

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

15694 *Resolución de 20 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU (código de Convenio número 90018272012010), que fue suscrito, con fecha 16 de junio de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de septiembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA THALES TRANSPORT SIGNALLING & SECURITY SOLUTIONS, SAU

PREÁMBULO

El I convenio colectivo interprovincial de la empresa Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., se generó en el proceso de la fusión por absorción de las empresas Thales Security Solutions and Services, S.A.U. (en adelante T3S), y Thales Rail Signalling Solutions, S.L.U. (en adelante TRSS).

El texto del I convenio colectivo Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U. (en adelante TTSSS), permitió homogeneizar las condiciones de trabajo tanto laborales como salariales de todos los empleados afectados por la unificación de empresas.

Con el II convenio colectivo interprovincial de la empresa Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U. (en adelante, el convenio colectivo), se da continuidad al proceso iniciado con el primer texto colectivo.

CAPÍTULO PRIMERO

*Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia.**Cláusula 1. Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo interprovincial se encuadra en el ámbito funcional del convenio colectivo de la industria del metal de la Comunidad de Madrid. Se acuerda asimismo que ambas partes se sometan al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC-III) y a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el SIMA.

El presente convenio colectivo, concertado por la comisión negociadora, constituida por los miembros designados al efecto por el comité de empresa y por la dirección de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

Sin perjuicio del ámbito de aplicación funcional del convenio, la empresa se compromete a aplicar las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo al personal adscrito a la empresa del grupo, Thales Sistemas de Seguridad, S.L. (en adelante TSS).

No obstante lo dispuesto en los párrafos 2.º y 3.º de la cláusula I anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en las cláusulas que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente al sistema de trabajo por objetivos que ostente grado salarial 12 o inferior tendrá las siguientes condiciones:

Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el convenio colectivo vigente en cada momento. No obstante, la Compañía, fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el convenio colectivo, en función de su pertenencia al sistema de trabajo por objetivos.

Las promociones hasta grado salarial 12 contarán con la participación de la representación de los trabajadores, salvo que afecten a mandos, pues dichos casos, seguirán siendo potestad exclusiva de la compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

Le serán de aplicación los pluses fijados en el convenio colectivo.

Cláusula 2. Vigencia.

El presente convenio colectivo estará vigente durante los años 2011 y 2012 (plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012), considerándose prorrogado tácitamente por periodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del convenio colectivo o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio colectivo.

Sección 2.ª Compensación y absorción.

Cláusula 3. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo, excepto el «complemento homogenización», compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente convenio colectivo.

Si bien el «complemento homogeneización» se creó exclusivamente con la finalidad de integrar condiciones salariales reconocidas a empleados procedentes de distintos colectivos de trabajadores, su cuantía se actualizará, al menos, en el mismo porcentaje que se establezca en la revisión anual prevista en el convenio colectivo de empresa para las tablas salariales. En cualquier caso, el «complemento homogeneización» que perciba cada trabajador no será compensable ni absorbible.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente convenio colectivo con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro convenio colectivo. La aplicación o aplicabilidad de este convenio colectivo determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

Cláusula 4. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este convenio colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la empresa y cualquiera de sus trabajadores, siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente convenio colectivo para la categoría profesional, grupo o grado salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y el ingreso en el mismo será comunicado a los representantes de los trabajadores, después de su aceptación por el interesado.

CAPÍTULO SEGUNDO

Sección primera 1.ª Jornada de trabajo

Cláusula 5. Jornada anual.

La jornada de trabajo para los años de vigencia del convenio colectivo se ajustará a los calendarios laborales acordados entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la compañía para todos sus centros de trabajo y provincias.

La jornada de trabajo para todo el personal de la compañía a partir del 1 de enero 2011 será de 1.680 horas anuales de trabajo efectivo.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el presente convenio colectivo, mediante el desplazamiento de horas de trabajo efectivo de épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, y reducir al mínimo las horas extraordinarias. Estos desplazamientos tendrán un límite máximo de ocho jornadas.

Las horas de trabajo efectivo dejadas de realizar se podrán recuperar, bien mediante la realización del trabajo en días no laborables, preferentemente en sábados, o bien por prolongación de la jornada diaria, hasta un máximo de treinta minutos, respetando, en cualquier caso, el número de horas de jornada anual previsto en el párrafo primero de esta cláusula y según acuerdo entre las partes citadas.

Las fechas de recuperación se comunicarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de quince días al momento de iniciarse su aplicación.

En todo caso, la recuperación de las horas de trabajo efectivo dejadas de realizar en cada año, se efectuará antes del día 31 de diciembre del mismo.

Cláusula 6. *Jornada diaria.*

6.1 Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas y media netas de trabajo efectivo de lunes a jueves, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la dirección de cada centro de trabajo) y de seis horas netas de trabajo efectivo los viernes, salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados en cada centro de trabajo mediante aviso de la compañía, que será expuesto en los tablones de anuncios.

En cualquier caso, se establecen los siguientes tramos horarios de flexibilidad en la entrada y la salida al trabajo, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada laboral pactada:

De lunes a jueves: la entrada al trabajo se realizará entre las 7,00 y las 9,00 h y la hora de salida dependerá de la hora de entrada y el tiempo invertido en la comida, debiendo completarse en todo caso ocho horas y media de trabajo efectivo.

Los viernes: la entrada al trabajo se realizará entre las 7,00 y las 9,00 h y la salida se concretará entre las 13:00 y las 15,00 h, debiendo completarse en todo caso seis horas de trabajo efectivo.

Aquellos casos de empleados que necesiten entrar fuera de los horarios acordados en el convenio colectivo vigente, por necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, serán tratados y estudiados en la Comisión de conciliación/igualdad/asuntos sociales creada al efecto.

6.2 Jornada continuada de trabajo.

Excepcionalmente, en aquellas actividades en que así se precise para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, se aplicará una jornada de trabajo de siete horas y media continuadas de trabajo efectivo, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará con carácter general al final de la jornada.

6.3 Jornada de trabajo en el sistema de turnos.

La jornada de trabajo en el sistema de turnos es la siguiente:

6.3.1 Trabajo a dos turnos.

Esta modalidad de jornada se define como trabajo a dos turnos en jornadas laborables (de lunes a viernes). Tanto en el turno de mañana como en el de tarde, se aplicará la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a dos turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

6.3.2 Trabajo a tres turnos.

Esta modalidad de jornada se define como trabajo a tres turnos en jornadas laborables (de lunes a viernes). Tanto en el turno de mañana, como en el de tarde y en el de noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

Los trabajadores que estén asignados en el turno de noche, no podrán estar adscritos a dicho turno durante más de dos semanas continuadas, salvo adscripción voluntaria del trabajador.

6.3.3 Trabajo a turnos en jornadas no laborables.

Esta modalidad de jornada se define como trabajo a turnos en cualquier día de la semana ya sean jornadas laborables o no laborables. El trabajo a turnos en jornadas no laborables será de aplicación en trabajos en los que dicho régimen de trabajo, incluida su realización en sábados, domingos, festivos o días inhábiles según calendario laboral, constituya una situación inherente a la actividad del departamento.

En el trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, será de aplicación lo dispuesto en los apartados 3.1 y 3.2 inmediatamente anteriores, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos, festivos, o días inhábiles según calendario laboral, con los días sustitutorios correspondientes.

Su realización no supondrá un incremento de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en convenio colectivo.

6.3.4 Necesidad de trabajo a turnos.

Cuando por razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo y, para asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, fuera necesario realizar en cualquier departamento de la compañía trabajo a turnos, incluido el denominado trabajo a turnos en jornadas no laborables, la dirección, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, lo comunicará a los empleados afectados con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada:

Turno	Preaviso
Mañana / tarde	Una semana.
Mañana / tarde / noche	Dos semanas.
En jornadas no laborables	Dos semanas.

Los periodos de preaviso antes citados solo podrán ser reducidos previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Como excepción a lo establecido en el cuadro anterior, y como consecuencia de la necesidad de atender trabajos específicos encargados por clientes, la necesidad de implantar el trabajo a turnos, se comunicará por la Empresa a los empleados afectados con una antelación mínima de una semana a la fecha establecida para el comienzo del trabajo, salvo que los clientes comuniquen por escrito la fecha de comienzo con una antelación inferior a la semana, en cuyo caso, los trabajadores serán informados de la misma tan pronto ello sea posible.

6.4. Disponibilidad para intervención inmediata.

El personal técnico de operación y mantenimiento asignado a los centros de mantenimiento de líneas ferroviarias, está sujeto a situación de disponibilidad para intervención inmediata, en cumplimiento de las necesidades requeridas por los clientes.

Las jornadas de disponibilidad se establecerán por la línea de mando entre todos los técnicos de operación y mantenimiento de cada centro de mantenimiento, de forma que se cubran las necesidades establecidas por los clientes.

La dirección de la empresa se compromete a reducir al mínimo indispensable la realización de turnos de disponibilidad en días de descanso, prevaleciendo en cualquier caso la asignación de dicha disponibilidad al personal que no esté en descanso. Asimismo, se informará periódicamente en la comisión mixta de estudio y seguimiento de los sistemas de pluses y complementos funcionales sobre el número de horas de disponibilidad realizadas y previstas.

El personal en situación de disponibilidad para intervención inmediata deberá desplazarse a su centro de mantenimiento de referencia en un tiempo no superior a 45 minutos desde que se le comunique el aviso de intervención para atender las incidencias que se presenten en el mantenimiento de las líneas ferroviarias.

El personal técnico de operación y mantenimiento perteneciente a cada centro de mantenimiento podrá intercambiar las jornadas de disponibilidad, aplicando un criterio flexible, siempre que se cubran las necesidades establecidas por el cliente y previa autorización de la línea de mando.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el periodo de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente, de forma que no suponga un incremento de la jornada en cómputo anual establecida en convenio colectivo. El disfrute del tiempo compensatorio se acordará por cada empleado con la línea de mando.

En caso de intervención estando en situación de disponibilidad, se le abonarán al empleado los kilómetros por desplazamiento en vehículo propio realizados entre su domicilio y el centro de trabajo y viceversa.

6.5. Cambio jornada de trabajo.

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta, mediante acuerdos individuales con los empleados afectados. La compañía informará al comité de empresa, el nombre de los trabajadores afectados.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo individual a que llegue con la compañía respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Sección 2.^a Vacaciones y festividades

Cláusula 7. *Vacaciones.*

7.1 Duración y período oficial de las vacaciones.

Las vacaciones serán de veintidós días laborables para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, en el mes de agosto.

No obstante, los empleados y sus supervisores, en función de las necesidades personales y/o de trabajo, podrán proponer la modificación del período oficial de vacaciones, siempre que la planificación se realice y acuerde con al menos dos meses de antelación.

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

de servicio efectivo empieza a contarse desde el día 1 de agosto de cada año hasta el 31 de julio del año siguiente.

7.2 Modificación del período oficial de vacaciones.

Para grupos específicos de trabajadores, y por razones de actividad debidamente justificadas, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrá modificar hasta la mitad del periodo oficial de vacaciones, siempre que el periodo desplazado se pueda disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. En caso de que fuera necesario modificar un periodo superior a la mitad del periodo oficial de vacaciones, se requerirá un acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

Estas modificaciones deberán comunicarse a los interesados con una antelación mínima de dos meses. Las excepciones al régimen general establecido en los párrafos anteriores, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la comisión paritaria del convenio colectivo.

7.3 Incapacidad antes del comienzo del disfrute de las vacaciones.

Si se produjera una incapacidad temporal anterior a la fecha fijada para el disfrute de las vacaciones, éstas se deberán posponer a otra fecha aunque haya terminado el año natural a que correspondan. La incapacidad temporal sobrevenida una vez comenzadas las vacaciones, no interrumpirá el cómputo de las mismas, salvo en caso de hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario. En caso de interrupción del cómputo de las vacaciones por hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario, se trasladará el periodo de vacaciones no disfrutadas a la finalización de la hospitalización o del reposo domiciliario aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7.4 Maternidad/paternidad.

La maternidad/paternidad acaecida una vez comenzadas las vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas, trasladándose el resto del período no disfrutado a la finalización del descanso por maternidad/paternidad, pudiéndose disfrutar dicho período en el siguiente año natural.

7.5 Finalización del período del disfrute de las vacaciones.

En todo caso, el período de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año, salvo en el caso previsto en el apartado 7.4 de la presente cláusula.

Cláusula 8. *Calendario laboral.*

8.1 Calendario laboral.

El calendario laboral y el cuadro horario de los centros de trabajo de la compañía, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, será acordado con los representantes de los trabajadores, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año.

En caso de desacuerdo, se solicitará la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid, aplicando el calendario y el cuadro horario del año anterior, con los necesarios ajustes, en tanto no quede resuelta la discrepancia.

8.2 Días Inhábiles.

Se fijan como días inhábiles a efectos laborales, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, los relacionados a continuación:

Los días festivos que legalmente se determinen en cada localidad por los organismos competentes.

Todos los sábados del año, salvo su utilización para la recuperación de horas o jornadas de trabajo dejadas de realizar o desplazadas.

Los días 24 y 31 de diciembre y los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa. Adicionalmente o de forma sustitutiva se podrán pactar otros días en las mismas condiciones.

8.3 Días de libre disposición.

A partir del 1 de enero de 2011 se dispondrá, de un número de días de libre disposición resultante del ajuste de jornada anual a 1.680 horas según se acuerde en el calendario vigente de cada año. El periodo de disfrute de los días de libre disposición que correspondan se extenderá hasta finales de marzo del año siguiente.

CAPÍTULO TERCERO

Sección 1.ª Iniciación de la relación laboral.

Cláusula 9. *Período de prueba.*

9.1 Período de prueba.

Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos periodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el periodo de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:

Profesionales de oficio y ayudantes:

Peones y especialistas: un mes.

Resto del personal del grupo profesional: un mes.

Técnicos, administrativos y soportes:

Todo el personal de estos grupos: un mes.

Titulados y equivalentes:

Caso general: seis meses.

Casos con periodo especial de formación: seis meses.

Los periodos de prueba establecidos solo podrán aplicarse en el caso en que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la compañía.

9.2 Interrupción del período de prueba.

La situación de incapacidad temporal, maternidad/paternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Sección 2.ª Clasificación profesional

Cláusula 10. *Clasificación profesional.*

Los grupos y categorías profesionales vigentes en la empresa conforme al ámbito de aplicación, se agrupan de la siguiente forma:

Obrero

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
A	Peón.
B	Especialista.
C	Oficial 3. ^a profesional de oficio.
D	Oficial 2. ^a profesional de oficio.
E	Oficial 1. ^a profesional de oficio.

Empleados

Grupo salarial	Grado salarial	Categorías y puestos que comprende
1	2	Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización.
2	3	Oficial de 2. ^a administrativo. Técnico de organización de 2. ^a Delineante de 2. ^a
3	4	Técnico de montaje.
4	5	Oficial de 1. ^a administrativo. Técnico de organización de 1. ^a Delineante de 1. ^a Operador técnico.
5	6	Encargado. Agregado técnico de instalaciones. Operador informático. Secretario/secretaria.
6	7	Jefe de 2. ^a administrativo. Jefe de organización de 2. ^a Delineante proyectista. Jefe técnico de instalaciones de 3. ^a Operador informático principal. Programador informático.
7	8	Jefe técnico de instalaciones de 2. ^a Programador informático principal.
8	9	Jefe de 1. ^a administrativo. Técnico principal. Jefe de organización de 1. ^a Jefe Técnico de Instalaciones de 1. ^a Perito. Ingeniero Técnico. Analista informático. Diplomado.
9	10	Ingeniero superior. Licenciado. Jefe de administración.
10	11 y 12	Titulado superior senior. Otros de libre designación por la dirección.

Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo o grado salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados cuyos puestos o categorías no tengan vía de promoción natural, podrán ser equiparados al grupo o grado superior al que les corresponda cuando, a juicio de la empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aun siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

Sección 3.^a RetribucionesCláusula 11. *Retribuciones.*

Los conceptos salariales aplicables al colectivo de TTSSS, y según ámbito de aplicación en virtud del acuerdo de fusión entre las compañías TRSS y T3S, se desglosan en los siguientes:

La retribución personal del colectivo de TTSSS y según ámbito de aplicación estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según tablas salariales más el «complemento homogeneización» o las mejoras voluntarias que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

«Salario base»: incluirá la retribución mensual ordinaria de los trabajadores, de acuerdo con las tablas salariales recogidas en el convenio colectivo de empresa.

«Plus convenio»: incluirá, única y exclusivamente, el importe que se establezca para este concepto en las tablas salariales del convenio colectivo de empresa.

«Antigüedad»: incluirá, única y exclusivamente, el importe que se establezca para este concepto en las tablas salariales del convenio colectivo de empresa, de conformidad con lo establecido en la Sección 4.ª del presente convenio colectivo.

El «complemento de homogeneización» y las mejoras voluntarias son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

«Complemento de homogeneización»: se integraron en este concepto retributivo las percepciones económicas por encima de convenio reconocidas “ad personam” a los trabajadores que se integraron en la plantilla de TTSSS como consecuencia de la fusión. En particular, se integraron en el «complemento homogeneización», las retribuciones por los siguientes conceptos que anteriormente venían percibiendo los trabajadores procedentes de TRSS y T3S.

1. Complemento personal A.
2. Complemento personal H.
3. Complemento personal C.
4. Paga de beneficios sociales: este concepto, que se venía abonando a los trabajadores de T3S anexo I y de TRSS en el mes de agosto de cada año, se integró, a prorrata, en el «complemento homogeneización», abonándose en 14 mensualidades.

Si bien el «complemento de homogeneización» se creó exclusivamente con la finalidad de integrar condiciones salariales reconocidas a empleados procedentes de distintos colectivos de trabajadores, se actualizará su cuantía, al menos, en el mismo porcentaje que se establezca en la revisión anual prevista en el convenio colectivo de empresa para las tablas salariales. En cualquier caso, el «complemento homogeneización» que perciba cada trabajador no será compensable ni absorbible.

Una vez sentada las bases anteriores mencionadas, el personal de nueva incorporación con fecha posterior al 1 de diciembre de 2009, no tendrán derecho a la «paga de beneficios sociales» ni al «complemento de homogeneización».

«Mejora voluntaria»: Integra las percepciones salariales que exceden de los conceptos retributivos «salario base», «plus convenio», «complemento homogeneización» y «antigüedad». Su cuantía es absorbible y compensable con cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales.

Cláusula 11.A. Retribución garantizada al colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos para el año 2011.

A partir del 1 de enero del año 2011: Tablas de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., según ámbito de aplicación.

Las retribuciones garantizadas al colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos están constituidas por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial. Tendrán un incremento del 1,9% con efectividad de 1 de enero de 2011, quedando como sigue.

Obreros

Grupo salarial	Salario base – Euros/mes	Plus convenio – Euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
A	767,243	287,371	1.054,61	14.764,54
B	773,12	288,64	1.061,66	14.864,64
C	788,37	291,94	1.080,31	15.124,34
D	805,47	295,60	1.101,07	15.414,98
E	840,53	303,16	1.143,69	16.011,66

Empleados

Grupo salarial	Salario base – Euros/mes	Plus convenio – Euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
1	806,48	485,54	1.292,02	18.088,28
2	824,01	491,12	1.315,13	18.411,82
3	860,14	501,07	1.361,21	19.056,94
4	905,74	515,14	1.420,88	19.892,32
5	970,09	528,78	1.498,87	20.984,18
6	1.051,58	544,75	1.596,33	22.348,62
7	1.142,39	563,25	1.705,64	23.878,96
8	1.243,59	588,26	1.831,85	25.645,90
9	1.358,52	620,69	1.979,21	27.708,94
10	1.460,54	664,19	2.124,73	29.746,22

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2011, recogidas en las tablas anteriores, se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El plus convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Cláusula 11.B Retribución garantizada al colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos para el año 2011.

A partir del 1 de enero del año 2011: tablas de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., según ámbito de aplicación.

La retribución personal del colectivo de empleados perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla salarial reflejada a continuación más aquellas retribuciones que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable al personal perteneciente al colectivo de empleados sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

La subida salarial aplicable al grado 12 del personal STO, para los años 2011 y 2012, incluye la aplicación del acuerdo firmado entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la compañía el 30 noviembre 2009, sobre la diferenciación de retribución salarial de los grados 11 y 12 para el personal STO.

Tendrán un incremento del 1,9% con efectividad de 1 de enero de 2011, quedando como sigue.

Empleados

Grupo salarial	Salario base – Euros/mes	Plus convenio – Euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	806,48	485,54	1.292,02	18.088,28
3	824,01	491,12	1.315,13	18.411,82
4	860,14	501,07	1.361,21	19.056,94
5	905,74	515,14	1.420,88	19.892,32
6	970,09	528,78	1.498,87	20.984,18
7	1.051,58	544,75	1.596,33	22.348,62
8	1.142,39	563,25	1.705,64	23.878,96
9	1.243,59	588,26	1.831,85	25.645,90

Grupo salarial	Salario base – Euros/mes	Plus convenio – Euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
10	1.358,52	620,69	1.979,21	27.708,94
11	1.460,54	664,19	2.124,73	29.746,22
12	1.528,21	694,97	2.223,18	31.124,52

Para el colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, esta tabla salarial sustituye a la determinada en la cláusula 11.A, a todos los efectos referentes a la misma establecidos en el convenio colectivo vigente y que sean de aplicación a estos empleados.

Cláusula 11.C *Retribución personal del colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial superior a 12 para el año 2011*

Para el colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial superior a 12, le serán de aplicación las tablas salariales de la cláusula 11.B, a todos los efectos.

Cuando las percepciones salariales de los trabajadores de grado superior a 12 pertenecientes al sistema de trabajos por objetivos excedan de los conceptos retributivos «salario base», «plus convenio», «complemento de homogeneización», «antigüedad», este exceso se integrará en el concepto salarial «mejora voluntaria» cuya cuantía es absorbible y compensable con cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa.

Cláusula 11.D *Retribución garantizada al colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos para el año 2012 según ámbito de aplicación.*

A partir del 1 de enero del año 2012: tablas de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U.

Las retribuciones garantizadas al colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos están constituidas por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial. Tendrán un incremento del 1,9% con efectividad de 1 de enero de 2012, quedando como sigue.

Obreros

Grupo salarial	Salario base – Euros/mes	Plus convenio – Euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
A	781,82	292,83	1.074,65	15.045,10
B	787,81	294,12	1.081,93	15.147,02
C	803,35	297,49	1.100,84	15.411,76
D	820,77	301,22	1.121,99	15.707,86
E	856,50	308,92	1.165,42	16.315,88

Empleados

Grupo salarial	Salario base – Euros/mes	Plus convenio – Euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
1	821,80	494,77	1.316,57	18.431,98
2	939,67	500,45	1.340,12	18.761,68
3	87648	510,59	1.387,07	19.418,98

Grupo salarial	Salario base – Euros/mes	Plus convenio – Euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
4	922,95	524,93	1.447,88	20.270,32
5	988,52	538,83	1.527,35	21.382,90
6	1.071,56	555,10	1.626,66	22.773,24
7	1.164,10	573,95	1.738,05	24.332,70
8	1.267,22	599,44	1.866,66	26.133,24
9	1.384,33	632,48	2016,81	28.235,34
10	1.488,29	676,81	2.165,10	30.311,40

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2012, recogidas en las tablas anteriores, se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El plus convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Cláusula 11.E Retribución garantizada al colectivo perteneciente al Sistema de trabajo por objetivos para el año 2012.

A partir del 1 de enero del año 2012: Tablas de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U. según ámbito de aplicación.

La retribución personal del colectivo de empleados perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla salarial reflejada a continuación más aquellas retribuciones que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable al personal perteneciente al colectivo de empleados sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

La subida salarial aplicable al grado 12 del personal STO, para los años 2011 y 2012, incluye la aplicación del acuerdo firmado entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la compañía el 30 noviembre 2009, sobre la diferenciación de retribución salarial de los grados 11 y 12 para el personal STO.

Tendrán un incremento del 1,9% con efectividad de 1 de enero de 2012, quedando como sigue.

Empleados

Grupo salarial	Salario base – Euros/mes	Plus convenio – Euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	821,80	494,77	1.316,57	18.431,98
3	939,67	500,45	1.340,12	18.761,68
4	876,48	510,59	1.387,07	19.418,98
5	922,95	524,93	1.447,88	20.270,32
6	988,52	538,83	1.527,35	21.382,90
7	1.071,56	555,10	1.626,66	22.773,24
8	1.164,10	573,95	1.738,05	24.332,70
9	1.267,22	599,44	1.866,66	26.133,24
10	1.384,33	632,48	2016,81	28.235,34
11	1.488,29	676,81	2.165,10	30.311,40
12	1.598,35	726,87	2.325,22	32.553,08

Para el colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, esta tabla salarial sustituye a la determinada en la cláusula 12.A, a todos los efectos referentes a la misma establecidos en el convenio colectivo vigente y que sean de aplicación a estos empleados.

Cláusula 11.F Retribución personal del colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial superior a 12 para el año 2012.

Para el colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial superior a 12, le serán de aplicación las tablas salariales de la cláusula 11.E, a todos los efectos.

Cuando las percepciones salariales de los trabajadores de grado superior a 12 pertenecientes al sistema de trabajos por objetivos excedan de los conceptos retributivos «salario base», «plus convenio», «complemento de homogeneización», «antigüedad», este exceso se integrará en el concepto salarial «mejora voluntaria» cuya cuantía es absorbible y compensable con cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa.

Cláusula 12. Inclusión en el sistema de trabajo por objetivos.

1. La inclusión en el sistema de trabajo por objetivos será ofrecida por la compañía y será de aceptación voluntaria por parte del trabajador. No obstante, en virtud de las características del puesto de trabajo, todos los considerados como de grado salarial superior a 12 quedarán incluidos en el sistema de trabajo por objetivos, previo consentimiento por parte del trabajador. La empresa comunicará a la representación de los trabajadores el nombre de los trabajadores incluidos en el sistema de trabajo por objetivo.

2. Al personal incluido en el sistema de trabajo por objetivos como mínimo le serán de aplicación las tablas salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente convenio colectivo, y aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido en las cláusulas 11.B y 11.E para el personal de este colectivo con grado salarial 12 o inferior.

3. Cuando un trabajador se integre en el sistema de trabajo por objetivos, proveniente del sistema general contemplado en el convenio colectivo, sus conceptos retributivos serán los siguientes:

1. Salario base, complemento de antigüedad y plus convenio. Los que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos.

2. «Mejora voluntaria». Comprende la suma de las cuantías que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al sistema de trabajo y que exceden la suma de los conceptos «salario base», complemento de antigüedad y plus convenio.

Cláusula 13. Renuncia al sistema de trabajo por objetivos.

En caso de que el empleado solicitase la renuncia al sistema de trabajo por objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del convenio colectivo, y fuera aceptada por la compañía, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

1. Tabla salarial (cláusula 11.B para el año 2011) y (cláusula 11.E para el año 2012) salario base, plus convenio y complemento de antigüedad.—Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

2. Complemento de homogeneización. El que tuviese en el momento de renunciar al sistema de trabajo por objetivos.

3. Cuando el grado salarial sea superior al asignado en el momento de la incorporación al sistema de trabajo por objetivos, será el que resulte de deducir la parte

correspondiente de este complemento personal derivado de la promoción efectuada, al que tuviese antes de dicha incorporación, según normativa interna de la empresa.

4. Caso que el trabajador tuviera reconocido una determinada cuantía en el concepto salarial «mejora voluntaria», este concepto salarial mantiene las mismas características que las descritas en el acuerdo firmado el 30 de noviembre de 2009.

5. El trabajador que renuncia al sistema de trabajo por objetivo al renunciar a dicho colectivo, dejara de percibir aquellas remuneraciones monetarias asociadas a dicho colectivo.

6. Los trabajadores que renuncien al sistema de trabajo por objetivos, recibirán las compensaciones establecidas en el presente convenio por la realización de horas extraordinarias.

Sección 4.^a Promociones

Cláusula 14. Promociones del personal perteneciente y no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos.

El plan de promociones del personal no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos y el perteneciente al sistema de trabajo por objetivos que ostente grado salarial inferior a 12, se regulará de la forma siguiente:

1. Se instrumentará una comisión de promociones, en cuyo seno se acordarán los cambios de categoría profesional que correspondan así como los cambios de grupo salarial valorados hasta alcanzar el grupo salarial 10. Dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros por parte de la representación de los trabajadores y otros cuatro por parte de la dirección de la compañía, y cubrirá la totalidad del ámbito aplicación de la empresa.

2. En todos los casos, se exceptúan los cambios de categoría profesional, puesto de trabajo o grupo salarial a los mandos, que serán potestad exclusiva de la compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

3. Al plan de promociones que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, la dotación económica que determine la dirección de la compañía, en el ejercicio de la política salarial de cada año. La dirección de la compañía comunicara a la representación de los trabajadores el importe reservado para promociones una vez aprobado el presupuesto de la compañía.

4. La aplicación de este plan de promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la compañía, en base a su sistema de valoración de puestos de trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.

5. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio de política salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse será sometida a la comisión de promociones.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, la dirección de recursos humanos emitirá su dictamen, que tendrá el carácter de vinculante.

Cláusula 15. Método para la realización del «plan de promociones de los trabajadores».

Se establecen los siguientes requisitos mínimos para el plan de promociones:

1. Podrán optar al plan de promociones todos aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la compañía contratados de forma indefinida y que lleve al menos dos años de antigüedad, sin contabilizar el periodo de pruebas. Los trabajadores estarán encuadrados en el grado salarial 11 o inferior ya sean pertenecientes al sistema de trabajo por objetivo o no.

2. Durante la vigencia del convenio se establecerá el plan de promociones que se iniciara con un acuerdo entre representantes de los trabajadores y dirección de la compañía donde se articulara la «comisión de promociones» y se establecerán los plazos para la recogida de «solicitudes» o «peticiones de promociones».

3. Las solicitudes de los trabajadores se realizaran por escrito y serán dirigidas al departamento de RRHH y/o al comité de empresa, dentro del plazo que sea establecido.

4. Los requisitos mínimos para optar a una promoción, aparte de la citada en el párrafo 1 de esta cláusula son: los trabajadores deben permanecer en el grado salarial anterior al que optan al menos dos años. Solo se podrá realizar promociones al grado salarial inmediatamente superior al que pertenecen. Aquellos trabajadores que no realicen la correspondiente solicitud de promociones por escrito, no podrán ser promocionados durante el «plan de promociones».

5. Una vez agotado el plazo de presentación de solicitudes, se elaborará una lista con todos los trabajadores que han solicitado una promoción. Esta lista en la comisión de promociones, será estudiada teniendo en cuenta los méritos que cada uno de los trabajadores exponen y si cumplen los requisitos mínimos para optar a «promoción». Se desecharán a aquellos trabajadores que no cumplan con las condiciones requeridas.

6. Obtenido el listado de todos los trabajadores que tienen la posibilidad de ser promocionables, se asignarán las promociones de tal manera que no se superará el importe reservado por la compañía, quedando a voluntad de la dirección la potestad de elevar el tope del importe económico presupuestado para promociones.

7. El plazo desde que se inicia el «plan de promociones» hasta que finaliza no deberá sobrepasar los tres meses. Si por causa de fuerza mayor tuviera que prolongarse en el tiempo, los efectos económicos de las promociones tendrán el carácter retroactivo al que lleguen de común acuerdo la dirección y los representantes legales de los trabajadores.

Sección 5.ª Antigüedad.

Cláusula 16. Quinquenios.

Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grupo o grado salarial, el valor que figura en la columna «salario base» en la tabla salarial que sea de aplicación y su importe tendrá la consideración de «complemento de antigüedad». El importe de cada quinquenio será del 5% del salario base y, se devengará con efectos retroactivos a 1 de enero del año en el que se produzca su cumplimiento.

Sección 6.ª Pluses y complementos funcionales.

Cláusula 17. Comisión mixta seguimiento y pluses.

17.1 Comisión mixta de estudio y seguimiento.

La comisión mixta de estudio y seguimiento de los sistemas de pluses y complementos funcionales, estudiarán y acordará las propuestas para la aplicación práctica y el control de los mismos.

17.2 Plus reglamentario de trabajos con riesgos especiales.

Será del veinte por ciento sobre la retribución garantizada en la tabla salarial que sea de aplicación más los complementos personales, y se abonará por día trabajado. La compañía pondrá todos los medios a su alcance para evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.

17.3 Plus de trabajo nocturno.

Será del cincuenta por ciento del salario base y se percibirá por día trabajado.

A estos efectos se establece como periodo de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral.

Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

Este plus tampoco será de aplicación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Que la realización de trabajo en turno de tarde o noche, aunque pueda producirse durante todo el año, en función de las necesidades del cliente, se realice, bien sea de forma esporádica, bien de forma que no pueda ser planificada.

Que la realización de la actividad laboral en períodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

Cuando la jornada esté parcialmente comprendida en el período nocturno, se aplicarán los siguientes criterios:

A. Si se trabajan tres o más horas de la jornada, el plus se abona por toda la jornada laboral.

B. Si se trabaja un tiempo comprendido entre más de una hora y menos de tres horas de la jornada, se abona solo por el tiempo realmente trabajado.

C. Si se trabaja un tiempo igual o inferior a una hora de la jornada, no se abonará este plus.

17.4 Plus de turnicidad.

El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde, mañana/noche, tarde/noche o mañana/tarde/noche) percibirá un plus por día trabajado de acuerdo con la escala que se indica a continuación:

Rotación	Plus
Mañana/tarde/noche.	15 % del salario base/día.
Mañana/tarde.	12 % del salario base/día.
Mañana/noche.	
Tarde/noche.	
Otras rotaciones.	10 % del salario base/día.

La determinación de la modalidad del plus de turnicidad a abonar se efectuará, de acuerdo con el tipo de turnicidad realizado en cada una de las semanas integradas, dentro del período de liquidación de cada nómina.

Analizado el número de horas de cada tipo de turno (mañana, tarde o noche) realizado en una semana natural, se considerará que dicha semana corresponde al tipo de turno de mañana, tarde o noche del que se hayan hecho más horas dentro de la misma.

No se abonará el plus de turnicidad cuando todas las semanas del período de liquidación sean realizadas en turno de mañana.

Para percibir el plus de turnicidad en la modalidad de rotación mañana/tarde o mañana / noche, se deberán realizar, al menos, dos semanas de tarde o noche dentro del período de liquidación de la nómina, y no ser todas las semanas comprendidas en dicho periodo del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

Este plus no será de aplicación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Que la realización de trabajo en turno de tarde o noche, aunque pueda producirse durante todo el año, en función de las necesidades del cliente, se realice, bien sea de forma esporádica, bien de forma que no pueda ser planificada.

Que la realización de la actividad laboral en períodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

17.5 Plus de trabajo a turnos en jornadas no laborables.

A la realización del trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, regulado en la cláusula 6.^a, apartado 3.3, le será de aplicación un plus del cincuenta y cinco por ciento del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 11.^a que sea de aplicación por día trabajado en estas circunstancias.

En el supuesto de realización de trabajo a turnos en las jornadas del 1 de enero, Viernes Santo, 1 mayo, 12 octubre, 1 de noviembre, 24, 25 y 31 de diciembre, la cuantía del plus será equivalente al cien por cien del salario día (salario base + plus convenio) establecido en la tabla salarial de la cláusula 11.^a que sea de aplicación por día trabajado.

A partir del año 2012, se percibirá el plus equivalente al cien por cien del salario día (salario base + plus convenio) establecido en la tabla salarial de la cláusula 11.^a que sea de aplicación en el supuesto de realización de trabajo a turnos en las jornadas del 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6, 24, 25 y 31 de diciembre.

Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

Tampoco será de aplicación cuando se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

17.6 Plus por desplazamiento de jornadas.

Al trabajo en días no laborables, siempre que sea por aplicación de acuerdos entre la dirección de la compañía y la representación de los trabajadores, relativos a la sustitución de jornadas de trabajo completas dejadas de realizar, según lo previsto en el párrafo 2.^o y siguientes, de la cláusula 5.^a, le será de aplicación un plus del cincuenta por ciento del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 11.^a que sea de aplicación. El plus se abonará por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

17.7 Plus de disponibilidad para intervención inmediata en mantenimiento de líneas ferroviarias y de telecomunicaciones.

El plus de disponibilidad para intervención inmediata, regulada en el apartado 4 de la cláusula 6.^a, se aplicará por hora de disponibilidad según la tabla siguiente:

Disponibilidad	Plus
Disponibilidad en días laborables.	40% del salario base/hora.
Disponibilidad en días no laborables según calendario laboral . . .	55% del salario base/hora.

Si el cómputo anual de horas de disponibilidad alcanzara las 1.200 horas en un año, el exceso de horas de disponibilidad que se realicen en el resto del año se compensará según la tabla siguiente:

Disponibilidad	Plus
Disponibilidad en días laborables.	50% del salario base/hora.
Disponibilidad en días no laborables según calendario laboral . . .	65% del salario base/hora.

Este plus será de aplicación exclusiva al personal técnico de operación y mantenimiento asignado a los centros de mantenimiento de las líneas ferroviarias.

17.8 Aplicación pluses.

Los pluses mencionados en los apartados 2 a 7 de esta cláusula serán de aplicación al personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior. No afectarán al personal con grado salarial superior, a 12 o a quienes la compañía aplicará su normativa interna sobre política salarial para este colectivo.

17.9 Insularidad/Ceuta/Melilla/Andorra.

Aquellos trabajadores que tengan su contrato de trabajo con residencia en las Islas Baleares, Canarias, Ceuta, Melilla o Andorra percibirán un plus de Insularidad durante su permanencia en las mismas.

Su importe será el equivalente al veinte por ciento del salario base y se devengará en los doce meses naturales del año.

17.10 Cálculo importe pluses.

A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en euros/hora será el equivalente a dividir la base de cálculo de cada plus que corresponda al trabajador en euros/mes, por la cantidad resultante de multiplicar 8 horas de jornada diaria por treinta días.

17.11 Complementos funcionales.

Los complementos funcionales se actualizarán para los años 2011 y 2012 y serán los siguientes:

INS: Instalaciones.

ATM: Asistencia técnica mantenimiento.

IPR: Ingeniería de proyectos.

PBA: Pruebas y puesta en servicio.

Jefes de ENCE.

Las cuantías de los complementos funcionales para los años 2011, y 2012, quedan como sigue:

2011 y 2012

Nivel	INS – Euros/mes	ATM – Euros/mes	IPR – Euros/mes	PBA – Euros/mes	Jefes ENCE – Euros/mes
0	186,89	179,93	211,03	138,05	229,25
1	279,47	287,89	391,89	279,47	229,25
2	512,34	514,1	476,3	512,34	229,25
3	791,81	719,74	824,45	791,81	229,25

Sección 7.^a Gratificaciones extraordinarias

Cláusula 18. Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

*Sección 8.ª Horas extraordinarias**Cláusula 19. Compensación por horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias, al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la empresa.

2. El valor base de la hora extraordinaria será equivalente al valor de la hora ordinaria de trabajo.

La fórmula de cálculo de horas extraordinaria es la siguiente:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{((\text{Salario base} + \text{plus convenio} + \text{C.H}^*) \times 14)}{1680}$$

CH* es el valor de complemento de homogeneización de los trabajadores que lo tengan reconocido.

Las bases así obtenidas se incrementarán en los porcentajes que establece el estatuto de los trabajadores.

En caso de disfrute con tiempo compensatorio, éste se realizará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

3. A criterio de la dirección de la compañía, las horas extraordinarias podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse, conforme a las normas establecidas en el apartado anterior. No obstante, para respetar lo establecido en el apartado 1 de esta cláusula, el abono de las horas extraordinarias solo podrá realizarse por motivos excepcionales y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

4. No se computarán dentro del límite establecido en la legislación vigente las horas que se compensen mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

5. Dada la naturaleza y características propias del personal adscrito voluntariamente al sistema de trabajo por objetivos, el cobro o compensación de las horas extraordinarias no será de aplicación a este colectivo de personas.

*Sección 9.ª Pago por banco.**Cláusula 20. Modo de pago.*

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello, a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

CAPÍTULO CUARTO

Sección única. Traslados y desplazamientos

Cláusula 21.A. Compensación por desplazamientos urbanos, interurbanos y traslados corresponde a la compensación por locomoción, desplazamiento, manutención, estancia y demás que se originen como consecuencia de la realización de viajes de trabajo al servicio de la compañía, y tiene el carácter de suplidos por cuenta de ésta.

La estructura, regulación y cuantías de la compensación por gastos de viaje, serán las siguientes:

21.A.1 Desplazamientos urbanos.

Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto distinto de su centro de trabajo pero dentro de la localidad en que éste se

encuentra ubicado. En este caso no se devengará compensación por tal concepto, salvo aquellos casos en que el trabajador, una vez incorporado al trabajo al comienzo de la jornada, tenga que desplazarse a otros puntos sucesivos dentro de la misma, en cuyo caso le será abonado el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos, hasta el último de ellos.

21.A.2 Desplazamientos interurbanos en el día.

Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto situado fuera de la localidad en que se encuentra situado su centro de trabajo y en un radio de hasta setenta y cinco kilómetros de la misma.

La compensación por todos los conceptos será:

Hasta 25 km: Dieta de 15,90 euros.

Entre 25 km y 50 km: Dieta de 38,04 euros.

Entre 50 km y 75 km: Dieta de 48,69 euros.

En aquellos casos en que después de incorporado al trabajo tenga que realizar desplazamientos sucesivos, le será abonado adicionalmente el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos intermedios hasta el último de ellos, desde el que se retorna a su localidad de contrato / centro de trabajo.

En el supuesto de que dichos desplazamientos supongan saltos en los tramos indicados en este apartado, se aplicará la dieta que corresponda al punto de trabajo más distante. En este caso, adicionalmente a la dieta, solo se abonará el kilometraje correspondiente a la diferencia entre el efectivamente realizado entre los distintos puntos intermedios recorridos y el más alto del tramo por el que se aplique la dieta.

En aquellos casos en que el trabajador no pueda desplazarse en medios propios, podrá sustituirlos, a su cargo, y previa concertación con la Jefatura de Personal, por medios de transporte público o concertar con esta otro tipo de solución viable.

21.A.3 Viajes interurbanos.

Se refiere al supuesto de viajes a localidades situadas a distancias superiores a setenta y cinco kilómetros de la localidad en que radica el centro de trabajo o localidad de contrato que, como norma general, exigen pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Los viajes de esta naturaleza se iniciarán en función de las necesidades de trabajo, preferiblemente en lunes, y deberán ser comunicados al trabajador con una antelación mínima de un día laborable si la duración prevista del viaje no excede de una semana, de dos para el caso de dos a cuatro semanas y de tres para los de duración superior al mes. Como regla general no se viajará en días no laborables.

El tiempo de viaje se computará dentro de la jornada de trabajo y deberá iniciarse al comienzo de la misma, siempre que ello sea posible.

El medio de transporte será el que la compañía determine en cada caso, preferentemente en primera clase para ferrocarril (trenes convencionales) y en clase turista en trenes de alta velocidad, si no hubiera ningún otro medio público más adecuado.

Los gastos de transporte serán por cuenta de la compañía, que facilitará al trabajador el correspondiente billete o le reembolsará, en su caso, el coste en que éste haya incurrido.

La compensación para este supuesto por todos los conceptos será, para cada uno de los días del viaje:

Con alojamiento y dos comidas:

Dieta de 66,30 euros.

Con una sola comida:

Dieta de 15,90 euros.

En este caso, si se retorna a la localidad de contrato después de las 20 horas, se abonará dieta de 48,69 euros.

Como regla general, en los viajes de duración superior a cinco días el trabajador permanecerá en el punto de desplazamiento durante el fin de semana y días festivos, y por ello se le pagará la dieta correspondiente a los sábados y domingos, así como los festivos, en su caso.

En los viajes, dentro del territorio peninsular, incluida Andorra, de duración superior a cuatro semanas, el trabajador podrá solicitar la sustitución del pago de las dietas correspondientes por el reembolso del coste de regreso a su domicilio al término de la jornada del viernes y reincorporación al punto de trabajo el lunes en las condiciones establecidas en el párrafo tercero de este mismo punto. La frecuencia de estas sustituciones no será superior a una por cada periodo de cuatro semanas.

21.A.4 Régimen especial para Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra.

Aplicable exclusivamente al personal desplazado desde la península o desde otra Isla distinta del punto de trabajo.

Con alojamiento y dos comidas:

Dieta alimentaria de 40,66 euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía.

Con una sola comida:

Dieta de 19,48 euros.

Los trabajadores desplazados en Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias, por un período ininterrumpido superior a 9 semanas, tendrán derecho a cuatro días de estancia en su domicilio / localidad de contrato, siendo los costes del viaje a cargo de la empresa.

21.A.5 Consideración jurídica.

Estos conceptos tienen, por su carácter y naturaleza, la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado en todo caso a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, tanto del centro de trabajo o localidad de contrato, como de su domicilio, que deban ser soportados por la empresa.

21.A.6 Aplicación al colectivo STO.

El personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, tendrá opción a viajar por el sistema de gastos pagados o percibir las compensaciones por gastos de viaje indicadas en los apartados 3 y 4 de la presente cláusula.

21.A.7 Anticipo.

A petición del trabajador, en todos los viajes se facilitará un anticipo sobre las dietas o gastos previstos.

21.A.8. Reclamaciones.

Las dudas o discrepancias en relación con la aplicación de estas normas en las áreas de Instalaciones y postventa, se tratarán entre la dirección y los representantes de los trabajadores. En otro caso, o si persiste la discrepancia, se someterá a la comisión paritaria del convenio colectivo.

21.A.9 Aplicación a trabajadores del comité de empresa.

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la empresa o a las que convoque la

dirección de la misma, viajarán, según proceda, con las condiciones previstas en esta cláusula.

Cláusula 21.B Compensación por desplazamientos, viajes y traslados al extranjero.

Las compensaciones económicas por desplazamientos temporales al extranjero de hasta seis meses de duración, se regirán por la normativa recogida en el documento denominado «compensación por proyectos en el extranjero», que la dirección facilitará a los representantes de los trabajadores.

Cláusula 22. *Desplazamientos en automóvil particular.*

Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquellos casos en que esto se autorice por la compañía, serán compensados, de acuerdo con los siguientes parámetros:

Desde el 1 de junio de 2011 y hasta el 31 de diciembre de 2012:

0,30 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por un único ocupante.

0,32 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por dos trabajadores de la empresa para realizar el desplazamiento.

0,34 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por tres trabajadores o más de la empresa para realizar el desplazamiento.

Esta percepción es incompatible con la establecida en el apartado 2 de la cláusula 21.^a

CAPÍTULO QUINTO

Sección 1.^a Beneficios sociales

Cláusula 23. *Plan de Pensiones.*

Se establece un plan de pensiones mixto reconocido a los empleados en servicio activo de la empresa con dos años o más de servicio prestado o reconocido por la empresa, todo ello de acuerdo con las especificaciones del plan.

Cláusula 24. *Traslados.*

En los supuestos de traslado que exija cambio de residencia, los trabajadores tendrán derecho a percibir una compensación equivalente a dos mensualidades de su salario fijo, así como a que se le reembolsen los gastos en los que los trabajadores y su familia deban incurrir como consecuencia de dicho traslado y la mudanza.

La compensación de los gastos por traslado y mudanza se abonarán a los trabajadores previa presentación de dos presupuestos para la aprobación de la compañía.

No corresponderá el abono de las compensaciones previstas en la presente cláusula cuando el traslado a la localidad distinta que exija cambio de residencia se haya solicitado voluntariamente por el trabajador.

Las vacantes que se vayan produciendo en los diversos centros de trabajo de la empresa, serán publicadas para que sean conocidas por todos los empleados.

Sección 2.^a Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales

Cláusula 25. *Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.*

Los trabajadores que acrediten, mediante documentación oficial, tener hijos o familiares de hasta primer grado de consanguinidad/afinidad a su cargo, con algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial, percibirán una ayuda anual por cada uno de ellos.

Para el año 2011 la cantidad a abonar será de 450 euros.

Para el año 2012 la cantidad a abonar será de 500 euros.

Los trabajadores que sean beneficiarios de la ayuda dispondrán, adicionalmente, de un margen de dos horas de flexibilidad (según se establece en el plan de igualdad de la compañía y ámbito de aplicación en las medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral) en la entrada y en la salida al trabajo, sin que ello afecta a la jornada diaria.

La solicitud de esta ayuda anual se tramitará a través de la comisión de conciliación/igualdad/asuntos sociales.

Sección 3.^a Créditos para asuntos sociales

Cláusula 26. Créditos para asuntos sociales.

Durante el periodo de vigencia de este convenio colectivo se concederán créditos para asuntos sociales y de atención a situaciones familiares de especial gravedad, según las normas establecidas por la comisión de conciliación/igualdad/asuntos sociales.

Para este fin, se crea un fondo de 120.000 euros.

Antes de la finalización del tercer trimestre del año 2011, la comisión de conciliación/igualdad/asuntos sociales redactará un procedimiento donde se establecerán las normas para tener derecho a un crédito por asuntos sociales.

La empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año. La amortización de dichos créditos se realizará en plazos mensuales, en un período mínimo de dos años y máximo de ocho años.

CAPÍTULO SEXTO

Sección única. Incapacidad temporal

Cláusula 27. Complemento de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal debida a cualquier contingencia, al personal no perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos se le garantiza la percepción del cien por cien de su retribución fija personal.

En caso de Incapacidad temporal debida a cualquier contingencia, al personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien de su retribución fija personal.

La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado, se abonará, mientras existan fondos, de los excedentes económicos que se produzcan anualmente, una vez deducidas las reservas y demás costes que sean imputables, de la gestión del régimen general de la seguridad social, respecto del abono de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de la autorización administrativa de colaboración voluntaria de la empresa. Si los excedentes económicos se agotaran a lo largo del año, la Empresa se hará cargo de los complementos garantizados en esta cláusula.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando el trabajador rescinda su contrato con la empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no al trabajador.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en esta cláusula, se considerará como fecha de la baja la que determine la resolución administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.

Los descansos por maternidad/paternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Sección única. Comisión paritaria del convenio colectivo

Cláusula 28. Comisión paritaria del convenio colectivo.

Se constituye una comisión paritaria del convenio colectivo, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del presente convenio colectivo.

La comisión estará compuesta de tres miembros de los representantes de los trabajadores, designados por el comité de empresa, e igual número de representantes de la empresa nombrados por la dirección de la misma. Esta comisión queda constituida por los siguientes miembros:

Por la representación de los trabajadores:

Don Julián Mena Roa.
Don Juan Carlos Salas Gómez.
Don Manuel Sánchez Gallego.

Por la representación de la empresa:

Don Gonzalo Romeu Fernández de Tejada.
Doña Isabel Piña Sánchez.
Doña. Cristina del Álamo Castellano.

Serán funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Desarrollo de las materias que el convenio remite expresamente a esta comisión.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
4. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.
6. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión mixta.

La comisión paritaria del convenio colectivo se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita con expresión de los puntos a tratar.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán carácter ordinario o extraordinario según la propia calificación que otorgue cualquiera de las partes integrantes de la misma. En caso de que se trate de un tema clasificado de ordinario, la comisión deberá resolver en el plazo de 15 días. Si el asunto en cuestión hubiera sido clasificado como extraordinario la comisión paritaria deberá resolver en un plazo de cuarenta y ocho horas.

Cláusula 29. *Seguimiento de la comisión paritaria del convenio colectivo.*

Ambas partes acuerdan someter a la comisión paritaria del convenio colectivo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del convenio colectivo, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Esta comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

CAPÍTULO OCTAVO

Sección única. Representante de los trabajadores

Cláusula 30. *Órganos de representación.*

Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

En todo caso, la composición de las representaciones sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con las plantillas reales de cada centro de trabajo.

Cláusula 31. *Crédito horario.*

Los representantes de los trabajadores dispondrán, con carácter general, del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el Artículo 68.e del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlas entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto los representantes de los trabajadores comunicarán al director del correspondiente centro de trabajo, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la empresa, o a las que convoque la dirección de la misma, viajarán, según proceda, con la dieta prevista en el capítulo cuarto de este convenio colectivo.

Cláusula 32. *Delegados sindicales.*

Los sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

Cláusula 33. *Comité Intercentros.*

Sin perjuicio de las funciones propias de los comités de centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local, y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los trabajadores de la empresa, se contempla la posibilidad de creación de un comité intercentros para el conjunto de la misma.

CAPÍTULO NOVENO

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Con el fin de favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se incluye este apartado específico con las siguientes cláusulas:

Cláusula 34. *Teletrabajo.*

La participación en el régimen de teletrabajo se realizará con carácter voluntario y, previo acuerdo entre empleado y supervisor, se formalizará en un anexo al contrato de trabajo.

Las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada empleado desempeña en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supone variación en las condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad a su integración en el mismo, que continuaran rigiéndose por el marco laboral establecido.

No se abonará compensación alguna por la participación en el régimen de teletrabajo ni por la manutención correspondiente a los días de teletrabajo.

La distribución durante la semana de las jornadas a trabajar en el domicilio y en la empresa se establecerá de mutuo acuerdo entre el empleado y su supervisor, pudiendo desarrollarse en el domicilio jornadas completas o parciales, sin que ello afecte a las actividades a desarrollar en cumplimiento de las funciones propias de su puesto de trabajo.

El empleado acudirá a su puesto de trabajo en su centro de trabajo los días restantes con el régimen de jornada habitual.

El empleado podrá ser requerido para asistir al centro de trabajo habitual en cualquier momento que las necesidades de la empresa, dentro de su jornada laboral dentro del calendario y horario del régimen de jornada habitual.

El horario de teletrabajo previsto será aquel que permita al empleado desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario, en función de la actividad y compromisos profesionales propios del puesto de trabajo, que deberá estar siempre basada en acuerdos previos entre el empleado y su supervisor, en el marco de la legislación y del convenio colectivo vigente.

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los empleados que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los empleados.

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los empleados de la empresa. No es obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Thales pondrá a su disposición del empleado el equipo necesario para la realización de su trabajo en régimen de teletrabajo, comprometiéndose el empleado a realizar un uso profesional del mismo, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por el uso incorrecto de los mismos. Dichos equipos cumplen con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente.

Thales asume el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del teletrabajo, para lo cual se facilitarán al empleado las indicaciones oportunas al iniciar el mismo.

En el momento en que finalice el régimen de teletrabajo, el empleado devolverá a Thales, el equipo informático puesto a su disposición.

Asimismo y para las comunicaciones que fuera necesario realizar con los sistemas informáticos de Thales, instalará una línea de ADSL con tarifa plana en el domicilio del empleado, cuyo coste será soportado por la compañía.

En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, los empleados declararán conocer los derechos y obligaciones establecidos en Thales, las obligaciones que deben conocer en el desarrollo de sus funciones por la ley orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y el reglamento de medidas de seguridad que se establecen en la normativa interna.

En materia de seguridad y salud laboral, se dará cumplimiento a la ley de prevención de riesgos laborales y a la normativa que la desarrolle en cada momento.

Se mantendrá la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Tanto la dirección de la empresa como el empleado podrán, en cualquier momento, dar por finalizada su participación en este programa, comunicando dicha decisión a la otra parte con una antelación de 48 horas, debiendo el empleado reincorporarse en dicho momento a su puesto de trabajo en su centro de trabajo.

Cláusula 35. Reducción de jornada por cuidado de hijos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de once años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Para los empleados que tengan derecho al «complemento de homogenización» no se aplicará la reducción salarial correspondiente en dicho concepto, ya que este procede de la homogenización de la «paga de beneficios sociales» (empleados que estaban dados de alta en la compañía antes del 1 de enero 2009).

Cláusula 36. Plazas de aparcamiento para trabajadoras embarazadas.

Las trabajadoras embarazadas tendrán acceso a una plaza de aparcamiento a partir del quinto mes de gestación y siempre y cuando exista disponibilidad de plazas.

Dicha circunstancia deberá ser acreditada mediante certificado médico que deberá entregarse al departamento de recursos humanos.

Cláusula 37. Parejas de hecho.

A los efectos del régimen de permisos y licencias regulado en el estatuto de los trabajadores, se acuerda la equiparación al matrimonio de las parejas de hecho debidamente registradas.

En cualquier caso, la acreditación de la condición de pareja de hecho deberá realizarse mediante la presentación de certificado del registro de uniones de hecho de carácter oficial del que se trate o mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento, acta notarial o declaración jurada que acrediten la convivencia continuada.

Cláusula 38. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples. Los trabajadores, que por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrán sustituir este derecho por un permiso retribuido de 18 días laborables con la misma finalidad.

Cláusula 39. Permiso especial para adopciones internacionales.

Se establece un permiso no retribuido de un mes de duración para el supuesto en que los trabajadores deban desplazarse fuera de España en el marco de un proceso de adopción internacional. Este permiso únicamente podrá disfrutarse una única vez cada año natural.

Cláusula 40. *Permiso especial por causa de enfermedad de un familiar de hasta 1ª grado.*

Se establece un permiso no retribuido de un mes de duración para el supuesto de que cualquier empleado que tenga un familiar con enfermedad grave, pueda ausentarse de su puesto de trabajo. Este supuesto es solamente para familiares de primer grado de consanguinidad/afinidad.

Cláusula 41. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores/as, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

Quince días naturales por matrimonio. Se acuerda la equiparación al matrimonio de las parejas de hecho debidamente registradas (deberá de presentar justificante a recursos humanos).

Tres días laborables por fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad, o pareja de hecho. El permiso será de cinco días laborables en el supuesto que sea necesario un desplazamiento a otras provincias distintas del lugar de prestación de servicios del trabajador (deberá de presentar justificante a recursos humanos).

Si la hospitalización afectara a un pariente de primer grado (conyugue, hijos, padres y suegros) y tuviera una duración superior a dos semanas consecutivas, este permiso se ampliará un día más por cada período de quince días. Este permiso se puede disfrutar de forma discontinua.

Tres días laborables, por nacimiento de hijo/a, ampliable a cuatro, en los supuestos de complicaciones graves en el parto, así como por adopción o acogimiento. En todos estos casos, el plazo se ampliará un día laborable si fuera necesario efectuar desplazamiento a provincias distintas de las del centro de trabajo.

Dos días laborables para la realización de los trámites de adopción. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, el trabajador/a podrá disponer hasta un máximo de cuatro días laborables (deberá presentar solicitud por escrito y no es necesaria su justificación).

Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres. El permiso será de dos días en el supuesto que sea necesario un desplazamiento a otras provincias distintas del lugar de prestación de servicios del trabajador (deberá presentar solicitud por escrito y no es necesaria su justificación).

Un día laborable por traslado de domicilio habitual, ampliable a dos días laborables si dicho traslado es superior a 200 km de distancia (deberá presentar solicitud por escrito e informar de su nueva dirección habitual a recursos humanos).

16 horas para asistencia personal del empleado/a al médico de cabecera (seguridad social o privado). No es necesario presentar justificación.

Para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, los permisos, excepto el de matrimonio, pueden disfrutarse en fecha distinta en que se produce el hecho causante, si así lo desea el trabajador/a (por un periodo máximo de 30 días desde que se produce el hecho causante).

Cláusula 42. *Permisos sin sueldo.*

El empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un permiso sin sueldo por asuntos propios por el período de un mes y por una sola vez al año.

Dicho permiso podrá ser concedido cuando lo permitan las necesidades de la actividad desarrollada, previa autorización del departamento de recursos humanos.

Cláusula 43. *Comisión de conciliación/igualdad/asuntos sociales.*

Cualquier mejora de los derechos cubiertos por la legislación vigente será tratada en la comisión de conciliación/igualdad/asuntos sociales.

Cláusula adicional I.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente, así como a lo dispuesto en el convenio colectivo de la industria del metal de la Comunidad de Madrid.

Aquellas cuestiones específicas que afecten concreta y particularmente a un determinado centro de trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la representación de los trabajadores y la dirección del mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen deberán ser sometidas en forma de propuesta a la comisión paritaria del convenio colectivo y, si obtuviesen el refrendo de esta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho centro con la misma eficacia general de las normas del presente convenio colectivo.

En la medida en que el I convenio colectivo interprovincial de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., se negoció en el marco de la fusión de las sociedades TRSS y T3S, el presente convenio colectivo se interpretará a la luz de lo establecido en el acuerdo de homogeneización de las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa, suscrito con fecha 30 de noviembre de 2009.

Cláusula adicional II.

Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

Cláusula adicional III.

La modificación sustancial de carácter colectivo de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo exigirá la consecución de un acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, todo ello de conformidad con los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del presente convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de resolución de conflictos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico de aplicación.

Cláusula adicional IV.

El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra al convenio colectivo que, con anterioridad era de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éste, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongán a lo dispuesto en este convenio colectivo.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos

desarrollados por la compañía. En caso de verse afectado por alguno de estos total o parcialmente, se acordará, alternativamente, la renegociación del convenio colectivo de la compañía, o la vinculación a la totalidad del convenio colectivo de ámbito superior.

Cláusula adicional V.

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se estableció un plan de igualdad acordado por ambas partes para Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U.

La comisión paritaria de igualdad, compuesta por cuatro miembros representantes de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa analizarán conjuntamente la implantación y desarrollo de dicho plan de igualdad.

El plan de igualdad de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., recoge aspectos relacionados con procesos de selección y contratación, segregación por niveles y funciones, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, sensibilización y comunicación, protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, y establecerá las medidas correctoras que en todos los mencionados aspectos se estimen oportunas, junto con el protocolo de seguimiento de aplicación de dichas medidas por parte de la comisión paritaria de igualdad.

En prueba de conformidad con todo lo que consta, se firma el II convenio colectivo interprovincial para la Empresa Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., por todos los miembros del comité de empresa, y por la dirección de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., en Madrid, a 16 de junio de 2011.

Por la representación de los trabajadores

Julián Mena Roa. Presidente del comité de empresa por CC.OO.	Manuel Sánchez Gallego. Secretario del comité de empresa por CC.OO.
José Manuel Calleja González. Miembro del comité de empresa por CC.OO.	Francisco Javier Viedma García. Miembro del comité de empresa por CC.OO.
Juan Pablo de Leyva Campaña. Miembro del comité de empresa por CC.OO.	Gabriel Velasco Muñoz. Miembro del comité de empresa por CC.OO.
José de Cea García. Miembro del comité de empresa por CC.OO.	Francisco Manuel Flox Rodríguez. Miembro del comité de empresa por CC.OO.
Cristina Millán García. Miembro del comité de empresa por CC.OO.	Eloisa Gómez Gutiérrez. Miembro del comité de empresa por CC.OO.
Juan Carlos Salas Gómez. Miembro del comité de empresa por CC.OO.	Dolores Herradón Jiménez. Miembro del comité de empresa por CC.OO.
José Manuel Lozano Palacios. Miembro del comité de empresa por CC.OO.	Luis Iñiguez Puebla. Miembro del comité de empresa por CC.OO.
Vicente Asensio Prieto. Miembro del comité de empresa por U.G.T.	Telesforo Patón Rivas. Miembro del comité de empresa por U.G.T.
Antonio Lora Jiménez. Miembro del comité de empresa por U.G.T.	José Luis Sanz Sotero.. Miembro del comité de empresa por U.G.T.
María Jesús Manso Godino. Miembro del comité de empresa por U.G.T.	Carlos Vargas Rivero. Miembro del comité de empresa por U.S.O.
Jesús Gómez Rodríguez. Miembro del comité de empresa por U.S.O.	Rafael Jesús Fernández Fernández. Miembro del comité de empresa por U.S.O.

Por la representación de la empresa

Gonzalo Romeu Fernández de Tejada. Director de recursos humanos de Thales España	Isabel Piña Sánchez. Directora de relaciones laborales de Thales España
	Cristina del Álamo Castellanos. Human resources business partner GTS