

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9925 *Resolución de 18 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bombardier European Investments, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Bombardier European Investments, S.L.U. (código de convenio n.º 90014092012002), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 2016, 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 y Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad «con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –«BOE» del 24–, 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 Empleo 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 de Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 18 de octubre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO BOMBARDIER EUROPEAN INVESTMENTS, S.L.U.

(Años 2015, 2016 y 2017)

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones generales.

- Artículo 1.º Partes contratantes.
- Artículo 2.º Ámbito territorial.
- Artículo 3.º Ámbito personal.
- Artículo 4.º Ámbito temporal.
- Artículo 5.º Garantía personal.
- Artículo 6.º Absorción y compensación.
- Artículo 7.º Comisión Paritaria de Vigilancia.
- Artículo 8.º Unidad del Convenio.
- Artículo 9.º Contratos de trabajo de duración determinada.
- Artículo 10.º Procedimiento de solución de discrepancias y régimen de inaplicación de condiciones de trabajo.

Capítulo II. Mejoras de carácter social.

- Artículo 11. Formación.
- Artículo 12. Ayuda familiar.
- Artículo 13. Protección de la maternidad y excedencia por natalidad.

- Artículo 14. Desplazamiento, plus de desplazamiento internacional.
- Artículo 15. Anticipos a cuenta de haberes.
- Artículo 16. Complementos por incapacidad temporal.
- Artículo 17. Ayudas por jubilación y contrato de relevo.
- Artículo 18. Seguros colectivos.
- Artículo 19. Traslado por enfermedad.
- Artículo 20. Cobertura de plazas.
- Artículo 21. Conciliación vida laboral y familiar.
- Artículo 22. Salud y seguridad laboral.
- Artículo 23. Retribución flexible.

Capítulo III. Retribuciones. Salarios, complementos y suplidos.

- Artículo 24. Conceptos retributivos.
- Artículo 25. Salario de convenio.
- Artículo 26. Plus de antigüedad.
- Artículo 27. Pluses varios.
- Artículo 28. Pluses de nocturnidad y días no hábiles.
- Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 30. Valores horarios fuera de la jornada normal.
- Artículo 31. Guardias de mantenimiento.
- Artículo 32. Dietas de viaje.
- Artículo 33. Pago por kilometraje.
- Artículo 34. Ayuda por comida.

Capítulo IV. Horas de trabajo, calendarios y horarios.

- Artículo 35. Horas efectivas de trabajo.
- Artículo 36. Calendarios laborales.
- Artículo 37. Horario flexible.
- Artículo 38. Vacaciones anuales.
- Artículo 39. Horas extraordinarias.

Capítulo V. Representación sindical.

- Artículo 40. Derechos y garantías.
- Artículo 41. Derecho de asamblea.
- Artículo 42. Representación sindical.

Disposiciones adicionales y derogatoria.

- Primera. Entrada en vigor y efectos retroactivos.
- Segunda. Consideración del personal de nueva incorporación.
- Tercera. Derechos de igualdad.
- Cuarta. Comisión Política de Viajes.

Anexos:

- Anexo I. Tablas salariales.
- Anexo II. Pluses.
- Anexo III. Valores horarios.
- Anexo IV. Calendarios y horarios.
- Anexo IV bis. Calendarios y horarios.
- Anexo V. Plus de desplazamiento internacional.

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Partes contratantes.*

Están integradas por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores de Bombardier European Investments, S.L.U., compuesta por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa:

David Torres.
Manuel Hernández.

Representación de los trabajadores:

Silvia Gómez.
Sara Mantilla.
Diego Cortijo.
Iván Velado.
José Mondéjar.
Juan M. Martínez.
Elena Pérez.
Sonia Gallego.
Beatriz Barcenilla.
Carlos Ruíz.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente Convenio son de aplicación a todos los centros de trabajo de Bombardier European Investments, S.L.U.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Los Grupos Profesionales quedan estructurados de la siguiente manera:

- a) Personal Técnico/Administrativo no titulado/Obreros.
- b) Personal Titulado.

Cada uno de los dos grandes grupos se compone de seis subgrupos profesionales con sus correspondientes salarios mínimos anuales por Convenio.

Los subgrupos profesionales temporales Titulado B1, Titulado D1, Titulado E1, Tec/Adm. A1, Tec/Adm. B1, Tec/Adm. B2, Tec/Adm. B3 y Tec/Adm. C1, irán desapareciendo a medida que no hubiera personal dentro de ellos, en aras de que este cambio no perjudique a ninguno de los empleados.

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que forme parte de la plantilla de Bombardier European Investments, S.L.U. en el momento de la entrada en vigor del mismo o que sea contratado durante su vigencia, a salvo de lo dispuesto en los párrafos siguientes.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación las personas a que se refiere el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos primero, apartado C), y segundo, apartado A), así como los niveles de organización jerárquica I y II, correspondientes respectivamente a las que ocupen los puestos de Directores y Jefes de Departamento.

También quedan excluidos del Convenio solamente en cuanto a régimen salarial y jornada laboral los siguientes puestos de trabajo, quedando sujetos en cualquier caso como mínimo a los acuerdos derivados del Convenio considerados en su globalidad.

El personal fuera de Convenio será:

a) Cualquier empleado correspondiente a los subgrupos profesionales «Personal Titulado A y B».

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Ambas partes acuerdan que la vigencia del presente Convenio Colectivo sea de tres años, contado a partir de 1 de enero de 2015.

Será prorrogable por la tática de año en año, si no mediare denuncia previa por cualquiera de las partes ante la autoridad laboral correspondiente con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas, manteniendo las tablas anexas en los valores vigentes a 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5. *Garantía personal.*

Se respetarán a título individual las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos, retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y en cómputo anual sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente Convenio, pudiéndose realizar dicha compensación y absorción entre conceptos de distinta naturaleza. En caso contrario se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras pactadas.

Artículo 7. *Comisión Paritaria de Vigilancia.*

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por tres miembros de la representación de la Empresa y tres miembros de la representación social, designados por cada una de ellas de entre los que componen la Comisión Negociadora.

Es función de la Comisión informar y asesorar acerca de la interpretación de las cláusulas contenidas en el presente Convenio así como de las incidencias que en su aplicación pudieran producirse, mediante la emisión del oportuno informe. Caso de no existir acuerdo, se consignarán por separado los informes presentados por cada una de las partes, debiéndose adjuntar a los mismos las actas de las deliberaciones efectuadas en común. En ese supuesto, ambas partes podrán someter de común acuerdo su controversia a órganos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, antes de acudir a la vía jurisdiccional competente.

Artículo 8. *Unidad del convenio.*

Expresamente se conviene que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y que, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Como consecuencia del carácter de unidad que de esta forma se atribuye al Convenio, ambas partes acuerdan considerarlo nulo en la totalidad de sus cláusulas y sin eficacia alguna cuando proceda la modificación de su contenido por circunstancias ajenas al acuerdo expreso.

Artículo 9. *Contratos de trabajo de duración determinada.*

La contratación de personal en régimen de duración determinada se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento. A tales efectos, se considerará que son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obra o servicios determinados.

La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será el previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Será posible acogerse a la duración máxima y prórroga establecida en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, el cual es de aplicación complementaria en esta materia, previo acuerdo entre representación de trabajadores y representación de empresa.

Artículo 10. *Procedimiento de solución de discrepancias y régimen de inaplicación de condiciones de trabajo.*

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se aplicará el procedimiento de solución de discrepancias y régimen de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del ET.

CAPÍTULO II

Mejoras de carácter social

Artículo 11. *Formación.*

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar la elevación al máximo de los niveles actuales de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con las exigencias de sus respectivos puestos de trabajo y las necesidades de la Empresa, acuerdan desarrollar una política de formación según las directrices apuntadas y orientada a la mejora de la competitividad de la empresa, mediante el diseño y puesta en marcha del Plan de Formación, asimismo se designa una Comisión de Formación integrada por tres miembros de la representación de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa, designados por cada una de ellas de entre los que componen la Comisión Negociadora.

Además, la Empresa podrá contribuir a la financiación del coste de acciones formativas individuales de los trabajadores de la Empresa no incluidas en el Plan de Formación y dirigidas a la cualificación profesional de los mismos mediante la obtención del título académico o profesional correspondiente y oficialmente reconocido, según los requerimientos de sus respectivos puestos de trabajo y las necesidades organizativas y de producción de la Empresa en cada momento.

La financiación de tales acciones no podrá ser superior en todo caso al 50 % del costo total de cada acción. La cantidad concedida al trabajador será expresamente destinada al pago de la acción formativa para la que se aprobó la financiación y en ningún caso se considerará concepto retributivo de acuerdo con lo legalmente establecido y con la estructura salarial fijada en el presente Convenio.

Artículo 12. *Ayuda familiar.*

Los trabajadores con hijos menores de diecisiete años a su cargo percibirán por cada uno de ellos una ayuda familiar por el valor establecido en el anexo II vigente para los años 2015, 2016 y 2017.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad física o psíquica y justifiquen documentalmente tal extremo percibirán por cada hijo en esta situación,

cualquiera que sea la edad de este, una ayuda familiar por el valor establecido en el Anexo II vigente para los años 2015, 2016 y 2017.

En el supuesto de que trabajen en la Empresa ambos cónyuges, lo dispuesto en esta cláusula será de aplicación a uno solo de ellos.

Artículo 13. *Protección de la maternidad y excedencia por natalidad.*

La protección de la maternidad de las trabajadoras se regulará en función de lo establecido en el Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La excedencia parental y por maternidad se regulará de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes; los trabajadores que, como consecuencia del cuidado de un hijo soliciten excedencia por el plazo máximo de hasta tres años, tendrán derecho a su reincorporación al término de la misma sin otro requisito que la solicitud de reingreso presentada con un mes de antelación.

Artículo 14. *Desplazamiento, plus de desplazamiento internacional.*

El personal desplazado en España, Portugal e Italia tendrá derecho a un viaje de ida al lugar de su residencia habitual de origen y regreso al de desplazamiento por cada mes ininterrumpido en situación de desplazado. El coste asumido por la Empresa será el correspondiente al precio del billete de ferrocarril en primera clase; dichos viajes, serán realizados en el fin de semana siguiente a que se cumpla dicha circunstancia y por lo tanto no serán realizados dentro del tiempo de trabajo.

La realización de este desplazamiento implica la no percepción que por dietas pudieran corresponderle durante ese fin de semana, así como el abono de las horas de viaje empleadas a tal fin.

Se mantiene vigente el «Plus de desplazamiento internacional», creado en el Convenio 2012, para compensar al personal que esté desplazado fuera de España, Portugal e Italia desde el primer día y de forma exponencial hasta un máximo de 90 días de estancia. Las características son las siguientes:

Dicho plus internacional de desplazamiento se cobrará desde el primer día de viaje y hasta la realización del viaje de regreso. El trabajador mantiene su derecho a viajar una vez al mes, lo que conllevará la paralización del cómputo del plus. Cada nuevo desplazamiento internacional reanudará el cómputo del plus desde el primer día.

Los valores del plus de desplazamiento internacional son los establecidos en el anexo V.

Se considera que los viajes de largo recorrido se realizarán como norma general en días laborables.

Artículo 15. *Anticipos a cuenta de haberes.*

Los anticipos a cuenta de haberes quedan regulados según lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Artículo 16. *Complementos por incapacidad temporal.*

En los casos de baja del trabajador por enfermedad o accidente, la Empresa complementará las prestaciones a percibir por los trabajadores hasta alcanzar el total de la retribución fijada por Convenio, incluidos el plus personal y el plus de vinculación si el trabajador los tuviera asignados.

Artículo 17. *Ayudas por jubilación y contrato de relevo.*

Cuando el trabajador se jubile a la edad reglamentaria con más de 10 años de antigüedad reconocida en la empresa, percibirá además de su finiquito correspondiente, una gratificación equivalente al importe de dos mensualidades íntegras de su salario.

Sin perjuicio del derecho de cada trabajador a acceder a la situación de jubilación cuando reúna los requisitos previstos en los artículos 204 al 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa y los trabajadores de común acuerdo podrán concertar contratos de relevo en los términos y condiciones previstos en el artículo 12 apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo que estuviera en vigor en cada momento.

Artículo 18. *Seguros colectivos.*

Todos los trabajadores fijos en la Empresa están amparados por un seguro de vida e invalidez absoluta y permanente por un importe equivalente a dos anualidades del salario que tengan asignado a 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, o del fijado a la fecha del ingreso si éste se produce con posterioridad a la fecha indicada.

La cuantía de la cobertura asegurada será percibida por los derechohabientes estipulados o en su defecto por los legalmente establecidos en el supuesto de fallecimiento sobrevenido mientras esté vigente la relación laboral. En el supuesto de invalidez absoluta y permanente, la cantidad asegurada podrá ser percibida por el propio trabajador o persona designada al efecto por éste de forma fehaciente. La cobertura del riesgo asegurado quedará extinguida por el cese de la relación laboral del trabajador por su jubilación u otra de las causas legalmente reconocidas.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado a que se refiere el artículo 9 del presente convenio estarán amparados por un seguro de fallecimiento o invalidez absoluta y permanente, con un capital asegurado de 12.020 euros durante la vigencia de sus contratos.

Artículo 19. *Traslado por enfermedad.*

El trabajador desplazado que padezca enfermedad grave tendrá derecho a ser trasladado a cargo de la Empresa a su lugar de residencia, previa petición del mismo o de sus familiares y siempre que su condición lo permita. Cuando por la gravedad de la enfermedad no sea posible dicho traslado del trabajador, la Empresa tomará a su cargo el de un familiar de éste, en las mismas condiciones de dietas y/o alojamiento.

Artículo 20. *Cobertura de plazas.*

Cuando existan vacantes o nuevos puestos a cubrir, se anunciarán las mismas en los tablones de avisos con el fin de que aquellos trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlos envíen al departamento de Recursos Humanos su solicitud por escrito, indicando en ella cuantos datos de formación y experiencias estimen que acreditan su valía para el puesto, al objeto de que su candidatura pueda ser considerada en el momento de proceder a la cobertura de la plaza o puesto en cuestión por parte de la Dirección de la Empresa.

Artículo 21. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, atendiendo a las nuevas exigencias que plantea la práctica profesional, acuerdan ir estableciendo aquellas condiciones que faciliten la mejor compatibilidad entre la vida laboral y familiar de acuerdo a la Legislación vigente.

Durante la vigencia del presente Convenio, se podrá fraccionar el tiempo de libre disposición, en medias jornadas, así como no viajar en los últimos dos meses de embarazo. Los viajes después del permiso maternal o parental y durante los siguientes cuatro meses no excederán de quince días seguidos de estancia fuera del centro de trabajo.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad del trabajador, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 22. *Salud y seguridad laboral.*

Debido al trabajo diario en pantallas de ordenador, donde el riesgo fundamental se produce en la columna vertebral y en la vista, todos los empleados de la empresa que utilicen puestos de trabajo en ordenador, en los reconocimientos médicos anuales de la compañía, se incorporará un nuevo reconocimiento médico específico para los ojos, así como una revisión ósea de columna.

Artículo 23. *Retribución flexible.*

1. Los empleados de BEI tendrán la posibilidad de acogerse al sistema de retribución flexible, mediante el cual podrán decidir qué parte de su retribución dineraria sea sustituida por determinadas retribuciones en especie, siempre que se mantenga la normativa fiscal que autoriza a ello.

El mencionado sistema de retribución flexible es de aplicación voluntaria previa adhesión individual y por escrito al mismo. En ningún caso dicha aplicación podrá suponer un aumento de la retribución bruta de cada uno de los empleados que decidan adherirse al mismo sino que supone una sustitución de la retribución en metálico por retribución en especie, siempre con respeto a los límites legales y bajo el amparo de la legislación vigente.

2. En caso que algún empleado adherido al sistema de retribución flexible cause baja en la empresa y haya recibido algún producto en especie que no se haya liquidado previamente en el correspondiente recibo de salario, la Empresa queda expresamente autorizada a compensar de la posible liquidación y finiquito, o en su caso, indemnización devengada, las posibles cantidades pendientes de liquidar en razón del mencionado sistema de retribución flexible, y si estas no fueran suficientes, el empleado deberá reconocer dicha deuda y comprometerse al pago inmediato de la misma.

3. La Empresa podrá unilateralmente desistir, rescindir o eliminar el sistema de retribución flexible sin que dicha supresión genere el derecho a los empleados a recibir compensación alguna, volviendo cada uno de los empleados a percibir la retribución bruta total anterior, más los aumentos o nuevos devengos generados, en su caso.

4. La Empresa se compromete a notificar cualquier modificación de las condiciones del mencionado plan de retribución flexible así como, en su caso, su intención de ser eliminado.

CAPÍTULO III

Retribuciones. Salarios, complementos y suplidos

Artículo 24. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos que figuran en los anexos de este Convenio y los restantes conceptos de percepción del personal afectado por el mismo se encuadran para su desarrollo en la forma que se relaciona:

1. Salario de Convenio.
2. Complementos:
 - 2.1 Personales:
 - 2.1.1 Plus de antigüedad.
 - 2.1.2 Plus personal.
 - 2.2 Calidad y Cantidad.
 - 2.2.1 Horas extraordinarias, viaje y prorrateo.

- 2.2.2 Plus días no hábiles.
- 2.3 De puesto de trabajo.
 - 2.3.1 Plus nocturnidad.
 - 2.3.2 Plus seguridad y salud.
 - 2.3.3 Plus de desplazamiento internacional.
- 2.4 De vencimiento periódico superior al mes.
 - 2.4.1 Gratificación de vacaciones.
 - 2.4.2 Gratificación de navidad.
- 3. Suplidos:
 - 3.1 Gastos de viaje.
 - 3.2 Dietas y alojamiento.
 - 3.3 Kilometraje.

Cuando se producen los incrementos salariales derivados del Convenio Colectivo, la Empresa remitirá una hoja informativa, individualizada, desglosando las cantidades y conceptos que componen el salario, incluyendo el desglose del plus personal (absorbible y no absorbible).

Artículo 25. *Salario de convenio.*

El salario anual es el que figura en el anexo I y corresponde al salario pactado para cada grupo profesional a rendimiento y calidad normal, en función de las horas de trabajo pactadas.

Incremento salarial:

Año 2015:

Incremento salarial aplicable al Anexo I: 1 % (con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2015)

Año 2016:

Incremento salarial aplicable al anexo I: 1,5% con cláusula de revisión si el IPC real supera el 1,5%. Asimismo, con carácter retroactivo desde 1 de enero 2016.

Año 2017:

Incremento Salarial aplicable al Anexo I: IPC previsto en los PGE (revisión IPC real del año 2017 + 0,2%. Se regularizará una vez se conozca el IPC real del año 2017, con carácter retroactivo, a 1 de enero de 2017, con la diferencia entre el IPC previsto e IPC real + 0,2%. En caso de que el previsto supere al real + 0,2% se mantendrá el previsto).

Incremento (aplicable a anexo II, III y V): 1% (se regularizará una vez se conozca el IPC real del año 2017 y con carácter retroactivo, a 1 de enero de 2017, con la diferencia entre el 1% y el IPC real + 0,2%. En caso de que el 1% supere al IPC real + 0,2%, se mantendrá el 1%).

Artículo 26. *Plus de antigüedad.*

Todo el personal tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada período ininterrumpido de cinco años de servicio en la Empresa, a salvo de lo dispuesto en los párrafos siguientes, sin limitación en el número de quinquenios e igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo.

El importe del Plus de Antigüedad es el que figura en el anexo II del presente convenio.

Artículo 27. *Pluses varios.*

Los importes personales no absorbibles que resultaron como consecuencia del cambio del sistema de cómputo de la antigüedad y plus de traslado, realizados en 1995, así como por el cambio de algunas categorías en el convenio 2003, mantendrán la condición de no absorbibles y se incrementarán en el porcentaje indicado en el artículo 25.

Al personal que realice trabajos en circunstancias que supongan penosidad, toxicidad y/o peligrosidad se le abonará el denominado Plus de Seguridad y Salud, teniendo en cuenta que dentro de dicho plus está contemplado el plus por conducción de vehículos.

La cuantía convenida, unificada para todos los grupos profesionales es la recogida en el anexo II.

La Empresa facilitará al trabajador los medios de protección adecuados, quedando obligado el trabajador a utilizar todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean asignados.

Artículo 28. *Pluses de nocturnidad y días no hábiles.*

Cuando las necesidades del trabajo lo requieran y por las características propias del trabajo de instalaciones y montajes de señalización se precise, el personal vendrá obligado a realizar el trabajo en período nocturno, sin más requisito que el previo aviso por parte del responsable correspondiente.

Por cada jornada realizada en la circunstancia descrita en el párrafo anterior se percibirá por cada trabajador el Plus de Nocturnidad establecido en el anexo II.

Cuando las anteriores circunstancias se den en días no hábiles de acuerdo con el Calendario fijado en la Empresa, se percibirá el plus de día no hábil establecido en el anexo II por cada día no hábil trabajado, tanto si es en jornada diurna como nocturna.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se percibirán anualmente las dos gratificaciones extraordinarias indicadas en el artículo 24 del presente Convenio. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad, calculadas sobre el salario de convenio del trabajador más su plus personal y plus de antigüedad si los tuviera asignados.

Artículo 30. *Valores horarios fuera de la jornada normal.*

El tiempo trabajado en horas fuera de la jornada normal, siempre que esté previamente autorizado por el responsable directo, se retribuirá de acuerdo con los valores fijados en el anexo III para cada grupo profesional, incrementados en función del Plus Personal y Plus de Antigüedad que cada trabajador tenga reconocidos.

Aquellos trabajadores que lo deseen podrán compensar una hora extra por una hora de descanso más el diferencial de precio entre su hora normal y su hora extra.

Artículo 31. *Guardia de mantenimiento.*

Se entiende como tal la tarea de vigilancia en previsión de la posible necesidad de intervención en caso de incidencia, a desempeñar por personal de Bombardier, cuando la empresa haya sido contratada específicamente para ese fin o exista una partida dentro de un contrato más amplio de ejecución y mantenimiento que lo recoja.

Dicho personal deberá estar alojado en las inmediaciones de la instalación en un radio tal que le permita acudir a la misma dentro del tiempo de respuesta que exija el contrato entre el cliente y Bombardier, que en términos generales se estima entre 1 y 2 horas.

Para lo cual estará obligado a llevar consigo y permanentemente un teléfono de la compañía en el que deberá estar localizable las 24 horas del día durante el tiempo de guardia.

Se definen los siguientes tipos de horas de guardias:

- Horas activas: las que se realizan durante una intervención por incidencia dentro de un turno de guardia o bien en presencia física en la instalación.
- Horas pasivas: las realizadas en situación de disponibilidad para atender incidencias no estando la persona en presencia física sino disponible para desplazarse a la instalación en caso de ser llamado y en el tiempo máximo que exija el cliente.

Contabilización de las horas de guardia:

En este apartado hay que hacer distinción entre el personal que se encuentra desplazado y el que esta en local.

– Días Laborables. Si la guardia se realiza en días laborables se contabilizarán las horas activas (H.Act) totales realizadas durante el turno (periodo) de guardia.

Si las H.Act son inferiores a la jornada laboral, se computará la jornada laboral normal.

Si las H.Act son superiores a la jornada laboral, se computará la jornada laboral normal mas las horas extra que resulten de la diferencia entre las H.Ac y la jornada laboral.

Se contabilizarán las horas pasivas (H.Pas) que resulten de la diferencia entre el turno (periodo) de guardia asignado y las H.Act (ó jornada laboral) realizadas durante dicho turno.

Además de lo anteriormente especificado, se aplicará todo lo referente a pluses que aparece en convenio.

– Días festivos personal desplazado. Si la guardia se realiza en días festivos por personal desplazado se contabilizarán las horas activas (H.Act) totales realizadas durante el turno (periodo) de guardia.

Las H.Act se computarán como horas extra. En el caso de que las H.Act sean inferiores a una jornada, se computarán un número de horas igual a una jornada.

Se contabilizarán las horas pasivas (H.Pas) que resulten de la diferencia entre el turno (periodo) de guardia asignado y las H.Act realizadas.

Además de lo anteriormente especificado, se aplicará todo lo referente a pluses que aparece en convenio.

– Días festivos personal no desplazado. Si la guardia se realiza en días festivos por personal no desplazado se contabilizará las horas activas (H.Act) totales realizadas durante el turno (periodo) de guardia.

Las H.Act se computarán como horas extra.

Se contabilizarán las horas pasivas (H.Pas) que resulten de la diferencia entre el turno (periodo) de guardia asignado y las H.Act realizadas.

Además de lo anteriormente especificado, se aplicará todo lo referente a pluses que aparece en convenio.

Para aquellos empleados del área de Services cuya actividad habitual por la naturaleza de su puesto sea precisamente el servicio de mantenimiento, se fija una compensación única mensual de disponibilidad por un importe de 250 euros.

Artículo 32. *Dietas de viaje.*

El personal desplazado por razones de trabajo percibirá una dieta en concepto de manutención de 49,08 euros por día de desplazamiento efectivo, desde el 1 de enero de 2015 hasta 31 de diciembre de 2017.

Los gastos de alojamiento debidamente justificados correrán por cuenta de la Compañía; dicho alojamiento tendrá las necesarias condiciones de comodidad, higiene e intimidad para el personal.

El personal que se desplace de la localidad donde esté enclavado el centro de trabajo y que no perciba dieta, cobrará media dieta, que será sustitutiva de cualquier compensación que viniera disfrutando en concepto de comida.

El valor de la media dieta será de 18,78 euros desde el 1 de enero de 2015 hasta 31 de diciembre de 2017.

Cuando por circunstancias laborales, se tenga que realizar un desplazamiento fuera de España hasta un plazo máximo de tres meses, se percibirá una dieta internacional por cada día de desplazamiento equivalente en sus valores, dependiendo del país de destino, según las tablas establecidas en el Grupo. Los gastos de desplazamiento y alojamiento correrán por cuenta de la Compañía. Por cada mes de trabajo desplazado en el extranjero, la empresa abonará además, un viaje de ida y vuelta en avión, al lugar de residencia habitual de origen y regreso al de desplazamiento.

Artículo 33. *Pago por kilometraje.*

Cuando por las necesidades del servicio y previa la autorización del responsable directo correspondiente se utilice vehículo propio en desplazamiento por cuenta de la Compañía, se abonará la cantidad que corresponda por kilómetro recorrido en dicho desplazamiento, incluyendo esta cantidad cualquier coste por este concepto.

Durante la vigencia del presente Convenio la cantidad a aplicar por km recorrido será de 0,3150 euros desde el 1 de enero de 2015 hasta 31 de diciembre de 2017

Artículo 34. *Ayuda por comida.*

El personal cuya jornada partida de trabajo de lugar a una interrupción al mediodía podrá utilizar, si lo desea, los vales que mediante el sistema ticket restaurante, la Empresa pone a su disposición.

Para 2015, 2016 y 2017 el importe será de 10 euros de acuerdo a lo establecido por Ley.

CAPÍTULO IV

Horas de trabajo, calendarios y horarios

Artículo 35. *Horas efectivas de trabajo.*

Se establece la siguiente jornada laboral anual, entendiéndose que la misma se corresponde con el tiempo de trabajo efectivo:

Año 2015: 1.674,00 horas de trabajo efectivo.

Año 2016: 1.674,00 horas de trabajo efectivo.

Año 2017: 1.674,00 horas de trabajo efectivo.

Artículo 36. *Calendarios laborales.*

En el último trimestre del año la Dirección y la representación de los trabajadores confeccionarán el calendario laboral y el horario a aplicar para el año siguiente. Se publicará para su general conocimiento.

Para 2015, 2016, 2017 se acuerda por ambas partes un único calendario laboral para el centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes.

El calendario y horario vigente para cada año de vigencia del presente convenio es el que figura en su anexo IV.

Ambas partes acuerdan que se realice el servicio de rutas geográficas (Madrid y pueblos del sur).

Artículo 37. *Horario flexible.*

Para el centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes existe la posibilidad de horario flexible en los términos que recoge el anexo IV del presente Convenio.

La interrupción por comida será de 45 minutos.

Las recuperaciones deberán efectuarse dentro de la misma jornada y en su defecto en período semanal.

Artículo 38. *Vacaciones anuales.*

El personal disfrutará de vacaciones retribuidas por un período de 31 días naturales por año de servicio computado de enero a diciembre, con carácter general dentro del período anual de disfrute de la jornada continuada y preferentemente en el mes de Agosto, de acuerdo con las necesidades de trabajo.

El personal disfrutará además de los días fijados con carácter general de los siguientes:

Con 15 años de antigüedad: 1 día.

Con 20 años de antigüedad: 2 días.

Con 25 años de antigüedad: 3 días.

La enfermedad debidamente justificada, con los correspondientes partes de baja y alta de la Seguridad Social, suspende el cómputo de días de vacaciones disfrutadas. Las fechas de disfrute de los días no computados como vacaciones de acuerdo con lo anteriormente establecido, se fijarán por la Empresa con el acuerdo del trabajador.

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio, tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración legal máxima de la jornada de trabajo. Su abono correspondiente se efectuará de acuerdo con lo establecido en el anexo III.

El número individual de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, sin perjuicio de su abono conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

CAPÍTULO V

Representación sindical

Artículo 40. *Derechos y garantías.*

El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales se regirán por lo dispuesto en las leyes actualmente en vigor.

Artículo 41. *Derecho de asamblea.*

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea de acuerdo con lo legalmente establecido. Excepcionalmente, la Empresa autorizará la realización de hasta tres asambleas en el transcurso del tiempo comprendido entre el inicio de las negociaciones del Convenio y el acuerdo definitivo que lo sustituya, dentro de las horas de trabajo y por el tiempo retribuido que se acuerde en su momento por la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 42. *Representación sindical.*

Con el fin de consolidar los derechos sindicales y sociales en nuestra Empresa, los representantes sindicales podrán editar, publicar y distribuir cualquier material que esté relacionado con el interés laboral o social de los trabajadores, a través de los medios informáticos que dispone la empresa con las máximas garantías de privacidad y confidencialidad, siempre y cuando dicha actividad no perturbe el desarrollo normal del trabajo.

Disposición adicional primera.

Los efectos económicos entrarán en vigor desde el 1 de enero de 2015, salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo.

Disposición adicional segunda.

Todo el personal contratado de nuevo ingreso sin experiencia será considerado a todos los efectos de aplicación dentro del Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera.

De acuerdo con la legislación vigente, todo lo regulado en el presente convenio es de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación legal.

La empresa y los representantes sindicales, se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género. Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Disposición adicional cuarta.

Ambas partes acuerdan durante la vigencia de este convenio una comisión de política de viajes que tendrá por objeto la mejora de las normas, procesos y procedimientos, reuniéndose sus miembros al menos cada mes o cuando por la importancia de los asuntos a tratar, así se vea conveniente.

Disposición derogatoria única.

A la firma del presente Convenio quedan expresamente derogadas cuantas normas de régimen interno se opongan a lo pactado.