

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Alston Power, Sociedad Anónima” (código número 28012152012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Alston Power, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 31 de mayo de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de noviembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

ALSTOM POWER
CONVENIO COLECTIVO
CENTRO DE TRABAJO ALCOBENDAS
Calle Valgrande, 8-2 Alcobendas (Madrid)

Periodo de 1 de diciembre de 2011 - 31 de marzo de 2014

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio Colectivo a “trabajador, empleado, compañero” se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

El presente Convenio se concierta entre la Empresa Alstom Power, S. A., representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo de la Dirección General de la misma, y por el Comité de Empresa.

- Por parte de la empresa:
Peter Steiner.
Juan Antonio Millán de Corral.
Philibert Lechere.
- Por parte de la comité:
Jesus Muñoz Sánchez.
Juan Carlos Ordás Fernandez.
Juan Carlos Aguado López.
Jose Enrique Pérez Rabadán.
Federico Martínez Bueno.

Capítulo I

Ámbito y denuncia

Artículo 1. *Ámbito Territorial*

El presente Convenio es de aplicación al Centro de Trabajo que la empresa Alstom Power, S. A., tiene en la actualidad en Alcobendas, Madrid.

No obstante, cualquier trabajador de otro centro de trabajo de Alstom Power, S. A., podrá adscribirse voluntariamente a este Convenio Colectivo, para ello deberá solicitarlo, mediante escrito a la Comisión Paritaria.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Alstom Power, S. A., y los trabajadores de este centro, en su ámbito personal, entendiéndose y aceptando ambas partes que las condiciones no contempladas en los títulos que aquí se definen encuentran su aplicación en las disposiciones de carácter general que se hallen en vigor y sean de aplicación.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa Alstom Power, S. A., que estén adscritos al C.C.C. del centro de trabajo o cualquier otro C.C.C. que estuviera en la misma provincia de Madrid en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo.

El personal que está fuera de la aplicación de este Convenio Colectivo es aquel cuya dependencia jerárquica y directa sea de la Dirección General, así como el personal impatriado, y todo aquel empleado al que la empresa, mediante poder notarial, le haya facultado para representarla en cualquier ámbito.

Los trabajadores de otros centros de trabajo de Alstom Power, S. A., que voluntariamente deseen adscribirse a este Convenio Colectivo y que cumplan los requisitos de no ser personal dependiente jerárquicamente y directamente de la Dirección General de la Compañía, no sea personal impatriado y que no tenga ningún tipo de facultad de representación de la Compañía, lo deberán hacer mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, ésta remitirá al solicitante la decisión tomada mancomunadamente con el Comité de Empresa, en un plazo no superior a quince días desde la recepción de la solicitud.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El periodo de aplicación del presente Convenio será del día 1 de diciembre de 2011 al 31 de marzo de 2014.

Artículo 5. *Denuncia del convenio*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiéndose formular con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la

revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1º de abril del 2014 en sus propios términos.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo improrrogable de treinta días naturales, a renegociar otro nuevo ajustado a la legalidad.

En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado parcialmente en aquellas cláusulas objeto de la nulidad. Las partes firmantes se comprometen, en el plazo improrrogable de treinta días naturales, a renegociar dichas cláusulas.

Capítulo II

Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 7. *General*

Las condiciones pactadas en este Convenio se respetarán y no quedarán absorbidas ni compensadas.

No obstante, y como norma general, se respetarán las condiciones "ad personam", siempre y cuando sean más favorables a las reflejadas en este Convenio, bien por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase y contrato individual.

Las disposiciones futuras de cualquier tipo que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual, sus condiciones superasen las acordadas en el presente Convenio.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 8. *Normas generales*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y a la Legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciben las facultades, como por los que después será destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa el nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y/o departamentos y variaciones de puestos de trabajo y en general, de cuanto pueda conducir aun proceso técnico de la empresa.

La representación legal de los trabajadores participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará por que en el ejercicio de éstas facultades no se conculque la legislación vigente.

Capítulo IV

Vacantes, iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 9. *Vacantes y promociones en la empresa*

Cuando se detecte una vacante en la empresa, y la solicitud de contratación con el objeto de cubrirla esté aprobada, según los reglamentos internos del Grupo Alstom, ésta deberá ser obligatoriamente publicada en la intranet del Grupo Alstom en el apartado creado al efecto para ello, con el objeto de facilitar la movilidad interna de los empleados. No obstante, todos los finales de mes los Representantes de los Trabajadores serán informados de las vacantes existentes en su entidad mercantil así como las que hubiere en el Grupo Alstom España.

Para cubrir las vacantes existentes tendrán preferencia en cualquier caso, el personal interno del Grupo ALSTOM siempre que éstos reúnan las condiciones requeridas para el puesto, en el caso

contrario las vacantes serán externas, en este caso se deberá intentar dar prioridad a personal minusválido, siempre y cuando el conjunto de la plantilla total de la entidad Alstom Power, S. A., no tenga cubierto el cupo del 2% de trabajadores minusválidos, tal y como lo dispone el artículo 38, punto 1 de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos.

En el área de personal de campo y con objeto de un mayor control de la sub-imputación se tenderá a la contratación indefinida a tiempo parcial y/o la modalidad de fijos discontinuos.

En la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Real Decreto Ley 1/1995 de 24 de marzo del ET.

Todas las nuevas contrataciones serán notificadas a los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. *Ingresos*

La contratación de trabajadores se realizará, en cualquier caso, de acuerdo con lo que determina el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

De carácter obligatorio una vez realizado el ingreso de los trabajadores en la Compañía su primera actividad, será recibir la formación necesaria con objeto de conocer el Código Ético de la Compañía, así como los procedimientos de alerta del mismo, quedando su aceptación y conocimiento del mismo como parte inherente de su contrato de trabajo.

Artículo 11. *Contratos de duración determinada*

Atendiendo a la estacionalidad, temporalidad o duración de los trabajos objetos del contrato, la Empresa decidirá la modalidad contractual a aplicar, con la excepción de las intervenciones para reparación o revisiones de turbinas de vapor, generadores, turbinas industriales o Revisiones A, B y C en instalaciones del Cliente, que por ser unos servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, el contrato a utilizar será el contrato de Obra o Servicio determinado, haciendo la indicación expresa de las tareas a realizar del trabajador contratado dentro de la reparación y/o revisión finalizando el contrato una vez finalizados los trabajos contratados aunque la reparación continúe.

En el caso de utilizar la modalidad de contratación de contrato en Prácticas y a tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

Primer año : 85 % de los conceptos salariales establecidos en este convenio para su categoría.

Segundo año:: 95% de los conceptos salariales establecidos en este convenio para su categoría.

Artículo 12. *Periodo de prueba*

El trabajador está sujeto a periodo de prueba si consta expresamente por escrito en el contrato de trabajo, quedando establecido en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: seis meses en cómputo anual.
- Resto de trabajadores: dos meses en cómputo anual.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Artículo 13. *Excedencias*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, debiendo solicitarlo de forma fehaciente a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de un mes antes de la fecha prevista del inicio de la excedencia. Éste derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

No obstante el trabajador deberá comunicar a la empresa de forma fehaciente su deseo de reincorporación a la empresa con un mes de antelación.

Artículo 14. *Jubilación obligatoria*

La edad obligatoria de Jubilación será la que establezca la normativa a este respecto y cuando el trabajador reúna las condiciones generales necesarias para causar la pensión de Jubilación.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto, al menos, el periodo mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Para aquellos trabajadores que no cumplen los requisitos para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación la empresa estudiara individualmente cada caso.

La Compañía contratará un nuevo empleado o, en su defecto, convertirá un contrato temporal en indefinido por cada trabajador que teniendo la edad legal, se jubile forzosamente en la empresa.

Artículo 15. *Jubilación parcial anticipada, contrato de relevo*

Todo trabajador con 61 años de edad real, con un periodo mínimo de cotización de treinta años y con una antigüedad en la empresa de seis o más años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación a tiempo parcial podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa su deseo de jubilarse parcialmente mediante un Contrato de Relevo.

La reducción de la jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, pudiendo alcanzar el 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.

La empresa abonará al trabajador el porcentaje de la jornada real trabajada según su Salario Real y en cualquier caso si la suma de la pensión parcial, que abona la seguridad social, y el porcentaje de su Salario Real fuera inferior a la pensión máxima del año correspondiente, la empresa complementará hasta que el importe sea igual a la pensión máxima establecida para el año en curso.

Artículo 16. *Extinción del contrato*

Son causa de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier violación de las normas del Código Ético del Grupo Alstom. Cuando un trabajador incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones dictadas anteriormente, la Dirección de la Empresa le notificará su despido mediante escrito en el que se indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél. El trabajador firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmada por dos testigos en defecto de aquél.

Los Representantes de los Trabajadores en la empresa serán informados de la falta cometida previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de éstos vincule a la empresa.

Artículo 17. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador*

El trabajador que cese voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito, con al menos un mes de antelación en el caso de personal técnico titulado y quince días en el resto del personal.

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

Capítulo V

*Áreas de personal en la empresa***Artículo 18.** *Áreas de personal en la compañía*

Se distinguen tres áreas claramente definidas en Alstom Power, S. A.:

- Personal de Oficina.
- Personal de Campo.
- Personal de Operación y Mantenimiento.

Artículo 19. *Personal de oficina*

Personal que presta sus servicios en los centros de trabajo propios de Alstom Power, S. A., sujetos a un horario estipulado, sus desplazamientos a centros de trabajo de clientes, tanto en territorio nacional como en el extranjero, únicamente son relacionados por visitas de asesoramiento técnico, visita comercial o visitas relacionadas con el proyecto que se esté ejecutando en el centro de trabajo del cliente.

Artículo 20. *Personal de campo*

Se entiende por Personal de Campo, el personal que, si bien está adscrito a un centro de trabajo de Alstom Power, S. A., es considerado de carácter itinerante por realizar su trabajo en los diferentes centros de trabajo de las empresas clientes de Alstom Power, S. A., bien en territorio nacional o extranjero, y que por la propia naturaleza de sus trabajos tienen una jornada y horarios absolutamente irregulares y sujetos ambos a muy diferentes alternativas que pasan incluso por periodos temporales de inactividad (horas de espera o disponibilidad).

Artículo 21. *Personal de operación y mantenimiento*

Personal que presta servicios en el domicilio del cliente a través de un contrato de prestación de servicios de operar las instalaciones y mantenimiento predictivo y correctivo de la misma, o bien de apoyo al personal de la empresa cliente para la operación y el mantenimiento de las instalaciones.

En ambos casos el personal de operación y mantenimiento está asignado a una instalación.

Cualquier trabajador, por disminución de su carga de trabajo en su área estando ésta justificada, podrá optar a cubrir puntas de trabajo de las distintas áreas de trabajo, manteniendo su salario real y si en su nueva posición hubiera conceptos retributivos variables, los percibirá a tenor de la categoría donde fuera encuadrado, por ser esta medida de carácter meramente temporal no será considerada, en ningún caso, como modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Artículo 22. Régimen salarial

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto.

Estas tablas salariales se incrementarán:

- A fecha 1 de abril de 2012 el incremento será del I.P.C. General Interanual del periodo anterior (marzo 2011 a marzo 2012)- Si el I.P.C. fuera negativo el incremento sería cero y si fuera superior al 5% este incremento sería del 5%.
- A fecha 1 de abril de 2013 el incremento será del I.P.C. General Interanual del periodo anterior (marzo 2012 a marzo 2013)- Si el I.P.C. fuera negativo el incremento sería cero y si fuera superior al 5% este incremento sería del 5%.

Artículo 23. Conceptos y definiciones

A) Salario de convenio

Es el salario definido en las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo indicadas para cada Categoría Profesional y éste se compone de:

1. Conceptos consolidables:
 - 1.1. Salario base:
Retribución del trabajador de carácter mensual.
 - 1.2. Complemento personal de antigüedad:
Complemento personal que se abona a razón del tiempo que el trabajador venga prestando sus servicios en la empresa.
En este convenio se abonará por trienios de trabajo efectivo hasta un máximo de 13 trienios. Una vez cumplido el trienio se empezará a percibir al mes posterior.
2. Conceptos no consolidables:
 - 2.1. Complemento trabajo día laboral:
Complemento que se abona al personal de Campo por trabajo efectivo en día laboral en territorio nacional español.
 - 2.2. Complemento trabajo día festivo:
Complemento que se abona al personal de Campo por trabajo efectivo en día festivo en territorio nacional español.
 - 2.3. Complemento trabajo extranjero:
Complemento que se abona al personal de Campo por cada día de trabajo efectivo en territorio extranjero, este complemento es incompatible con los anteriores, es decir, por día de trabajo en el extranjero independientemente que sea laboral o festivo se abonará este complemento.
Este complemento será exento siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - Que los trabajos se realicen para una empresa o una entidad legal no residente en España.
 - Que entre la entidad legal española y la entidad legal extranjera exista un contrato de servicios que justifique plenamente que el desplazamiento no es circunstancial.
 - Que el trabajador desplazado sea Residente fiscal en España (se deberá justificar fehacientemente todos los inicios del año fiscal, mediante certificado de la Agencia Tributaria).
 - El trabajador antes de su partida deberá tener en su posesión su comunicación de desplazamiento, debidamente firmada por la Empresa, con indicación precisa de cuál es su destino, empresa y dirección de la misma objeto del contrato entre entidades, el objeto de los servicios a realizar, así como de los importes de los pluses a cobrar, y la duración aproximada de los trabajos.
 - El país destino no podrá estar considerado como paraíso fiscal.
 - 2.4. Plus de turno:
Complemento que se abona al personal de Operación y Mantenimiento que presta sus servicios en un régimen de turnos de trabajo; este complemento únicamente será abonado por los días de trabajo efectivo.
 - 2.5. Reten:
El equipo de operarios del área de personal de Operación y Mantenimiento que atenderá las anomalías y necesidades imprevistas que puedan surgir fuera del horario habitual

en la central eléctrica estando este equipo compuesto por un eléctrico, un mecánico y un operario de apoyo.

La duración de cada Retén será de siete días, contados de lunes a lunes, realizándose el relevo a las ocho horas. La rotación de los operarios será individual para cada sección, quedando integrados en la misma los Ingenieros mecánicos y eléctricos, los Técnicos eléctricos y mecánicos, los Oficiales de 1ª y 2ª y Ayudantes de Especialista o Especialistas, si los hubiere, no creándose distinción de categoría ni profesión para el percibo del plus que se establece.

La retribución por este servicio, se establece para cubrir los siete días de duración, siendo el que figura en las Tablas Salariales por día en estado de Retén. Cuando aparte del domingo incidan dentro de los siete días asignados uno o más festivos oficiales, excepto los de Navidad y Año Nuevo, el trabajador de Retén percibirá por cada uno de ellos el importe del Plus día Festivo establecido en las Tablas Salariales. El personal de Retén coincidente con la noche de Nochebuena y Nochevieja percibirá el importe del Plus Especial establecido en las Tablas Salariales. Asimismo; el coincidente con los días de Navidad y Año Nuevo; percibirá el importe del Plus Especial establecido en las Tablas Salariales.

2.6. Horas trabajo reten:

Cuando surja una emergencia o irregularidad que requiera la presencia en planta de uno o más de los componentes del Retén, tan pronto como éstos sean requeridos, procederán con la mayor prontitud (máx. 90 minutos) a personarse en planta. La llamada será considerada como de emergencia, y se procederá el abono de las horas trabajadas en concepto de horas de Retén por el importe que figura en las Tablas Salariales.

2.7. Plus día festivo:

Incremento del Plus de Turno y/o Retén para el personal del Área de Operación y Mantenimiento que coincida con festivo, no considerando como tales ni sábados ni domingos.

2.8. Plus especial:

Incremento del Plus de Turno y/o Retén para el personal del Área de Operación y Mantenimiento que coincida con la noche del 24 de diciembre, Nochevieja o que esté de Turno y/o Retén los días de Navidad y/o Año Nuevo.

2.9. Complemento parada "c" día laboral:

Complemento que se abona al personal del Área de operación y Mantenimiento por trabajo efectivo en día laboral. Excluyendo al personal asignado de Retén y al personal de Operación que durante la parada esté a turnos.

2.10. Complemento parada "c" día festivo:

Complemento que se abona al personal del Área de Operación y Mantenimiento por trabajo efectivo en día festivo. Excluyendo al personal asignado de Retén y al personal de Operación que durante la parada esté a turnos.

2.11. Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad:

La cuantía de estos complementos será la reflejada en las Tablas Salariales anexas. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, y previos informe del Comité de Seguridad y Salud y Servicio de Prevención, dejará de abonarse esta bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada ante el órgano jurisdiccional competente.

2.12. Complemento de nocturnidad:

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas. Los trabajadores adscritos al personal de Campo que realicen su trabajo en dicho periodo percibirán este complemento de nocturnidad que figura en la Tabla de Salarios anexa. Este complemento se percibirá exclusivamente por las horas reales trabajadas en este periodo.

Queda exceptuado del cobro de este complemento por trabajo nocturno el personal que haya sido contratado para realizar su función en el periodo nocturno expresamente, así como el personal del Área de Operación y Mantenimiento que estuviera en Retén y tuviera horas de Retén nocturnas.

2.13. Horas extraordinarias:

Se consideraran horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada de trabajo efectivo anual vigente en cada momento según el Convenio Colectivo del personal de Alstom Power, S. A., si bien a estos efectos, y aunque se abonen como si hubieran sido trabajadas, las horas de inactividad para el personal de Campo no trabajadas efectivamente por no existir faena de campo (horas de espera y disponibilidad); no se computarán como de trabajo efectivo sino de descanso, abonándose como extraordinarias sólo aquellas que sobrepasen, en cómputo anual, el número de horas efectivas de trabajo que constituya la jornada anual fijada en Convenio Colectivo en cada momento vigente para el personal de Alstom Power, S. A.

Para el área del personal de Oficina los excesos de jornada deberán estar autorizados previa y fehacientemente por el responsable directo y la Dirección de Recursos Humanos del centro de trabajo. Estos excesos de jornada serán compensados con descanso.

Las horas extraordinarias, las ochenta (80) horas primeras legalmente permitidas, así calculadas se abonarán al "personal de Campo" y al personal del Área de Operación y Mantenimiento, al 175% del valor de la hora ordinaria de los conceptos de Convenio Colectivo en vigor en cada momento y nunca inferior al 100% del valor de la hora ordinaria de su Salario Real; el resto de horas que sobrepasen las 80 horas legalmente permitidas se compensarán con tiempo libre, comprometiéndose el "personal de Campo" a la efectiva realización, tanto de unas como de otras, cuando las mismas sean necesarias a juicio de la Dirección de la Empresa.

B) Salario real

Es el salario bruto anual pactado entre trabajador y empresa y que figura en su contrato de trabajo, sin contar retribución variable (bono) si lo hubiera. Este nunca podrá ser inferior al estipulado en este Convenio Colectivo para su categoría.

La Empresa podrá pactar salarios superiores para las categorías que figuran en este Convenio Colectivo.

La diferencia entre el bruto pactado entre trabajador y Empresa y el estipulado en el Convenio Colectivo para esa categoría será reflejada en el concepto remunerativo:

- Complemento unidad o complemento personal.

Este complemento será de libre disposición por parte de la Compañía y será absorbible y compensable.

C) Salario total

Es el salario total cobrado por el trabajador por todos los conceptos, con la excepción de las dietas, y que figura en su certificado de retenciones.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias a razón del salario real mes que devengarán del día uno de enero al treinta de junio y del día uno de julio al treinta y uno de diciembre y se harán efectivas en la nómina de junio y en la del mes de diciembre.

Para el personal sujeto a Contrato Temporal se le podrá abonar mensualmente el devengo.

Artículo 25. *Remuneración variable de convenio según resultados de la unidad*

Para el cálculo de esta Remuneración Variable según resultados de la Unidad de negocio, la Dirección de Recursos Humanos facilitará al Comité de Empresa una relación de todo el personal adscrito al Convenio Colectivo, incluidos los adscritos al Grupo Profesional "O" (Excluidos de Convenio), por Unidad de negocio a fecha 31 de marzo, con el salario base por categoría y mes según Tablas Salariales en vigor a 31 de marzo.

Se realizará un sumatorio de los salarios bases mensuales, y se obtendrá un salario promedio por empleado y mes. Este salario base promedio mes / empleado será el importe máximo a percibir por trabajador si se consiguiera el 100% de los objetivos marcados para el año fiscal que inmediatamente comienza el día 1 de abril y finaliza el 31 de marzo del siguiente año.

Los objetivos estarán compuestos por cinco ítems con valores puestos por la Compañía/Unidad al iniciarse el año fiscal (abril):

- Entrada de pedidos. (K€).
- Margen bruto sobre entrada de pedidos (%).
- Resultado de explotación (K€).
- Generación de Capital circulante (K€).
- Nº de accidentes (IFR Nº de accidentes por cada millón de horas trabajadas).

Si se consiguieran cumplir los cinco objetivos al finalizar el año fiscal (marzo del siguiente año) se percibirá el 100%; si se consiguieran cumplir cuatro se percibiría el 60%; si se consiguiera cumplir tres se percibiría el 40%; si se consiguiera cumplir dos se percibiría el 20% y si únicamente se consiguiera cumplir uno se percibiría el 10%.

Tendrán derecho a esta Remuneración Variable todos los trabajadores adscritos a este Convenio Colectivo que presten sus servicios durante todo el año fiscal completo en situación de alta en la Empresa, durante todo el periodo de 1 de abril al 31 de marzo del siguiente año.

Los trabajadores que causen baja en la Compañía, durante el periodo del 1 de abril al 31 de marzo del siguiente año, por causa imputable a ellos no tendrán derecho a esta paga ni a parte proporcional alguna de la misma.

Los trabajadores, que durante este periodo se encuentren bajo una causa legal de suspensión del contrato de trabajo, salvo las de maternidad y/o paternidad, tampoco tendrán derecho a esta paga, salvo que el inicio de la suspensión y la reincorporación sean dentro del periodo establecido, en ese caso se abonará la parte proporcional correspondiente.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o de accidente de trabajo únicamente se tendrán en cuenta los veinticinco primeros días, bien de un proceso o de la acumulación de procesos, el resto de días en situación de baja no se tendrá en cuenta para el abono de esta paga.

En los casos de los trabajadores del Área del personal de Campo se efectuará un prorrateo con las horas totales trabajadas correspondientes al año natural, enero a diciembre, siendo el 80% de las horas año (1.736) el 100%.

Artículo 26. *Condiciones más beneficiosas*

Si algún trabajador tuviera algún concepto salarial que no figurase en este Convenio Colectivo se respetará como condición más beneficiosa, así como si algún trabajador del Área de personal de Campo tuviera otro cálculo para establecer su Complemento día laboral o festivo y este fuera más beneficioso que el aquí expuesto, se respetará también como condición más beneficiosa.

No obstante la Dirección de Recursos Humanos facilitará la relación nominativa de estos casos para su conocimiento y efectos.

Artículo 27. *Vacaciones anuales retribuidas*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración mínima de 22 días laborables (equivalente a 30 días naturales).

Las vacaciones deben ser solicitadas por el Empleado, a través del correspondiente "Portal del Empleado", a su superior directo, quedando supeditada su concesión a las necesidades de servicio. En caso de no poder disfrutar en las fechas solicitadas, se fijará una nueva fecha de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

En el caso de que el Jefe inmediato no aprobase ni denegase el periodo de vacaciones solicitado por el Empleado en un plazo máximo de cinco días naturales, este periodo de vacaciones será automáticamente autorizado.

De cara a la organización interna los Empleados deberán prever su plan de vacaciones con su Jefe inmediato antes del día 30 de abril, y una vez comentadas solicitarlas por medio del "Portal del Empleado".

Las vacaciones quedarán interrumpidas en casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común.

El disfrute del periodo de vacaciones correspondiente al año en curso finaliza el día 31 de enero del siguiente año, no obstante todas las vacaciones deberán quedar solicitadas y autorizadas antes del día 31 de diciembre.

Artículo 28. *Licencias retribuidas*

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho al abono de su Salario Real por algunos de los motivos y tiempos siguientes:

- Por matrimonio propio o pareja de hecho legalmente acreditada: 15 días naturales de licencia retribuida, que deberán ser disfrutados a partir de la ceremonia oficial. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.
- Por nacimiento de hijo: cuatro días naturales, a partir del día del nacimiento.
- Por enfermedad grave, accidente, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge, familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días naturales.
Cuando la enfermedad grave persistiera, se tendrá derecho a una segunda licencia de dos días naturales, pasados quince días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por traslado.
A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave cuando así sea determinado por el facultativo correspondiente.
- Por visita al médico de cabecera: 20 horas/año.
- Por visita al médico especialista: por el tiempo necesario.
- Por fallecimiento de cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días naturales, a contar desde la fecha de óbito.
Cuando se tenga que efectuar un desplazamiento de más de 200 km se aumentará la licencia en un día natural más y si fuese superior a 300 km un día natural más.
- Por matrimonio de familiares de primer grado: dos días naturales.
- De lactancia: 1 hora de permiso retribuido al comienzo o finalización de la jornada, durante los primeros 12 meses desde el nacimiento. Estas horas se podrán acumular en 20 días naturales. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y, no obstante, sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen; en caso de parto múltiple se añadirá una hora diaria más por cada hijo.
- Por el tiempo indispensable: para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por traslado de domicilio habitual: un día natural en la misma provincia y dos días naturales si es en distinta provincia, ampliados en otros dos no retribuidos.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, donación de sangre y función de Jurado en Tribunal.
- Para asistencia a consulta médica con hijos menores de edad: 20 horas al año. Si los hijos fueran disminuidos físico o psíquicamente: por todo el tiempo que fuera necesario.
- Para asistencia a consulta médica con cónyuge y padres, que no tengan la posibilidad de que les acompañe otra persona, o de que no puedan acudir solos a consulta, 20 horas al año.
- Se disfrutarán 2 días laborables al año, de libre disposición, para asuntos propios.

Los hijos adoptados o acogidos legalmente, tendrán la misma consideración, a todos los efectos, que los hijos naturales.

Quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho, previa comunicación al Dpto. de RR.HH. del Centro, a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del Salario Real entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta del 2º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al Dpto. de RR.HH. del Centro con 15 días naturales de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 29. Dietas

Territorio nacional español

Todos los trabajadores asignados al Personal de Campo en su condición de personal itinerante percibirán en concepto de dieta por manutención la cantidad legal máxima exenta prevista para el año en curso por día de trabajo en el domicilio del cliente, con la salvedad de los contratados mediante un contrato temporal para una obra en concreto y estén asignados al centro de trabajo donde se realiza la intervención.

Extranjero

Todos los trabajadores asignados al Personal de Campo en su condición de personal itinerante percibirán en concepto de dieta extranjero por manutención la cantidad estipulada en la norma IFAP (normativa interna del GRUPO Alstom para desplazamientos del personal de campo), dependiendo del País donde presten sus servicios.

Artículo 30. Viajes

Se aplicarán las políticas de viajes del Grupo Alstom.

Artículo 31. Kilometraje

Cuando por motivo de un viaje de servicio, y la Empresa excepcionalmente autorice el uso del vehículo propio del trabajador, éste tendrá derecho a percibir como gasto de locomoción, la cantidad de 0,28 euros por kilómetro recorrido. En ningún caso será autorizado el uso del vehículo propio cuando no quede constatado que el seguro del mismo es de la modalidad a todo riesgo.

Si hubiera en algún momento alguna instrucción corporativa e impusiera un valor para este concepto superior automáticamente tendría validez el validado para el Grupo.

Capítulo VII

Jornada de trabajo y calendario laboral

Artículo 32. Jornada de trabajo

La Jornada de trabajo efectivo para los años de duración del presente convenio será de 1.736 horas computables anualmente por razones de estacionalidad, organizativas y de flexibilidad, para todas las aéreas de personal de la Compañía enumeradas en el artículo 17 de este Convenio.

No obstante, la jornada anual de trabajo efectivo para los trabajadores asignados al Área de Personal de Campo es la misma que se encuentre vigente con carácter general en cada momento para el personal de Alstom Power, S. A., si bien, dadas las especiales características del trabajo de este tipo de personal, y a su natural irregularidad en el tiempo, ya que depende de los contratos de obra que se establezcan entre Alstom Power, S. A., y sus respectivos clientes o dueños de las obras, y de otras circunstancias no conocidas de antemano, aquélla se distribuirá de forma irregular a lo largo del año respetándose los periodos obligatorios de descanso diario y semanal establecidos con carácter imperativo por la Ley, si bien se acuerda aquí expresamente una distribución del tiempo de trabajo efectivo diario acorde con las necesidades del trabajo en cada obra, tal y como establece y permite el artículo 34º puntos 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), así como el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre sobre Jornadas Especiales de Trabajo, que se declara aquí por ambas partes de aplicación, al objeto de utilizar al máximo las posibilidades de flexibilidad que el mismo ofrece en la mencionada distribución irregular de la Jornada y horarios y de los periodos de descanso semanal y entre jornadas artículos 1 y 2 del Capítulo primero y 19 al 22 de su sección 5.

De todas maneras, cuando sea absolutamente necesario realizar trabajos en horarios que superen el número de 9 horas diarias o disminuir el descanso semanal o entre jornadas por debajo del mínimo establecido legalmente, el Jefe de Proyecto deberá autorizarlo con su firma y una suficiente explicación de su necesidad, comunicándoselo al Jefe de Obra, si hubiera, para que éste lo comunique al empleado o empleados y al Comité de Empresa.

Artículo 33. *Calendario laboral*

A) Personal de oficina

Una vez publicado en el B.O.E., según lo dispuesto en el artículo 45 del Real Decreto 2001/1933, las fiestas laborales correspondientes al año inmediatamente posterior se confeccionara, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, como asimismo, fiestas convenidas o días recuperados, jornadas continuas, etc. fijándose el total de tiempo de trabajo efectivo diario para obtener las horas anuales acordadas.

Durante la vigencia de este Convenio se mantiene el comienzo de la jornada que será entre las 7:00 horas y las 9:00 horas (entrada flexible) y habrá que realizar las horas de trabajo efectivo recogidas en el calendario laboral vigente.

Dentro del cómputo del total de horas está incluida la pausa de 20 minutos diarios del desayuno a cargo de la Empresa.

El horario de comida comienza a las 13:00 horas, siendo mínimo 15 minutos y máximo de 2 horas.

En caso de existir otro Centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Madrid y el personal de Alstom Power, S. A., compartiera ese Centro con trabajadores de sociedades distintas pero pertenecientes al GRUPO Alstom, si estos, los trabajadores de Alstom Power, S. A., estuvieran en minoría en número de efectivos, este personal se adaptaría al calendario, horarios y jornadas de la mayoría de los trabajadores que presten servicios en ese Centro.

Si otro Centro de trabajo de Alstom Power, S. A., de otra Comunidad Autónoma, se adscribieran todos sus trabajadores a este Convenio Colectivo, el Personal denominado de Oficina adquiriría el mismo calendario, una vez negociado, con la salvedad de que se cambiarían sus fiestas autonómicas y locales y ajustándose con el objeto de ser los más parecidos posible.

B) Personal de campo

Al ser éste un personal considerado itinerante, y que únicamente presta sus servicios en los domicilios de las empresas clientes, su calendario laboral serán los días naturales del año descontando los días festivos oficiales más los sábados y domingos.

Si otro Centro de trabajo de Alstom Power, S. A., de otra Comunidad Autónoma, se adscribieran todos sus trabajadores a este Convenio Colectivo el Personal denominado de Campo, adquiriría el mismo calendario una vez negociado, con la salvedad de que se cambiarían sus fiestas autonómicas y locales y ajustándose con el objeto de ser los más parecidos posible.

C) Personal de operación y mantenimiento

Por ser éste un personal que presta sus servicios de Operación y Mantenimiento de una instalación durante 365 días año y 24 horas al día su calendario laboral tendrá exactamente el mismo tratamiento que el del Personal de Campo.

Si otro Centro de trabajo de Alstom Power, S. A., de otra Comunidad Autónoma, se adscribieran todos sus trabajadores a este Convenio Colectivo el Personal denominado de Campo, adquiriría el mismo calendario una vez negociado, con la salvedad de que se cambiarían sus fiestas autonómicas y locales y ajustándose con el objeto de ser los más parecidos posible.

D) Aspectos comunes

El Calendario que se pactase para este Centro de trabajo, recogerá como no laborales los días 24 y 31 de diciembre.

La publicación del calendario laboral del año inmediatamente posterior deberá de hacerse antes del día 5 de diciembre.

En caso de no estar publicado el calendario en la fecha estipulada por existir desacuerdo entre las Partes, sobre la elaboración del citado calendario, se someterá a la mediación del órgano de resolución de conflictos de la Comunidad de Madrid.

Capítulo VIII

*Políticas de igualdad***Artículo 34.** *Política de igualdad*

Se aplicará la Política de Igualdad elaborada o prevista de elaboración para el Grupo Alstom en España.

Artículo 35. *Violencia y acoso*

Se mantendrá en vigor el protocolo firmado entre la Representación Social de los Trabajadores y la Representación de la Empresa en enero de 2011, y será parte integrante de este Convenio Colectivo.

Capítulo IX

*Faltas y sanciones***Artículo 36.** *Criterios generales*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 37. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- B) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- C) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- D) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- E) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, material y herramientas de trabajo de los que se fuera responsable.
- F) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- G) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- H) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- I) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- J) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- K) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- L) No entregar en los plazos establecidos los partes de trabajo.

Artículo 38. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- B) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- C) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- D) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- E) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- F) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- G) Suplantar a otro trabajador alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- H) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- I) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

- J) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- K) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- L) El consumo de alcohol y drogas en el centro de trabajo propio o del cliente.

Artículo 39. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- B) La inasistencia al trabajo sin justificar durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- D) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- E) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- F) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.
- G) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- H) La disminución voluntaria continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- I) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- J) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- K) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.
Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, Jefes o Mandos Intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.
- L) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- M) El consumo de alcohol y drogas en el centro de trabajo propio o del cliente, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 40. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- A) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- C) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 41. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X

Beneficios sociales

Con objeto de una mejor administración de estos beneficios sociales y de equiparar a todos los Empleados de todas las Entidades mercantiles del Grupo Alstom en España cualquier implantación, o modificación de los beneficios, aquí expuestos a nivel Grupo será automáticamente vinculado y/o sustituido en este Capítulo.

Artículo 42. *Mejora por accidente no laboral o enfermedad común, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional*

En los casos de procesos de Incapacidad Temporal derivados de enfermedad común, enfermedad profesional y/o accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100% del Salario Real que en el momento de la baja médica tuviera el Empleado, manteniéndose inalterable, durante todo el proceso de incapacidad, bien hasta el alta médica o, en su defecto, hasta que se agotase el plazo máximo de obligación a cotizar, 18 meses, 547 días.

La empresa no complementará en los casos en los que la Mutua, con la que la empresa tenga acordado las funciones de control y seguimiento de contingencias comunes, dicte resolución de extinción del derecho a la prestación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común.

Artículo 43. *Complemento a salario real de la prestación de maternidad y/o paternidad*

Los trabajadores percibirán durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad un complemento que, sumado a la prestación de la seguridad social (cantidad bruta), resulte el equivalente al 100% de su salario real, percibiéndose asimismo la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente, por lo que se practicara de estas las deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo, (junio y/o diciembre).

El límite máximo a percibir (prestación de la seguridad social más el complemento) lo constituirá la cantidad bruta de salario real devengada el mes anterior a producirse la suspensión del contrato por maternidad o paternidad más la parte proporcional de la paga extraordinaria que correspondiese.

Para poder hacer efectivo este complemento, el trabajador deberá entregar a AES o en su defecto Recursos Humanos de su unidad la resolución de INSS donde figura el importe bruto máximo de su prestación.

Artículo 44. *Mejora ayuda familia por hijos con minusvalía*

Durante los años en vigor del presente Convenio se establece una mejora de ayuda familiar consistente en 150 euros al mes, y se abonará a todo trabajador por cada hijo minusválido a su cargo (33,33 % de minusvalía o más), reconocido como tal oficialmente. Esta mejora tiene carácter extra salarial.

Artículo 45. *Ayuda escolar*

Todo trabajador que tenga hijos en edad comprendida entre los 3 y los 18 años podrá solicitar una ayuda escolar dependiendo de la situación familiar del trabajador:

1. Trabajador, soltero, viudo o separado legalmente, que tenga a su cargo un hijo menor de 18 años, o incapacitado judicialmente, con un salario total inferior a 36.000 euros/año: 64 euros brutos mes (12 mensualidades) hasta un tope máximo de 2.500 euros/bruto año.

2. Trabajador casado, cuyo cónyuge gane menos de 1.500 Euros/año con un salario inferior a 34.000 euros/año; 64 euros brutos mes (12 mensualidades) hasta un tope máximo de 2.500 euros/bruto año.

En ambos casos, del Salario Total, serán descontados los importes cobrados por este concepto.

Esta ayuda será actualizada todos los meses de abril con carácter retroactivo al mes de enero, al alza o a la baja.

Esta mejora tiene carácter extra salarial.

Artículo 46. *Ayuda guardería*

La empresa concederá ayudas equivalentes al 10% del coste de la factura mensual, sin contar matrícula ni reserva de plaza, de guardería (homologada por el Ente Autonómico correspondiente), que deberá presentar en Recursos Humanos antes del día 10 de cada mes de los hijos de los Empleados con edades comprendidas entre 0 y 3 años.

Para acceder a todas estas ayudas el trabajador deberá solicitarlo a los Servicios Compartidos de Administración de Personal y Nóminas (AES) del Grupo Alstom con los formularios correspondientes y con la autorización del Director de Recursos Humanos de la Unidad o Entidad Legal.

Artículo 47. *Prestación por invalidez o muerte*

Si como consecuencia de accidente laboral o no laboral o de enfermedad profesional, se derivara una situación de gran invalidez, invalidez absoluta para cualquier profesión o invalidez total para la profesión habitual, la Empresa abonará al empleado la cantidad de 37.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esa cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

En caso de fallecimiento por cualquier causa, la empresa abonará a los beneficiarios del productor o, en su defecto, la viuda o derechohabientes, la cantidad de 30.000 euros a tanto alzado y por una sola vez. En caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, se percibirán ambas prestaciones.

La empresa contratará con una póliza que asegure las contingencias establecidas en la presente cláusula.

Artículo 48. *Deportes y sociales*

Como estímulo al mejor desarrollo de las relaciones humanas en la Empresa, la misma, mediante una comisión creada al efecto, compuesta por personal voluntario de los distintos Departamentos y Miembros del Comité de Empresa, bajo el control y asesoramiento del Departamento de Recursos Humanos, fomentará las obras y actos culturales y deportivos dentro del ámbito de Empresa, tales como competiciones deportivas, fiestas infantiles para los hijos de los trabajadores y todos aquellos que se estiman conducentes a una mejora social para el personal; para este fin se destinará un presupuesto anual de 6.500 euros, que será administrado por el Comité de Empresa, mediante el visto bueno de recursos humanos y/o la Dirección financiera de la Empresa.

Artículo 49. *Subvención comida*

La Empresa, a los trabajadores del Área de Personal de Oficina y Operación y Mantenimiento, les subvencionará con 9 euros en T.R, o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación para comida por cada día efectivo de trabajo en horario de jornada partida.

Artículo 50. *Transporte*

La Empresa mientras el Centro de trabajo se encuentre en localidad distinta a la del término municipal de Madrid, facilitará el transporte a los Empleados mediante un autobús de Empresa.

Artículo 51. *Vacaciones*

Por cada diez años del trabajador en la Empresa tendrán derecho a un día mas de vacaciones, hasta un tope máximo de veinticinco días laborables.

Artículo 52. *Premios continuidad*

La Empresa reconocerá anualmente a todos aquellos trabajadores que durante el año en curso cumplen 15 años y/o 25 años de prestación de servicios de forma continua en la Compañía.

Capítulo XI

Grupos profesionales

Artículo 53. *Grupo profesional 0*

En este grupo estarán todos los trabajadores a los que se refiere el artículo 3 de este convenio como personal no vinculado al presente Convenio Colectivo.

Artículo 54. *Grupo profesional 1*

Criterios generales

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, 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 calificación. 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.

Formación requerida

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

Tareas

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

Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de ejecución de proyectos, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

Tareas de dirección de la gestión comercial de líneas de producto 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 una empresa con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Artículo 55. *Grupo profesional 2*

Criterios generales

Trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan labores técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación requerida

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados y reconocidos por la Empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios superiores y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

Tareas

Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc.

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 ejecución de proyectos, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

Artículo 56. *Grupo profesional 3*

Criterios generales

Trabajadores que con un alto grado de responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Formación requerida

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas

Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo y supervisión al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, mecánica, electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, etc.).

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 dirección y supervisión en el área financiero y/o contable consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales 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) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

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

Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de maquinaria que implican amplios conocimientos integrados de mecánica, electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

Tareas técnicas de toda clase de proyectos, bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo incluso dirigir montajes.

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

Artículo 57. Grupo profesional 4**Criterios generales**

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación requerida

Bachillerato o equivalente o técnico especialista (Módulos de nivel 3), completada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas

Redacción de correspondencia, 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 la contabilidad.

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

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 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 de una intervención o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa como una vez instaladas en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Artículo 58. Grupo profesional 5**Criterios generales**

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta calificación dentro del esquema de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación requerida

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas

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 órdenes de un mando superior.

Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

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 requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

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 y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

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

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

Controlar la calidad del 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, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Artículo 59. *Grupo profesional 6*

Criterios generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación requerida

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas

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

Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento 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 muestra para análisis.

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

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.

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

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

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

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 vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Artículo 60. *Grupo profesional 7*

Criterios generales

Estarán incluidos en este Grupo, aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación requerida

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

Tareas

Tareas manuales.

Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran 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 conlleva 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 y géneros, sin riesgo del 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.

Capítulo XII

*Disposiciones varias***Artículo 61.** *Comité paritario de vigilancia e interpretación*

- Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su firma y entrada en vigor.
Este Comité cumplirá sus funciones interpretativas únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos Partes firmantes, por lo que el consultante deberá dirigirse inexcusablemente por escrito a la Representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con el fin de que ésta promueva, en su caso, la reunión del Comité, que deberá resolver en un plazo no superior a 15 días hábiles.
- Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos Partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.
- Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos Partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada que, habiendo intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.
- Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.
- En casos de no haber acuerdo en la Comisión Paritaria en los plazos aquí establecidos, siempre y en todo caso se intentará la solución al acuerdo acudiendo a la Fundación: Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.
- El Comité Paritario quedará integrado por dos representantes de cada una de las dos Partes signatarias del Convenio; dos nombrados por la Dirección de la Empresa y dos nombrados por la Representación de los Trabajadores.

Artículo 62. *Comité de empresa*

Funciones

Sin perjuicio de los derechos y deberes concedidos por las Leyes, se reconocen al Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Alcobendas las siguientes funciones:

- Ser informado por la Dirección de la Empresa, Unidad o negocio:

Trimestralmente:

- De la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, Unidad y/o negocio.
- De la situación económica de la Empresa, Unidad y/o negocio y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas.
- De las horas acumuladas del personal del Personal de Campo, con el desglose de horas contrato, horas trabajadas y horas descanso.
- De las previsiones de nuevas contrataciones de la Empresa, Unidad y/o negocio, también facilitará posiciones vacantes en ese momento en el Grupo Alstom en España, así como el número de contratos acumulados y efectuados del trimestre inmediatamente anterior.
- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- De todas las sanciones impuestas por la empresa, incluidas las leves.

Anualmente:

- Del balance final del ejercicio inmediatamente anterior de la Empresa, Unidad y/o negocio.
- Del presupuesto del ejercicio fiscal que se inicia, así como los objetivos marcados para cada Unidad y/o negocio.
- De las nuevas contrataciones de la Empresa, Unidad y/o negocio; también facilitará posiciones vacantes en ese momento en el Grupo ALSTOM en España, así como el número de contratos acumulados y efectuados del ejercicio fiscal inmediatamente anterior.
- De las horas acumuladas del Personal de Campo, con el desglose de horas contrato, horas trabajadas y horas descanso del año natural inmediatamente anterior.
- Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la Empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

— Emitir Informe

El Comité de Empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- Las reducciones de jornada.
- El traslado total o parcial de las instalaciones.
- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- Los planes de formación profesional en la Empresa.
- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La información la deberá facilitar la Dirección al Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los Representantes de los Trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera, que permita a los Representantes de los Trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del Comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

— El Comité de Empresa tendrá también las siguientes competencias:

Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en

vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en el artículo 19 del E.T.
- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Colaborar con la dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 63. *Capacidad y sigilo profesional*

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus Miembros.

2. Los Miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del Centro de Trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la Empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la Empresa o del Centro de Trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

Artículo 64. *Garantías*

Los miembros del Comité de Empresa, como Representantes Legales de los Trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4. Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Empresa.

5. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los Miembros del Comité de este Centro de Trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: Miembros del Comité de Empresa:

- Hasta cien trabajadores, quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

6. Los miembros del Comité de Empresa, siempre y cuando lo comuniquen con antelación al Dpto. de RR.HH del Centro, podrán ceder el total o parte de su crédito de horas sindicales mensual a favor de cualquiera de los Miembros del Comité.

Artículo 65. *Comité de seguridad y salud*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos, estará formado por los Delegados de Prevención y en igual número por representantes designados por la dirección de la Empresa y/o Centro de Trabajo.

2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, que serán comunicadas a la Dirección de la Empresa.

3. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
 - Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el Centro de Trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
2. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.



Capítulo XIII

TABLA SALARIAL ABRIL AÑO 2011

AREA PERSONAL DE CAMPO		SALARIO MENSUAL (14 PAGOS)	SALARIO ANUAL	ANTIGÜEDAD (MES)	C.DIARIO (DA)	C.FESTIVO (DA)	C. EXTRANJERO (DA)	Nocturnidad Prefchhora	Poligrisidad /Toxicidad /Penosidad	Dieta nacional	Dieta Internacional	RETEN	HORA RETEN	PLUS FESTIVO	PLUS ESPECIAL	PLUS PARADA "C" DIA LABORAL	PLUS PARADA "C" DIA FESTIVO
Grupo	Categoría																
2	JEFE DE OBRA	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €	70,00 €	90,00 €	76,00 €	4,48	3,58	La estipulada en la Inmudonal							
3	SUPERVISOR SENIOR	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €	70,00 €	90,00 €	76,00 €	4,48	3,58	La estipulada en la Inmudonal							
3	AY. INGENIERO-TECNICO DE ENSAYOS-OFFINA TECNICA PLANIFICADOR, CALIDAD ETC. CA	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €	70,00 €	90,00 €	76,00 €	4,48	3,58	La estipulada en la Inmudonal							
4	AY. INGENIERO-TECNICO DE ENSAYOS-OFFINA TECNICA PLANIFICADOR, CALIDAD ETC. CA	2.073,04 €	29.022,50 €	30,56 €	60,00 €	85,00 €	69,00 €	4,18	3,34	la maxima exenta en cada momento							
5	SUPERVISOR	1.728,05 €	24.192,67 €	30,56 €	50,00 €	72,00 €	57,00 €	3,48	2,79	la maxima exenta en cada momento							
5	ADMINISTRATIVO OBRA	1.728,05 €	24.192,67 €	30,56 €	50,00 €	72,00 €	57,00 €	3,48	2,79	la maxima exenta en cada momento							
5	JEFE DE EQUIPO	1.607,00 €	22.495,50 €	30,56 €	40,00 €	63,00 €	57,00 €	3,24	2,59	la maxima exenta en cada momento							
5	OFICIAL 1º OFICIO	1.480,44 €	20.726,22 €	30,56 €	40,00 €	63,00 €	52,00 €	2,98	2,39	la maxima exenta en cada momento							
6	OFICIAL 2º OFICIO	1.382,02 €	19.348,34 €	30,56 €	40,00 €	55,00 €	45,00 €	2,78	2,23	la maxima exenta en cada momento							
6	ESPECIALISTA	1.274,29 €	17.000,00 €	30,56 €	35,00 €	45,00 €	38,00 €	2,45	1,96	la maxima exenta en cada momento							
7	PEON	1.178,57 €	16.500,00 €	30,56 €	25,00 €	35,00 €	28,00 €	2,38	1,90	la maxima exenta en cada momento							
PERSONAL O&M																	
0	Responsable de Planta	2.560,00 €	36.260,00 €	30,56 €													
1	Responsable de operacion	2.369,33 €	33.170,65 €	30,56 €													
1	Responsable de mantenimiento	2.369,33 €	33.170,65 €	30,56 €													
2	Responsable de soporte de planta	2.369,33 €	33.170,65 €	30,56 €													
2	Ingeniero Electromecanico	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €													
3	Ingeniero Quimico	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €													
3	Ingeniero de Garantias	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €													
3	Supervisor de Turno-operacion	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €													
3	Ingeniero de Soporte de Planta	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €													
3	Tecnico de seguridad y salud	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €													
3	Ingeniero de S.Generales	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €													
4	Tecnico de operacion	2.073,04 €	29.022,50 €	30,56 €													
4	Tecnico de operacion	2.073,04 €	29.022,50 €	30,56 €													
4	Tecnico de Compras	2.073,04 €	29.022,50 €	30,56 €													
5	Administrativo de Planta	1.728,05 €	24.192,67 €	30,56 €													
5	Oficial 1º	1.480,44 €	20.726,22 €	30,56 €													
6	Almacenero	1.382,02 €	19.348,34 €	30,56 €													
6	Auxiliar de Laboratorio	1.382,02 €	19.348,34 €	30,56 €													
AREA PERSONAL DE OFICINA																	
0	Direccion	2.560,00 €	36.260,00 €	30,56 €													
1	Responsable de Departamento	2.369,33 €	33.170,65 €	30,56 €													
1	Titulado Superior	2.369,33 €	33.170,65 €	30,56 €													
1	Jefe de Proyecto Senior	2.369,33 €	33.170,65 €	30,56 €													
2	Jefe de Proyecto	2.285,71 €	32.000,00 €	30,56 €													
2	Controllor	2.285,71 €	32.000,00 €	30,56 €													
4	Tecnico de Departamento	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €													
4	Ingeniero tecnico y/o diplomado	2.221,18 €	31.096,58 €	30,56 €													
5	Oficial 1º admon	1.728,05 €	24.192,67 €	30,56 €													
5	Responsable de Almacen	1.728,05 €	24.192,67 €	30,56 €													
5	Tecnico de Especialistat/oficina	1.728,05 €	24.192,67 €	30,56 €													
6	Oficial 2º admon	1.480,44 €	20.726,22 €	30,56 €													
6	Auxiliar admon	1.382,02 €	19.348,34 €	30,56 €													
6	Ordenanza	1.382,02 €	19.348,34 €	30,56 €													
6	Almacenero	1.382,02 €	19.348,34 €	30,56 €													

* El Ingeniero Técnico y/o diplomado, que por necesidades tuviese que trabajar en campo, se ajustará a los variables de la categoría de Jefe de Obra del área de personal de campo.

(03/218/13)

