubilaciones Parciales.

El Club Tiempo Libre estará representado y gestionado por los Representantes de los Trabajadores a través del Comité de Empresa dentro del marco presupuestario que permita la dotación anual mencionada y del cumplimiento de las normas y leyes vigentes.

El papel principal del Comité de Empresa es el de identificar las demandas e intereses de los trabajadores, así como de organizar las actividades adecuadas.

Además el Comité de Empresa velará por el correcto funcionamiento de las actividades que se realicen, así como de la conservación de los materiales e instalaciones que se utilicen.

Cláusula adicional 7.<sup>a</sup> *EHS.*

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Acuerdo de EHS a «trabajador» se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

El objetivo del presente acuerdo es establecer las reglas de funcionamiento que permitan un intercambio de información y experiencia, con la finalidad de identificar y eliminar los riesgos laborales con la finalidad de accidentes grave = cero, consiguiendo unos índices de frecuencia de < 3 en 2013 en Alstom Transporte, S.A. Train Life Services (en adelante Alstom TLS).

Para ello nos dotamos de:

Lo establecido, sobre la materia, en la Legislación Española (Estatuto de los trabajadores; Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás Reglamentos y Disposiciones Legales).

Las Herramientas Estándares Road Map de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral de Alstom TLS.

En base a ello las Partes determinan las Normas de EHS de Alstom TLS establecidas en este Anexo.

## 1. Normativa de Seguridad y Salud.

1.1 Partiendo de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la prevención de riesgos laborales, del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención de riesgos laborales, y del RD 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, así como demás normativa reguladora de la materia, todas las normas oficiales e internas de la Empresa basadas en la prevención de riesgos laborales constituirán normativa de obligado cumplimiento para todos los Trabajadores, Mandos, Jefes y Dirección de la Empresa.

1.2 Cuando se hayan incumplido las normas exigidas relativas a la Seguridad y Salud de los trabajadores y de tal incumplimiento pudiera derivarse un riesgo cierto y/o inmediato para la integridad física de los mismos, éstos podrán paralizar o suspender la realización del trabajo, dando cuenta inmediata al Comité de Empresa y a su superior jerárquico, que lo notificará urgentemente al Servicio de Prevención Propio y a la Dirección de la Empresa.

## 2. Servicio de Prevención.

La aplicación del RD 39/1997 del 17 de enero, desarrollado por la Orden de 27 de junio de 1997 sobre los Servicios de Prevención, se concreta para Alstom TLS de la siguiente manera:

2.1 El Servicio de Prevención será propio y/o ajeno y/o mancomunado, contando con las instalaciones, medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas.

2.2 Para el correcto funcionamiento del Servicio de Prevención Alstom TLS concertará, previa comunicación a los Delegados de Prevención, con un Servicio de Prevención ajeno, que cubrirá las actividades preventivas necesarias para cumplir con las especialidades que establece la aplicación del citado Reglamento.

2.3 El personal de los Servicios de Prevención deberá colaborar con los Delegados de Prevención a los que se consultará sobre las decisiones referentes a objetivos, obligaciones, cualificaciones, medios, etc. de los Servicios de Prevención.

2.4 La creación del Servicio de Prevención no eximirá a la Dirección de sus responsabilidades en el ámbito de la seguridad y protección de la salud de los trabajadores de Alstom TLS.

2.5 Coordinador de Seguridad y Salud Laboral: La Dirección designará, previo debate en la Comisión de Seguridad y Salud Laboral como mínimo a un trabajador que, estando en posesión de la Certificación acreditativa de Formación de nivel intermedio, se ocupe de la coordinación de esta materia entre todos los centros de trabajo de Alstom TLS, siendo su dedicación la necesaria para el cumplimiento de sus fines.

2.6 El Servicio de Prevención realizará las funciones de Coordinador de Prevención entre la Empresa y las Subcontratas internas.

2.7 Se elaborará un Plan de Coordinación, con las empresas subcontratadas, que ha de ser presentado y evaluado con la participación de los Comités de Seguridad y Salud y/o con los Delegados de Prevención del conjunto de las empresas que realicen sus funciones en el mismo recinto, desarrollando el Art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### 3. Evaluación de Riesgos.

Se establece que las características que han de tener las Evaluaciones de Riesgos se acordarán en el Comité de Seguridad y Salud, con el asesoramiento de los Servicios de Prevención, en base a los siguientes criterios:

- 3.1 Asignación de los recursos materiales y humanos necesarios.
- 3.2 Definición de los criterios de evaluación: aspectos parciales, prioritarios, evaluación inicial, global, etc.
- 3.3 Forma que se organiza la participación operativa de los trabajadores en la Evaluación (encuentros, actividades formativas, etc.)
- 3.4 Acuerdo de tipo de metodología escogida para enfocar la evaluación, selección de los problemas.
- 3.5 Valoración de los resultados, informando y consultando a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud de las actividades preventivas que realizará la Dirección del Plan de Prevención resultante de la misma.

### 4. Revisiones Médicas – Vigilancia de la Salud.

4.1 Las revisiones médicas se realizarán según los protocolos de reconocimiento aprobados en las normas internas del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Cualquier adecuación de estos protocolos deberán acordarse en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

A través de los reconocimientos de vigilancia de la salud, se aplicarán los protocolos específicos recogidos en cada momento en la legislación vigente, tanto estatal como autonómica.

4.2 Se pagarán aquellos desplazamientos que determine el Servicio Médico, cuando el trabajador sea requerido por la Mutua o por éste para el seguimiento de la IT.

4.3 A cada trabajador afectado por una disminución de su capacidad para el desarrollo de su profesión habitual, de acuerdo con los resultados de los conocimientos de vigilancia de la Salud, se le propondrá un cambio de puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades, antes de cualquier otra medida.

4.4 Cuando por motivos de IT el trabajador sea dado de baja administrativa en la Empresa, que habitualmente sucede a los 12 ó 18 meses, la Empresa podrá hacerse cargo del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social para el mantenimiento de las Bases de Cotización a efectos de pensiones.

4.5 Cada trabajador dispondrá de su correspondiente Historial Médico, como resultado de la Vigilancia de la Salud.

4.6 Trabajo Nocturno: Para los trabajadores que presten sus servicios a turnos se les realizará una revisión médica semestral, con protocolos específicos para los que presten servicios en turnos rotatorios, con inclusión del nocturno.

4.7 Para los trabajadores cuya revisión o estudio médico recomiende la conveniencia de no prestar servicios a turnos, incluyendo el turno de noche, podrán ser trasladados a otro Centro en el que la prestación de servicios no incluya el turno de noche, siempre y cuando exista en dichos Centros de trabajo una plaza vacante de la misma categoría profesional y cualificación que la ostentada por el trabajador, dando cuenta de ello a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

### 5. Comité de Seguridad y Salud.

5.1 El Comité de Seguridad y Salud colaborará con el Servicio de Prevención, existente en cada Centro, participando en la redacción y aprobación de las normas técnicas de prevención de riesgos profesionales.

5.2 Los Delegados de Prevención en representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud serán propuestos por el Comité de Empresa.

5.3 El Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, así como la cumplimentación de las Normas de Seguridad y Salud, se contempla en el Manual de

Procedimiento y en las Normas Internas de Seguridad. El Reglamento podrá ser modificado de mutuo acuerdo entre los representantes de la Empresa y los Trabajadores.

5.4 Al inicio del ejercicio presupuestario se presentarán, al Pleno del Comité de Seguridad y Salud, las inversiones previstas destinadas a mejorar las instalaciones y adquisición de equipos de trabajo. El Comité de Seguridad y Salud estudiará y priorizará las inversiones a realizar, en esta materia.

5.5 Previo a la celebración del Pleno del Comité de Seguridad y Salud se informará a los Delegados de Prevención de las inversiones previstas.

## 6. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

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

6.2 Siendo conscientes ambas partes del creciente papel que van a tener las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social ante posibles cambios, ya sea de la Mutua de Accidentes o de sus competencias, se acuerda que, previa a la afiliación de una Mutua, se presentará por parte de la Dirección de Alstom TLS, en el marco del Comité de Empresa, la metodología de actuación de más de una entidad, con la finalidad de potenciar la elección.

6.3 En el caso de que la Dirección de Alstom TLS decidiera iniciar un proceso para cambiar de Mutua, la Dirección deberá suministrar a los Representantes de los Trabajadores información documental suficiente para poder debatir en profundidad los aspectos relevantes que deban ser tenidos en cuenta por la Dirección para que, previa consulta al comité orientada a llegar a una decisión consensuada, la Dirección tome la decisión que corresponda, que en todo caso, será previamente comunicada al Comité de Empresa.

6.4 Se acuerda entre la Dirección de Alstom TLS y la Representación de los Trabajadores que en caso de posibles cambios de Mutua y de nuevas competencias de éstas, se deberá consultar a las Secciones Sindicales reconocidas en Alstom TLS así como a la Representación de los Trabajadores, para que puedan emitir su opinión.

## 7. Medio Ambiente:

7.1 La Dirección trimestralmente informará al Comité de Empresa de los aspectos medioambientales que, a criterio de la Dirección de Calidad se consideren de mayor relevancia relativos a dicho periodo, así como de las acciones llevadas a cabo en el mencionado ámbito.

7.2 Anualmente se entregará al Comité de Empresa un informe detallado, elaborado por la Dirección de Calidad, en el que se analicen cada uno de los Centros y Proyectos de Alstom TLS relativos al Medio Ambiente, y que comprendan, como mínimo, la siguiente información:

- Residuos gestionados y clasificados por peligrosidad.
- Resultados de las mediciones realizadas sobre vertidos y emisiones.
- Relación de indicadores de sostenibilidad.
- Aspectos relacionados con los riesgos medioambientales.
- Centros certificados con la ISO 14.001.

7.3 Se acuerda la participación de los miembros del Comité de Seguridad y Salud pertenecientes al Comité de Empresa en esta materia.

## 8. Comité Intercontratas.

De acuerdo con el RD/171/2004 de 30 de enero, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales en un mismo centro de trabajo, y en el desarrollo del artículo 16, referente a las funciones del Comité de Seguridad y Salud de las Empresa Principal (Alstom TLS), donde 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 empresas que operen en el centro de trabajo constituyéndose un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas (CSSI)

8.1 Los objetivos del CSSI, además de los establecidos en el RD se concretan en:

Intercambio de información y comunicación entre la empresa principal y el resto de empresas concurrentes.

Establecer conjuntamente medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores

8.2 El CSSI se reunirá de forma ordinaria cada seis meses siendo convocados por el Coordinador a estancias de la Dirección (Art.80.2f). Las reuniones extraordinarias se tendrán que plantear al Coordinador por cada una de las partes que forman el Comité.

8.3 Los trabajadores y los Delegados de Personal y/o Prevención de CSSI deberán estar presentes en el centro de trabajo y contar con la formación preventiva correspondiente.

8.4 La composición del CSSI está formado por el Comité de Seguridad de cada una de las empresas junto con el de cada Unidad de Alstom, (el Coordinador y dos Delegados de Prevención y/o Personal o trabajadores designados por parte de las empresas correspondientes).

8.5 Para su funcionamiento interno el CSSI se dotará de un reglamento acordado por las partes que lo integran. Cada una de las partes, podrá delegar con una representación en las reuniones del CSSI que no podrá ser menor de:

CSS de Alstom TLS.

Representante de la Dirección.

Dos Delegados de Prevención.

Secretario de Actas.

Un Técnico del Servicio de Prevención.

CSS Empresas concurrentes:

Representante de la Dirección

Un Delegado de Prevención o de Personal y/o trabajador designado

Un Técnico del Servicio de Prevención

8.6 Para el mejor funcionamiento del CSSI, se aplicarán las competencias que establece el Art. 15 del Capítulo VI del Real Decreto 171/2004 a todos los Delegados de Prevención y/o de Personal y/o trabajador designados.

8.7 Las reuniones con la Dirección de Alstom TLS, convocadas con arreglo a lo establecido anteriormente, no contabilizarán en el cómputo global de las horas de crédito horario de cada Representante Sindical.

Cláusula adicional 8.<sup>a</sup> *Normas de Comisión de Servicio.*

Definición.

Se entiende por Comisión de Servicio el cambio temporal de puesto de trabajo a otro Centro de Mantenimiento que se encuentre a más de 75 Km. dentro del territorio nacional, a excepción de los Trenes de Pasajeros (Barcelona).

Comisión de Servicio de Corta Duración.

Es aquella en la que el cambio a otro Centro de Trabajo sea de una duración inferior a un mes.

Al trabajador afectado por este servicio la Empresa se lo comunicará, como mínimo, con 15 días de antelación.

Comisión de Servicio de Larga Duración.

Es aquella en la que el cambio a otro Centro de trabajo sea superior a 1 mes pero inferior a un año.

Cualquier trabajador incluido en este supuesto (larga duración) tendrá garantizado que, salvo mutuo acuerdo, no podrá ser afectado por una nueva Comisión hasta

transcurrido un período de igual duración al que estuvo desplazado. En cualquier caso nunca antes de haber transcurrido 8 meses.

Al trabajador afectado por este servicio la Empresa se lo comunicará, como mínimo, con 30 días de antelación.

Ámbito de Aplicación.

La aplicación de esta Norma será para todo el Personal sujeto a Convenio que viaje en régimen de dietas exceptuándose, de la misma, aquellos que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados.

Cualquiera que fuesen las modalidades de los servicios referenciados, ninguno de ellos supondrá cambio de domicilio del trabajador, ni modificación alguna en sus derechos y garantías establecidas en su Centro de Trabajo habitual y Convenio Colectivo.

Salvo mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador, estas Comisiones de Servicio solamente podrán establecerse como consecuencia de las necesidades del Cliente, tanto por nuevos contratos como por modificación de los ya existentes.

El Comité de Empresa debe tener conocimiento previo sobre la relación y los efectos de todos los contratos de obra que implique cualquier desplazamiento de personal, y para la Empresa sea causa de implantación de estos servicios.

A todos los efectos, el domicilio físico de la Empresa será el de su Centro habitual de trabajo.

Solicitud de Billetes y Reserva de Alojamiento.

Si para la realización de la Comisión de Servicio se necesitara viajar (exceptuando los billetes de Cercanías y Metropolitanos), el billete de transporte se solicitará, con la suficiente antelación, al Departamento de Recursos Humanos. La solicitud se realizará a través del Mando.

También, y antes de dicha salida, debe ser solicitada la reserva de alojamiento que sea preciso con respecto a dicho viaje. La reserva de alojamiento será por el tiempo que fuere preciso con relación a la duración del trabajo a realizar por el o los trabajadores implicados, quedando muy claro que en el alojamiento estará siempre incluido el desayuno.

Solicitud de Anticipos.

El abono de los gastos de viaje debe efectuarse cuando el trabajador lo solicite, con anterioridad al inicio del desplazamiento, por la vía del anticipo.

Viajes.

Los viajes que se realicen por asuntos de trabajo relacionados con la Empresa deberán ser autorizados, previamente, por el Jefe de Departamento respectivo y comunicados al Trabajador con la antelación reseñada anteriormente.

Por cada 15 días que el trabajador se encuentre desplazado, tendrá derecho a regresar a su domicilio un fin de semana, siendo el importe del viaje por cuenta de la Empresa.

Alojamiento.

El alojamiento se realizará como mínimo en un hotel de tres estrellas. Si no fuera posible hospedarse en establecimiento de la categoría señalada anteriormente (tres estrellas), se le compensarán al trabajador las diferencias económicas.

Si en la localidad de que se trate hubiera algún hotel concertado con la Empresa será preceptivo alojarse en él.

Dietas.

Dieta Completa.—Cubre el importe de la comida y cena. Sólo se abonará en aquellos casos en que el trabajador haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual. El precio de la Dieta Completa está establecido en el Anexo 7.

Media Dieta.—Cubre el importe de todas las comidas o cenas fuera del Centro de trabajo habitual por necesidades de servicio. El precio de la Media Dieta está establecido en el Anexo 7.

Si la comida puede realizarse en comedor de Empresa o en restaurante concertado, se abonará exclusivamente el ticket de comida o el importe concertado.

Todo trabajador que, por necesidades de trabajo, tuviera que prolongar su jornada más allá de las 22:00 horas, excepto para aquél que estuviera trabajando en turno de tarde, deberá abonársele el importe de la cena.

Asimismo, en función de la duración del viaje y de las situaciones de salida y llegada a la ciudad en la que se encuentra el Centro de trabajo del empleado, se establecen las siguientes proporciones de Dietas:

1. Situación de ausencia de más de una jornada de no pernoctar en el domicilio habitual.

Se percibe Dieta Completa para los días de salida y llegada a la ciudad o punto de destino del centro de trabajo, con las siguientes salvedades.

Días de salida, con inicio del viaje:

Si tiene lugar antes de las 14: 00 horas se percibirá Dieta Completa.

Después de las 14: 00 horas se percibirá Media Dieta. En caso de imposibilidad de efectuar la comida en el lugar habitual se devengará la Dieta Completa.

Día de retorno:

Si el retorno a su domicilio se efectúa antes de las 14: 00 horas percibirá un Tercio de Dieta en concepto de gastos por desayuno.

Si el retorno se efectúa entre las 14: 00 y las 22: 00 horas devengará Media Dieta, y en caso de imposibilidad de cenar en su domicilio se abonará la Dieta Completa. A los efectos de la aplicación de las Dietas, el inicio y el retorno se considerará desde su Centro de trabajo habitual.

2. Situaciones de ausencia de una o más jornadas pernoctando en el domicilio habitual.

En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada al domicilio entre las 14: 00 y las 22: 00 horas se percibirá Media Dieta.

En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada a su domicilio después de las 22: 00 horas se percibirá el valor de Dieta Completa.

En el supuesto de probada la imposibilidad de pernoctar en el domicilio habitual se aplicará la Dieta correspondiente más alojamiento.

En los desplazamientos en los que sea imposible realizar la comida en el Centro de trabajo se abonará el importe de la comida, justificada mediante el ticket o factura correspondiente, con un máximo de Media Dieta.

Medios de Locomoción.

1. Avión: Clase turista.
2. Ferrocarril: 1ª clase en diurno y coche cama en nocturno, salvo AVE en turista.
3. Otro medio de transporte Público Colectivo.
4. Automóvil particular: Será de utilización voluntaria por el interesado.

Los desplazamientos en coche propio, una vez acordado entre Empresa y trabajador, se abonarán según el precio del kilómetro establecido en el Anexo 2.

Se percibirá asimismo los gastos de peaje de autopistas, así como los ocasionados por aparcamientos. Estos gastos no estarán incluidos en el concepto de kilometraje.

5. Automóvil de alquiler o taxi: Excepcionalmente.

El alquiler de coches sólo se hará con la debida autorización expresa del responsable correspondiente.

Tanto los desplazamientos en coche propio como alquilado, para trayectos superiores a 500 kilómetros, incluida ida y vuelta, se liquidarán exclusivamente por el importe de billete de avión o ferrocarril (si no hay vuelos regulares) a la localidad que se trate, sin compensaciones por peaje ni otros gastos derivados del uso del automóvil, excepto en los casos expresamente autorizados.

6. Desplazamientos auxiliares.

Para los desplazamientos en la ciudad de partida, al inicio del viaje, y en la ciudad de destino, deben emplearse preferentemente los transportes públicos.

En caso de utilizar taxi se abonarán únicamente los de acceso a estaciones y aeropuertos, y los del hotel al centro de trabajo y viceversa. Sin embargo, para los desplazamientos en taxi en la ciudad de partida, se abonarán únicamente los recorridos efectuados en taxi tomados en la citada ciudad de partida o municipios colindantes, directos hasta la estación o aeropuerto.

Los desplazamientos diarios entre el centro de trabajo y el de hospedaje, serán en transporte público.

Otras Remuneraciones.

Con independencia del abono de las Dietas, el personal de Convenio que se desplace en Comisión de Servicio, previamente autorizado, tendrá derecho a la percepción de las siguientes remuneraciones:

1. Horas de viaje.

Se entiende por horas de viaje la diferencia de horas entre la jornada laboral y la llegada al centro de destino y viceversa.

Las horas de viaje, se abonarán al precio de hora extra según categoría y valor individual de cada trabajador.

2. Otros gastos a compensar.

El trabajador desplazado por un tiempo superior a una semana, pernoctando fuera del domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos originados por el lavado de ropa. La Dirección establecerá un valor fijo por semana para este concepto, que evitará la justificación.

Para casos en los que el trabajador desplazado tuviera la responsabilidad de representación ante el cliente, se le abonarán los gastos originados por atención a terceros.

A todo aquel trabajador que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados, tendrá la compensación que se refleja en el Anexo 7, en concepto de gastos personales.

Horas Extraordinarias.

Todas las horas extraordinarias que se realicen durante el tiempo que duren los desplazamientos, tendrán el tratamiento según Convenio Colectivo, e igual a las realizadas en el centro de trabajo de origen, asimismo, deberán constar con la correspondiente autorización del Mando o superior jerárquico.

Cláusula adicional 9.<sup>a</sup> *Plan de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.*

Ambas Partes coinciden en señalar que Alstom Transporte, S.A. Train Life Services (en adelante Alstom TLS) es una empresa dónde se busca que el conjunto de los trabajadores y trabajadoras trabajen en condiciones de satisfacción y buen clima laboral.

Estas condiciones, asimismo, tendrán efectos positivos y directos sobre los resultados de la entidad, puesto que los trabajadores y trabajadoras valoran, cada vez más, que el trabajo les permita equilibrar la vida familiar y personal con la profesional.

En este sentido, interesa a las partes que los trabajadores y trabajadoras de Alstom TLS 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.

Esto significa incardinar la Responsabilidad Social de la Empresa, en la gestión estratégica de los Recursos Humanos de Alstom y considerar 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.

Los otorgantes también quieren relacionar el carácter integral y transversal, de la igualdad de oportunidades, con el desarrollo de acciones en todos los ámbitos de la organización.

De igual manera, los otorgantes se comprometen a reforzar las actuaciones contra el 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.

Que con la voluntad, pues, 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 previas a la implantación de medidas que emanarán del futuro Plan de Igualdad, las partes otorgantes han llegado a los siguientes

Acuerdos.

Primero. *Aplicación.*

Algunos artículos sólo serán de aplicación a aquellos empleados/as que tengan a su cargo personas dependientes. A este efecto, se entenderá como «hijos»: a todos los hijos del empleado/a (lo sea por nacimiento, adopción o acogimiento) menores de 18 años, o a aquellos que superen esta edad pero tengan un grado de discapacidad superior al 33%; y se entenderá como «familiares dependientes»: a aquellos que lo sean hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, suegros, cuñados, yernos, nueras, abuelos políticos), y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse solos y no desarrollen actividad retribuida.

Segundo. *Órgano de seguimiento.*

Se crea una Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades, Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y contra el Acoso Sexual, para todos los niveles, cuya composición es paritaria y de 5 Miembros por cada una de las Partes, estando sus competencias desarrolladas en todas y cada una de las Materias de este Acuerdo.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Alstom TLS 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.

Para la puesta en práctica del Plan de Igualdad en todos los Centros se establecen las siguientes etapas: Etapa de Compromiso, Etapa de Diagnóstico, Etapa de Programación, Etapa de Aplicación, Etapa de Evaluación y Control.

Competencias de la comisión paritaria para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres:

Realizar un diagnóstico de la situación de la plantilla, que permita detectar de manera objetiva las deficiencias que pudieran existir.

Elaborar protocolos a favor de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Maternidad/Paternidad, estableciendo métodos de información.

Canalizar las reclamaciones que puedan existir relativas a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Maternidad/Paternidad.

Vigilar que en todos y cada uno de los Centros se cumpla con lo establecido en los Protocolos, Normas elaboradas y, fundamentalmente, en la Ley 3/2007 de 22 de marzo así como definir el Plan de Igualdad y las medidas correctoras que puedan ser necesarias, conforme lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

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 y en el Estatuto de los Trabajadores.

En virtud del respeto debido a estos derechos, Alstom TLS 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, siendo considerada como falta laboral grave y comprometiéndose Alstom TLS a hacer uso de sus poderes Directivos y disciplinarios para proteger de situaciones de acoso a los trabajadores y las trabajadoras.

Competencias de la comisión paritaria contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Elaborar, protocolos, contra el acoso en el trabajo, estableciendo tanto métodos de prevención (a través de la información, la formación y la responsabilidad de los trabajadores), como vías de solución de las reclamaciones que puedan existir relativas a acoso, todo ello con las debidas garantías y tomando en consideración los principios constitucionales, las normas laborales y los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Vigilar que en todas y cada una de las Unidades se cumpla con lo establecido en los Protocolos, Normas elaboradas y, fundamentalmente, en la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

Conciliación de la vida laboral y familiar.

Formación.

Con el fin de permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, Alstom TLS potenciará que las reuniones y los cursos de formación se realicen dentro del horario laboral, y en el caso de que esto no fuera posible que finalicen antes de las 18: 30 horas.

Flexibilidad horaria para el cuidado de hijos menores o familiares dependientes.

Los/as trabajadores/as que tengan hijos menores o familiares dependientes podrán disfrutar de flexibilidad en la hora de entrada y salida, manteniendo la jornada continuada. A los efectos de la organización de los equipos de trabajo, los/as trabajadores/as que reúnan las condiciones, antes mencionadas, tendrán prioridad para elegir el turno de trabajo, si en Alstom TLS hay varios turnos de trabajo.

La posibilidad de flexibilidad se concretará en aquella que sea necesaria para las necesidades coyunturales, previamente acreditadas, así como la posibilidad de acumular horas para disfrutarlas con posterioridad, acordando con la Empresa el periodo de acumulación. El periodo de acumulación de horas y posterior descanso tendrá los límites establecidos en el Art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Posibilidad de jornada continuada para todos aquellos que tengan hijos durante el periodo que coincida con las vacaciones escolares, aunque será en cada centro de trabajo y en base a la realidad en cada centro donde se podrá determinar este punto.

Se facilitará a los trabajadores y trabajadoras con hijos en edad escolar que las vacaciones anuales coincidan con el periodo vacacional escolar.

Reducción de jornada para el cuidado de hijos menores o familiares dependientes.

Los/as trabajadores/as que tengan a su cuidado hijos menores de 8 años o familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que tengan un grado de discapacidad reconocida superior al 33% y no desempeñen actividad retribuida, podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo entre un octavo (1/8) y la mitad (1/2), con disminución proporcional de su salario.

El porcentaje de reducción de la 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 corresponde al trabajador/a, quien la hará coincidir, preferentemente, con el inicio o finalización de la jornada diaria de trabajo.

Cálculo de indemnizaciones en supuestos de jornada reducida:

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7, del Estatuto de los Trabajadores (este último para el caso de víctimas de violencia de género) el salario a tener en cuenta, será el que hubiera correspondido al trabajador/a sin considerar la reducción de jornada efectuada.

Excedencias.

Además de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 22 del Convenio Colectivo, se amplían los derechos en los siguientes supuestos:

Excedencia voluntaria: El plazo de disfrute no será inferior de cuatro meses ni mayor de cinco años.

Excedencia por cuidado de hijo o familiar: Se amplía a los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque sean provisionales.

En el supuesto de excedencia por cuidado de familiar será de 2 años.

El periodo de duración de esta excedencia (hijo o familiar) podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrán garantizado el reingreso en la Empresa aquellos trabajadores/as que soliciten una excedencia voluntaria de hasta cuatro años de duración por fines de carácter solidario o para finalizar estudios superiores, maestrías y doctorados.

Permisos.

Se añaden los siguientes supuestos que se indican en el Convenio Colectivo o el Estatuto de los Trabajadores:

Dos días en los casos de nacimiento de hijos.

Tres días por defunción ampliables a cinco días por desplazamiento.

Dos días por accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para consultas sobre reproducción asistida.

Por el tiempo indispensable para acudir a cursos pre-parto, siempre y cuando sean convocatorias de la sanidad pública.

Todos estos acuerdos serán aplicables igualmente a las parejas de hecho independientemente de su opción sexual.

Maternidad / Paternidad.

Suspensión de contrato por Maternidad.

Alstom TLS se compromete a facilitar a aquellas trabajadoras o trabajadores que lo soliciten, el disfrute de su descanso por maternidad a tiempo parcial en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto, la concreción de los tiempos de disfrute podrá concertarse con la empresa, y se harán coincidir, preferentemente, con el inicio o finalización de la jornada diaria de trabajo.

Se amplía dos semanas más en caso de hijo discapacitado, pudiendo hacer uso de ésta posibilidad indistintamente ambos progenitores.

En los casos de parto prematuro en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto durante más de siete días, el descanso de maternidad se prolongará tantos días como los transcurridos desde el nacimiento hasta el alta hospitalaria del bebe.

El Art. 45.1 d) Estatuto de los Trabajadores permite la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis cuando se trate de menores discapacitados o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas a los servicios sociales.

El derecho reconocido en el Art. 48 para el caso de suspensión del contrato en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta

hospitalaria (excluyéndose las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre). Asimismo también se prevé la ampliación de la suspensión en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato lo precise.

Si el periodo de maternidad coincide con las vacaciones anuales, se podrán disfrutar tras su finalización aunque sea fuera del año natural.

Suspensión de contrato por Paternidad.

Permiso de paternidad de 13 días, salvo en el supuesto de padres de familias numerosas, padres de familias con algún miembro con discapacidad y padres de familias monoparentales con 2 hijos la suspensión de contrato por paternidad es de 20 días, independiente del de la madre, añadidos a los dos días ya existentes por nacimiento de hijos. Dicho permiso se disfrutará a elección del padre dentro del período 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.

La suspensión de contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100.

Se aplica en caso de nacimiento, adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, también provisionales.

La suspensión de contrato por paternidad podrá disfrutarse o bien a partir de los dos días de permiso pagado o durante las dieciséis semanas de baja por maternidad o bien a partir del día siguiente de finalizar este periodo de baja indistintamente de que este lo realice cualquiera de los progenitores.

Se disfrutará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo como si estuviera trabajando.

Si se produce un despido en el periodo a tiempo parcial, se calculará la indemnización al 100%.

Lactancia.

Las/os trabajadoras/es, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. La opción de la trabajadora o trabajador, podrá sustituir 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 por hijo. Este permiso se disfrutará a continuación del descanso de maternidad/paternidad.

Alstom TLS reconoce el derecho a la lactancia diferida de las madres trabajadoras por tanto, y en coherencia con este reconocimiento, se ha habilitado un espacio íntimo y con las condiciones higiénicas y técnicas necesarias para esta práctica.

Violencia de género.

Medidas para facilitar la conciliación de las empleadas y empleados víctimas de la violencia de género:

Acceso a jornada reducida u horario flexible.

Preferencia en la solicitud de traslado por ocupar un lugar de categoría equivalente, con derecho a reserva de su antiguo puesto de trabajo durante seis meses.

Posibilidad de suspender el contrato entre 6 y 18 meses.

Las ausencias y faltas de puntualidad se considerarán justificadas, si así lo acreditan los servicios sociales o de salud.

Traslado momentáneo o definitivo a otras empresas del grupo, a petición de la víctima, teniendo en cuenta las preferencias y necesidades del mismo/a, si esto no fuera posible permiso pagado de 3 meses en casos que sea necesario el alejamiento del domicilio familiar.

Cláusulas de salvaguarda:

Cualquier modificación de la Ley supondrá la inclusión de estas modificaciones en el presente Acuerdo.

Competencias de la comisión paritaria para la conciliación de la vida laboral y familiar: Elaborar protocolos a favor de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Maternidad/Paternidad, estableciendo métodos de información y canalizar las reclamaciones que puedan existir relativas a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Maternidad/Paternidad.

Vigilar que en todos y cada uno de los Centros se cumpla con lo establecido en los Protocolos, Normas elaboradas y, fundamentalmente, en la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

Cláusula adicional 10.<sup>a</sup> *Plan de rejuvenecimiento.*

Acuerdo plan de relevo para Alstom Transporte TLS Mantenimiento.

Ambas partes acuerdan trasladar a la Disposición Adicional 10<sup>a</sup> el Acuerdo de Rejuvenecimiento de Plantilla de TLS realizado el 5 de noviembre de 2009.

Por tanto queda incluida a esta Adicional dicha acta de acuerdo, depositándose una copia en el Comité de Empresa y otra copia en la Empresa.

Asimismo queda adicionado el Anexo al Acuerdo, de fecha 26 de marzo de 2010.

Acuerdo plan de relevo para Alstom Transporte tIs Mantenimiento.

De acuerdo con la sobrecapacidad que actualmente tiene la unidad de Alstom TLS en la actividad de Mantenimiento ferroviario, en relación con la carga real de trabajo, y debido a la demanda por parte de nuestro principal cliente Renfe Operadora de reducir en porcentajes muy importantes los niveles de facturación, la Dirección de Alstom tIs Mantenimiento, buscando soluciones que redunden tanto en el fomento de la estabilidad en el empleo cómo en mecanismos flexibles de acceso a la jubilación, estima la conveniencia de ofertar un Plan de Relevo de carácter voluntario para el personal que actualmente tiene 58 años o más y para el personal que actualmente tiene contrato de Obra y/o Servicio.

Para realizar el Plan de Relevo es necesario que se realice el procedimiento de regulación de jornada en cada una de las provincias en los que hay centro de trabajo. Se podrán incorporar a este acuerdo aquellos empleados con 58 o más años con las garantías y condiciones que a continuación se detallan:

1) Tener cumplidos 58 años o más en la fecha de presentación del Plan, estar de alta en la Seguridad Social y tener las condiciones para realizar un Contrato de Relevo cuando el beneficiario cumpla los 60 años, o la edad mínima exigida en cada momento, y acceda a ésta modalidad de contrato. Los que actualmente tienen 60 años o más también podrán incorporarse a este Plan a través de Contrato de Relevo.

2) Los que tienen 58 años y menos de 60, pasarán a situación de desempleo por suspensión temporal de Contrato durante 2 años, o el tiempo que les falte para poder acogerse a un Contrato de Relevo. Durante éste periodo (según el n° de personas que soliciten incorporarse a éste Plan), la Empresa garantiza la diferencia entre la percepción por desempleo y su salario neto percibido en nómina, excluyendo los conceptos de Abono Transporte y Ticket de comida.

3) Con el fin de no mermar las pensiones de jubilación durante el tiempo de desempleo ambas partes estudiarán los mecanismos que permitan mantener las Bases de Cotización de cada trabajador en el nivel cómo si estuvieran trabajando.

4) Todo el personal incluido en éste colectivo solicitará adherirse a éste Plan a través del Opto. De RR.HH (Sr. Carlos Durán teléfono. 91 3345683/ móvil interno: 45683).

Madrid, 5 de noviembre de 2009

Cláusula adicional 11.

Acta de acuerdos complementaria.

En Madrid, a 17 de febrero de 2011, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Alstom Transporte, s.a. Unidad TLS.

#### Acuerdan

En función de la ley de protección de datos de los Anexos a los que se refiere esta acta se realizarán dos copias, una para el Comité de Empresa y otra para la Empresa.

Otras garantías personales.

Debido a la unificación de Convenios, este concepto recoge las diferencias de precio en las horas extras, entre el nuevo Convenio Colectivo de Mantenimiento de Sistemas 94 / 95, así como, el antiguo Convenio Colectivo de ATEINSA y los Convenios provinciales.

La Diferencia entre el valor hora extra antiguo de cada trabajador afectado por el Convenio 94 / 95 y el nuevo valor hora extra, tendrá carácter multiplicador, es decir, esta diferencia de hora extra se verá multiplicada por el número de horas extras que se realicen.

Este concepto está sujeto a los porcentajes de incremento que se establecen en cada Convenio, y solo afecta a los trabajadores que se relacionan en el listado del Anexo 1 adjunto a esta acta.

Dietas la Sagra, anteriores a 1 de abril de 1999.

Este concepto se creó para abonar el mayor tiempo invertido que necesitaban los trabajadores desplazados para llegar al nuevo centro de trabajo de La Sagra, se les abonaba por caja la cantidad de 2.250 ptas. netas. En el Acta de Pre-acuerdos del Convenio Colectivo 95-97 en el punto 17, se estableció que «Al inicio del segundo año de vigencia del Convenio Colectivo 95/97, el importe que se percibe en ese momento es un importe bruto y se incluirá como un concepto más de nómina. El cálculo para la conversión será aplicado individualmente a cada trabajador afectado según fórmula».

Este concepto está sujeto a los porcentajes de incremento que se establecen en cada Convenio. Del listado de las personas a los que se refiere se realizarán dos copias, una para el comité de empresa y otra para la empresa, que las tendrán para los efectos oportunos.

Plus transporte.–Proceso del contenido estipulado en el artículo 30 a) del Convenio Colectivo 05/09.

Se detrajo la parte variable del salario del año 1995 de todo el personal operario una cantidad pactada entre las partes que pasó a denominarse Plus Transporte y que solo afecta al personal al que se redujo la parte variable de su salario, siendo de aplicación a cualquier nueva contratación de las categorías reflejadas en el Anexo 4 Plus Transporte.

Acuerdos transporte.–Anticipo Locomoción.

Este concepto se creó para compensar a los trabajadores que se desplazaban a La Sagra, la desaparición del autobús de enlace al Centro de trabajo de La Sagra, dicha compensación se abonaba a razón de 5.000 ptas. netas por caja. Posteriormente en el ejercicio 94/95 pasó a abonarse por nómina, para lo cual se elevó la cantidad neta que se venía percibiendo a bruta, y el valor resultante se incluyó dentro del concepto Plus Transporte.

Este concepto está sujeto a los porcentajes de incremento que se establecen en cada Convenio. Del listado de las personas a los que se refiere se realizarán dos copias, una para el comité de empresa y otra para la empresa, que las tendrán para los efectos oportunos.

Correcciones.

Las partes establecen que cualquier cifra de las reflejadas en el Convenio Colectivo 05 I 09 y en la presente Acta complementaria, que fuesen incorrectas y se demostrase por cualquiera de las partes fehacientemente, será rectificadas de inmediato.

Servicio de Taller y Servicio de encarrilamiento de tranvías de Barcelona.

La cantidad mensual por el Servicio de Encarrilamiento de Tranvías es la reflejada en el Anexo 2.

El calendario de guardias de Servicio de Encarrilamiento de Tranvías se solapará con el calendario de guardias Servicio en Taller normal. Cada taller atenderá el descarrilamiento de su línea.

Dicho solapamiento implicará la obligatoriedad de entrar en el cuadrante de Servicio en Taller + Encarrilamiento de Tranvías para no perjudicar al resto de compañeros salvo que, por escrito, todo el taller acepte liberar algún operario de dicho compromiso.

El Servicio de Encarrilamiento de Tranvías se cobrará por día de servicio y a la cantidad correspondiente del Servicio de Taller se le sumará la parte proporcional correspondiente a un día de servicio de Encarrilamiento de Tranvías, que se calculará de la siguiente forma:

(Redondeo al alza del Servicio de Encarrilamiento de Tranvías × 12 meses) / 116 días a cubrir.

### ANEXO 1

#### Salarios, antigüedad y horas extras

Grupo	Nivel	Salario base anual	Salario base mensual	Pagas extras jul / dic	Valor trienio mes	Valor horas extras
1	T1	24.899,55	1.778,54	1.778,54	22,67	16,52
2	T2	22.214,01	1.586,71	1.586,71	22,67	14,73
3	O1	20.750,24	1.482,16	1.482,16	22,68	12,73
	O2	19.901,57	1.421,54	1.421,54	21,78	12,66
	O3	19.336,81	1.381,20	1.381,20	18,99	12,30
	E1	19.219,41	1.372,82	1.372,82	22,68	12,73
	T3	19.219,41	1.372,82	1.372,82	22,68	12,73
4	E2	18.742,15	1.338,72	1.338,72	18,99	12,41
	E3	18.272,34	1.305,17	1.305,17	18,99	12,09
	O4	18.616,72	1.329,77	1.329,77	18,99	12,11
5	E4	18.272,34	1.305,17	1.305,17	18,99	12,09
	E5	17.964,37	1.283,17	1.283,17	18,99	11,94
	E6	16.624,05	1.187,43	1.187,43	18,99	11,57
	O5	18.059,00	1.289,93	1.289,93	18,78	11,94
	O6	16.516,50	1.179,75	1.179,75	17,65	11,49
	6	E7	16.479,58	1.177,11	1.177,11	16,88
E8		16.412,04	1.172,29	1.172,29	15,28	11,44
E9		15.330,74	1.095,05	1.095,05	15,28	11,26
O7		15.338,43	1.095,60	1.095,60	16,79	11,26
O8		13.992,26	999,45	999,45	14,06	10,85
7	E10	15.336,62	1.095,47	1.095,47	15,28	11,26
	O8	13.992,26	999,45	999,45	14,06	10,85
	O9	13.485,74	963,27	963,27	14,06	10,65

### ANEXO 2

#### Complementos salariales y extrasalariales

Artículo	Concepto	Observaciones	Importe
33	Compensación Cuarto Turno.	Valor día trabajado.	22,00
38.3	Bonificación Vacaciones Partidas.	Valor anual.	376,39

Artículo	Concepto	Observaciones	Importe
40.2 c	Bonificación Vacaciones.	Valor anual.	165,44
44.2	Mejora Índice Absentismo.	Valor día.	165,44
54.4	Premio a la Experiencia.	Valor anual.	386,48
55	Turno de Noche.	Valor hora trabajada.	3,17
56	Nocturnidad.	Valor hora trabajada.	0,7699
57	Turno de Tarde.	Valor hora trabajada.	2,30
58	Festivo.	Por cada Sábado, Domingo, Festivo y día inhábil trabajado.	62,86
59	Jornada de Carácter Especial.	Precio días 24, 25, 31 diciembre y 1 de enero.	101,35
60	Plus de Mando.	Valor mes.	139,72
62	Guardia - Disponibilidad.	Valor día.	12,32
63	Servicio en Taller.	Valor 8 horas Servicio.	160,00
64	Servicio de Asistencia en Vía.	Valor día.	7,53
65	Servicio de Equipo de Socorro.	Valor mes.	377,46
66	Servicio de Encarrilamiento de Tranvías.	Valor mes.	179,20
67	Servicio de Enclavamiento.	Valor servicio.	56,95
71.1	Kilómetro.	Euros kilómetro.	0,3039
71.2	Ayuda Escolar.	Valor mes / hijo.	14,47
DA 3	Asistencia a cursos de formación.	Precio hora de formación.	6,72
DA 12	Dietas La Sagra.	Valor por cada día trabajado.	25,89

## ANEXO 3

## Prima de productividad

Grupo	Nivel	Prima total año	Parte industrial anual 60%	Parte industrial mensual 60%	Parte presencia anual 20%	Parte presencia mensual 20%	Parte 6 indicadores anual 20%	Valor de cada indicador anual
1	T1							
2	T2							
3	O1	1.127,20	676,32	56,36	225,44	18,79	225,44	37,57
	O2	1.114,47	668,68	55,72	222,89	18,57	222,89	37,15
	O3	1.105,99	663,60	55,30	221,20	18,43	221,20	36,87
	E1	3.061,20	1.836,72	153,06	612,24	51,02	612,24	102,04
	T3	3.061,20	1.836,72	153,06	612,24	51,02	612,24	102,04
4	E2	3.054,04	1.832,42	152,70	610,81	50,90	610,81	101,80
	E3	3.046,99	1.828,19	152,35	609,40	50,78	609,40	101,57
	O4	1.095,19	657,12	54,76	219,04	18,25	219,04	36,51

Grupo	Nivel	Prima total año	Parte industrial anual 60%	Parte industrial mensual 60%	Parte presencia anual 20%	Parte presencia mensual 20%	Parte 6 indicadores anual 20%	Valor de cada indicador anual
5	E4	3.046,99	1.828,19	152,35	609,40	50,78	609,40	101,57
	E5	1.085,41	651,24	54,27	217,08	18,09	217,08	36,18
	E6	3.046,99	1.828,19	152,35	609,40	50,78	609,40	101,57
	O5	3.225,88	1.935,53	161,29	645,18	53,76	645,18	107,53
	O6	3.039,08	1.823,45	151,95	607,82	50,65	607,82	101,30
6	E7	1.063,14	637,88	53,16	212,63	17,72	212,63	35,44
	E8	3.019,09	1.811,45	150,95	603,82	50,32	603,82	100,64
	E9	3.002,87	1.801,72	150,14	600,57	50,05	600,57	100,10
	O7	2.956,01	1.773,61	147,80	591,20	49,27	591,20	98,53
	O8	2.613,55	1.568,13	130,68	522,71	43,56	522,71	87,12
7	E10	1.045,99	627,59	52,30	209,20	17,43	209,20	34,87
	O8	2.613,55	1.568,13	130,68	522,71	43,56	522,71	87,12
	O9	2.279,33	1.367,60	113,97	455,87	37,99	455,87	75,98

## ANEXO 4

## Plus de transporte

Categoría	Importe
O5 - Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.124,46
O6 - Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.060,40
O7 - Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.034,68
O8 - Especialista .....	908,39

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 11 mensualidades.

## ANEXO 5

## Fondo social

Concepto	Importe
Fondo Social Ejercicio 2008/2009 .....	27.999,52

## ANEXO 6

## Coberturas indemnizaciones de los seguros

## Artículo 20. Jubilación.

Edad	31/03/2009	01/04/2009	01/04/2010	01/04/2011
Con 60 años cumplidos .....	40.838,95	40.838,95	40.838,95	40.838,95
Con 61 años cumplidos .....	33.435,34	33.435,34	33.435,34	33.435,34
Con 62 años cumplidos .....	24.507,18	24.507,18	24.507,18	24.507,18
Con 63 años cumplidos .....	16.703,38	16.703,38	16.703,38	16.703,38

Edad	31/03/2009	01/04/2009	01/04/2010	01/04/2011
Con 64 años cumplidos . . . . .	14.845,32	14.845,32	14.845,32	14.845,32
Jubilación a los 65 años . . . . .	12.262,54	12.262,54	12.262,54	12.262,54

**Artículo 72. Incapacidad laboral.**

Indemnización para :	31/03/2009	01/04/2009	01/04/2010	01/04/2011
Incapacidad Absoluta . . . . .	29.696,96	29.696,96	29.696,96	29.696,96
Incapacidad Permanente Total mayores de 55 años . . . . .	37.263,84	37.263,84	37.263,84	37.263,84
Incapacidad Permanente Total entre 50 y 55 años . . . . .	47.911,92	47.911,92	47.911,92	47.911,92
Incapacidad Permanente Total menores de 50 años . . . . .	58.551,20	58.551,20	58.551,20	58.551,20

**Artículo 73. Seguro de vida.**

Capital cubierto para:	2009	2010	2011	2012
Muerte por enfermedad . . . . .	52.514,84	52.514,84	52.514,84	52.514,84
Muerte por accidente . . . . .	52.514,84	52.514,84	52.514,84	52.514,84
Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez.	52.512,84	52.512,84	52.512,84	52.512,84
Capital con validez hasta: . . . . .	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012

**ANEXO 7**

**Comisión de servicios**

Concepto	Importe
Dieta completa . . . . .	51,86
Tercio de Dieta . . . . .	17,28
Media Dieta: Misma localidad . . . . .	25,93
Media Dieta: Distinta localidad . . . . .	34,95
Compensación gastos en régimen de gastos pagados . . .	20,07

Complemento plus transporte: Cobro del coste real en transporte público desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo.

**Anexo 8**

**Horarios**

Centro	Sección	Días y horario	
Sant Joan Despí Sant Adrià de Besòs.	Administración.	De Lunes a Viernes	
		de 09:00 h a 14:00 h - de 15:00 h a 18:00 h	
	Mantenimiento.	De Lunes a Domingo	
		Mañana.	de 06:00 h a 14:00 h
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h
	Noche.	de 22:00 h a 06:00 h	

Centro	Sección	Días y horario	
Triángulo Ferroviario.	Garantía.	De Lunes a Viernes	
		de 09:00 h a 14:00 h - de 15:00 h a 18:00 h	
	Mantenimiento.	De Lunes a Viernes	
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h
Can Tunis.	Administración.	De Lunes a Viernes	
		de 08:00 h a 14:00 h - de 15:00 h a 17:00 h	
	Mantenimiento.	De Lunes a Domingo	
		Mañana.	de 07:00 h a 15:00 h
		Tarde.	de 15:00 h a 23:00 h
		Noche.	de 23:00 h a 07:00 h
Can Zam.	Garantía.	De Lunes a Viernes	
		Mañana.	de 06:00 h a 14:00 h
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h
	Mantenimiento.	De Lunes a Viernes	
		Tarde.	de 14:00 h a 22:00 h
Castellana.	Partida.	De Lunes a Jueves	
		de 08:00 h a 13:00 h - de 14:00 h a 17:30 h	
	Continua.	Viernes	
		de 08:00 h a 14:00 h	
Cerro negro.	Administración.	De Lunes a Viernes	
		Continua.	de 08:00 h a 17:00 h
	Mantenimiento.	De Lunes a Domingo	
		Mañana.	de 07:15 h a 15:15 h
		Tarde.	de 15:15 h a 23:15 h
		Noche.	de 23:15 h a 07:15 h
		Central	de 12:00 h a 20:00 h
Fuencarral.	Administración.	De Lunes a Viernes	
		de 08:00 h a 13:00 h - de 14:00 h a 17:00 h	
	Mantenimiento.	De Lunes a Domingo	
		Mañana.	de 07:00 h a 15:00 h
		Tarde.	de 15:00 h a 23:00 h
		Noche.	de 23:00 h a 07:00 h
		Central	de 12:00 h a 20:00 h
Pozuelo y Parla.	Administración.	De Lunes a Viernes	
		de 09:00 h a 14:00 h - de 15:00 h a 18:00 h	
	Mantenimiento.	De Lunes a Domingo	
		Mañana.	de 07:00 h a 15:00 h
		Tarde.	de 15:00 h a 23:00 h
		Noche.	de 23:00 h a 07:00 h

Centro	Sección	Días y horario	
Santa Catalina.	Administración.	De Lunes a Viernes	
		Continua	de 08:00 h a 17:00 h
	Mantenimiento.	De Lunes a Domingo	
		Mañana.	de 07:00 h a 15:00 h
		Tarde.	de 15:00 h a 23:00 h
Noche.	de 23:00 h a 07:00 h		
La sagra.	Administración.	De Lunes a Viernes	
		Continua.	de 08:00 h a 15:00 h
	Mantenimiento.	De Lunes a Viernes	
		Mañana.	de 06:30 h a 14:30 h
Tarde.	de 14:30 h a 22:30 h		
Sevilla.	Administración	De Lunes a Viernes	
		Mañana.	de 05:30 h a 13:30 h
	Mantenimiento	De Sábado a Domingo	
		Mañana.	de 06:30 h a 14:30 h
		De Lunes a Domingo	
		Central	de 10:00 h a 18:00 h
Tarde.	de 16:30 h a 00:30 h		

Turno de trabajos solapados.

El horario actual en el Centro de la Sagra es de lunes a viernes con un régimen de turnos y horario de:

- Mañana desde las 6: 30 horas hasta las 14: 30 horas.
- Tarde desde las 14: 30 horas hasta las 22: 30 horas.

El personal que reside en Madrid actualmente, y se desplaza diariamente al centro de trabajo de la Sagra en el transporte colectivo de la empresa, cuando realice el turno de mañana entrará a las 7: 30 horas hasta las 15: 30 horas, siendo el horario de tarde el establecido con carácter general.