

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

16487 *Resolución de 18 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU (Código de Convenio n.º 9018272), que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 2010, 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 18 de octubre de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez

I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA THALES TRANSPORT SIGNALLING & SECURITY SOLUTIONS S.A.U.

PREÁMBULO

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

La operación de fusión realizada constituye un supuesto de sucesión empresarial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Este proceso de fusión, tiene por objetivo homogeneizar las condiciones de trabajo tanto laborales como salariales de todos los empleados afectados por dicha unificación de empresas, que se realiza con vistas al reconocimiento de las mejores condiciones que ayudara al mantenimiento del buen clima y el fomento de la igualdad entre todos los empleados de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U, en adelante TTSSS.

CAPÍTULO PRIMERO

Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia

Cláusula 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo interprovincial, en adelante convenio colectivo, 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.

No obstante lo dispuesto en el párrafo 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 2009 y 2010 (plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010), 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 ha creado 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 el año 2009, 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 2010 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 netas de trabajo efectivo, 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), 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 tableros de anuncios.

Aquellos casos de empleados que necesiten entrar fuera de los horarios acordados en el calendario laboral 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 disfrutará 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 disfrutará 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	1 semana
Mañana/tarde/noche.	2 semanas
En jornadas no laborables	2 semanas

Los períodos 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 periodo 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 periodo 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 dentro del mismo año natural. 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.

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

7.5 Finalización del período del disfrute de las vacaciones.—En todo caso, el periodo 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 2010 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: 1 mes.

Resto del personal del grupo profesional: 1 mes.

Técnicos, administrativos y soportes:

Todo el personal de estos grupos: 1 mes.

Titulados y equivalentes:

Caso general: 6 meses.

Casos con período especial de formación: 6 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 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.

Para el año 2009:

Los grupos y categorías profesionales serán los vigentes para cada uno de los siguientes colectivos:

Colectivo adscrito al I convenio colectivo de Thales Rail Signalling Solutions (TRSS).

Colectivo adscrito al I convenio colectivo de Thales Security Solutions and Services (T3S anexo I).

Colectivo adscrito al I convenio colectivo de Thales Security Solutions and Services (T3S no anexo I).

Para el año 2010:

Los grupos y categorías profesionales vigentes en la empresa se agrupan de la siguiente forma:

Obreros

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

Empleados

Grupo salarial	Grado salarial	Categorías y puestos que comprende
1	2	Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización.
2	3	Oficial de 2ª administrativo. Técnico de organización de 2ª. Delineante de 2ª.
3	4	Técnico de montaje.
4	5	Oficial de 1ª administrativo. Técnico de organización de 1ª. Delineante de 1ª. Operador técnico.
5	6	Encargado. Agregado técnico de instalaciones. Operador informático. Secretario/secretaria.
6	7	Jefe de 2ª administrativo. Jefe de organización de 2ª. Delineante proyectista. Jefe técnico de instalaciones de 3ª. Operador informático principal. Programador informático.
7	8	Jefe técnico de instalaciones de 2ª. Programador informático principal.
8	9	Jefe de 1ª administrativo. Técnico principal. Jefe de organización de 1ª. Jefe técnico de instalaciones de 1ª. 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, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

Sección 3.ª Retribuciones

Cláusula 11.A. *Retribución garantizada al colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos para el año 2009.*

Tablas de Thales Rail Signalling Solutions, S.L.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 1,4% con efectividad 1/1/2009, quedando como sigue.

Obreros

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
A	742,53	278,12	1.020,65	14.289,10
B	748,22	279,35	1.027,57	14.385,98
C	762,99	282,54	1.045,53	14.637,42
D	779,54	286,08	1.065,62	14.918,68
E	813,47	293,40	1.106,87	15.496,18

Empleados

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
1	780,51	469,91	1.250,42	17.505,88
2	797,49	475,31	1.272,80	17.819,20
3	832,45	484,94	1.317,39	18.443,46
4	876,58	498,55	1.375,13	19.251,82
5	938,86	511,76	1.450,62	20.308,68
6	1.017,72	527,21	1.544,93	21.629,02
7	1.105,61	545,12	1.650,73	23.110,22
8	1.203,55	569,32	1.772,87	24.820,18
9	1.314,78	600,71	1.915,49	26.816,86
10	1.413,52	642,81	2.056,33	28.788,62

Para el año 2009: tablas de Thales Security Solutions & Services, S.A.U. (no anexo I).

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 1,4% con efectividad 1/1/2009, quedando como sigue.

Obreros

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
A	687,68	247,23	934,91	13.088,74
B	711,34	255,83	967,17	13.540,38
C	717,21	257,86	975,07	13.650,98
D	739,00	265,66	1.004,66	14.065,24
E	762,67	274,27	1.036,94	14.517,16

Empleados

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
1	752,01	270,43	1.022,44	14.314,16
2	784,05	281,93	1.065,98	14.923,72
3	795,86	286,19	1.082,05	15.148,70
4	841,84	302,72	1.144,56	16.023,84
5	877,04	315,39	1.192,43	16.694,02
6	928,96	334,04	1.263,00	17.682,00
7	941,90	338,70	1.280,60	17.928,40
8	1.156,31	475,90	1.632,21	22.850,94
9	1.197,43	492,79	1.690,22	23.663,08
10	1.197,43	552,73	1.750,16	24.502,24

La retribución de los contratos para la formación será la siguiente:

Año	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
1.º	426,66	153,68	580,34	8.124,76
2.º	460,17	165,57	625,74	8.760,36

Para el año 2009: tablas de Thales Security Solutions & Services, S.A.U. (anexo I).

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 1,4% con efectividad 1/1/2009, quedando como sigue.

Obreros

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
A	728,10	272,73	1.000,83	14.011,62
B	733,69	273,91	1.007,60	14.106,40
C	748,18	277,06	1.025,24	14.353,36
D	764,40	280,52	1.044,92	14.628,88
E	797,67	287,71	1.085,38	15.195,32

Empleados

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
1	765,35	460,79	1.226,14	17.165,96
2	782,00	466,09	1.248,09	17.473,26
3	816,28	475,52	1.291,80	18.085,20
4	859,56	488,88	1.348,44	18.878,16
5	920,63	501,82	1.422,45	19.914,30
6	997,95	516,98	1.514,93	21.209,02
7	1.084,13	534,54	1.618,67	22.661,38
8	1.180,17	558,27	1.738,44	24.338,16
9	1.289,25	589,03	1.878,28	26.295,92
10	1.386,07	630,32	2.016,39	28.229,46

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2009, 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 personal del colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos para el año 2009.

Para el colectivo de Thales Rail Signalling Solutions, S.L.U y colectivo de Thales Security Solutions & Services, S.A.U. (anexo I y no anexo I) no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos.

La retribución personal del colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla salarial de la cláusula 11.^a más los complementos personales de antigüedad y de tipo A y/o H que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

Los complementos personales 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 personal A: tiene su origen en la absorción de pluses fijos o salario base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el salario base. Tiene el carácter de absorbible únicamente en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Complemento personal H: se utilizará para integrar las percepciones económicas del personal procedente de otras empresas en la estructura salarial de la compañía y su cuantía es fija e inalterable, salvo su carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Complemento personal C: es la parte de la retribución individual que, en determinados casos, la empresa añade al total de la tabla salarial del trabajador, en función de sus condiciones particulares. Su cuantía es revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial.

Se entiende por cambio de clasificación no natural, el cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no derivado de concurso oposición y, en todos los casos, las promociones por cambio de grupo salarial.

Cláusula 12.A Retribución garantizada al colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos para el año 2009.

Para el año 2009: tablas de Thales Rail Signalling Solutions, S.L.U.

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 los complementos personales de antigüedad y de tipo «E» 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.

Tendrán un incremento del 1,4% con efectividad 1/1/2009, quedando como sigue.

Empleados

Grado salarial	Salario base euros/mes	Complemento personal «E» mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	780,51	469,91	1.250,42	17.505,88
3	797,49	475,31	1.272,80	17.819,20
4	832,45	484,94	1.317,39	18.443,46
5	876,58	498,55	1.375,13	19.251,82
6	938,86	511,76	1.450,62	20.308,68
7	1.017,72	527,21	1.544,93	21.629,02
8	1.105,61	545,12	1.650,73	23.110,22
9	1.203,55	569,32	1.772,87	24.820,18
10	1.314,78	600,71	1.915,49	26.816,86
11 y 12	1.413,52	642,81	2.056,33	28.788,62

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.

Para el año 2009: tablas de Thales Security Solutions & Services, S.A.U. (no anexo I).

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 los complementos personales de antigüedad y de tipo «E» 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.

Tendrán un incremento del 1,4% con efectividad 1/1/2009, quedando como sigue.

Empleados

Grado salarial	Salario base euros/mes	Complemento personal «E» mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	752,01	270,43	1.022,44	14.314,16
3	784,05	281,93	1.065,98	14.923,72
4	795,86	286,19	1.082,05	15.148,70
5	841,84	302,72	1.144,56	16.023,84
6	877,04	315,39	1.192,43	16.694,02
7	928,96	334,04	1.263,00	17.682,00
8	941,90	338,70	1.280,60	17.928,40
9	1.156,31	475,90	1.632,21	22.850,94
10	1.197,43	492,79	1.690,22	23.663,08
11 y 12	1.197,43	552,73	1.750,16	24.502,24

Para el año 2009: tablas de Thales Security Solutions & Services, S.A.U. (anexo I).

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 los complementos personales de antigüedad y de tipo «E» 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.

Tendrán un incremento del 1,4% con efectividad 1/1/2009, quedando como sigue.

Empleados

Grado salarial	Salario base euros/mes	Complemento personal «E» mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	765,35	460,79	1.226,14	17.165,96
3	782,00	466,09	1.248,09	17.473,26
4	816,28	475,52	1.291,80	18.085,20
5	859,56	488,88	1.348,44	18.878,16
6	920,63	501,82	1.422,45	19.914,30
7	997,95	516,98	1.514,93	21.209,02
8	1.084,13	534,54	1.618,67	22.661,38
9	1.180,17	558,27	1.738,44	24.338,16
10	1.289,25	589,03	1.878,28	26.295,92
11 y 12	1.386,07	630,32	2.016,39	28.229,46

Cláusula 12.B Retribución personal del colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos para el año 2009.

Para el colectivo de Thales Rail Signalling Solutions, S.L.U y colectivo de Thales Security Solutions & Services, S.A.U. (anexo I y no anexo I) pertenecientes al sistema de trabajo por objetivos.

Los complementos personales 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 personal «E»: es el característico del personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y tiene su origen en la asignación por parte de la compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la compañía, merezcan tal asignación.

Su cuantía es revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial y demás conceptos contenidos en el convenio colectivo, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales.

Tendrá las siguientes características según el colectivo de que se trate:

a) Con grado salarial superior a 12: su cuantía total será revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales, incluida la específica para los grados salariales 12 o inferiores, y demás conceptos retributivos contenidos en el convenio colectivo, así como respecto a la aplicación de sus conceptos variables de puesto de trabajo, o por calidad o cantidad, que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales.

b) Con grado salarial 12 o inferior: al complemento personal «E» mínimo que se indique en la tabla salarial para este colectivo, le serán de aplicación los incrementos salariales conforme a lo establecido en la cláusula 1.^a párrafo cuarto del convenio colectivo.

Tendrá el carácter de absorbible la diferencia, en caso de existir, entre el complemento personal «E» mínimo establecido en la tabla salarial que le sea de aplicación y el realmente asignado a cada trabajador a título individual.

Los procedimientos de aplicación de las políticas salariales anuales para el colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, serán los siguientes:

A. Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con posterioridad a la aplicación de la política salarial de la compañía, referida al mismo año, para el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, la suma de los incrementos correspondientes al salario base, complemento de antigüedad y complemento personal «E» mínimo, tendrán el carácter de absorbible respecto al incremento total obtenido por la aplicación de la política salarial de la compañía, para el colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, con el límite máximo de este último.

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

B. Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con anterioridad a la aplicación de la política salarial de la compañía, referida al mismo año, para el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, el incremento salarial derivado de esta última será absorbible, hasta el límite máximo del incremento obtenido por aplicación del convenio colectivo (suma de incrementos correspondientes al salario base, complemento de antigüedad y complemento personal «E» mínimo).

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

Cláusula 13. *Conceptos salariales para el personal de TTSSS.*

Los conceptos salariales aplicables al colectivo de TTSSS en virtud del acuerdo de fusión entre las compañías TRSS y T3S, a partir del 1 de enero del año 2010 el colectivo de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U se desglosan en los siguientes:

La retribución personal del colectivo de TTSSS estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla salarial de la cláusula 14.A y 14.B 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. Para los trabajadores provenientes de T3S, el «plus convenio» sustituye al «plus convenio» establecido para el personal no sujeto al sistema de trabajo por objetivos (en adelante, STO) y al «complemento personal "E"» regulado en el convenio de T3S para el personal sujeto al STO.

«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 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 homogeneización»: se integran en este concepto retributivo las percepciones económicas por encima de convenio reconocidas «ad personam» a los trabajadores que se integran en la plantilla de TTSSS como consecuencia de la fusión. En particular, se integrarán en el «complemento homogeneización», las retribuciones por los siguientes conceptos que actualmente vienen 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 integrará, a prorrata, en el «complemento homogeneización», abonándose en 14 mensualidades.

Como medida de integración de las condiciones salariales, ambas partes han acordado que el «complemento homogeneización» en el importe correspondiente a la prorrata mensual de la antigua paga de beneficios sociales se reconoce a todos los empleados de TTSSS que, a la fecha de la entrada en vigor del acuerdo firmado el 30 de noviembre de 2009, formaban parte de la plantilla de la empresa.

El importe de la paga de beneficios del año 2009, actualizada en 1,4%, se integrará en el «complemento homogeneización» con efectos del 1 de enero de 2010. Para el año 2010 la cuantía mínima del complemento de homogeneización es de 42,02 euros/mes (14 pagas).

Si bien el «complemento homogeneización» se ha creado 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.

«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 14.A. Retribución garantizada al colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos para el año 2010.

A partir del 1 de enero del año 2010: 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 1,4% con efectividad 1/1/2010, quedando como sigue.

Obreros

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
A	752,93	282,01	1.034,94	14.489,16
B	758,70	283,26	1.041,96	14.587,44
C	773,67	286,50	1.060,17	14.842,38
D	790,45	290,09	1.080,54	15.127,56
E	824,86	297,51	1.122,37	15.713,18

Empleados

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
1	791,44	476,49	1.267,93	17.751,02
2	808,65	481,96	1.290,61	18.068,54
3	844,10	491,73	1.335,83	18.701,62
4	888,85	505,53	1.394,38	19.521,32
5	952,00	518,92	1.470,92	20.592,88
6	1.031,97	534,59	1.566,56	21.931,84
7	1.121,09	552,75	1.673,84	23.433,76
8	1.220,40	577,29	1.797,69	25.167,66
9	1.333,19	609,12	1.942,31	27.192,34
10	1.433,31	651,81	2.085,12	29.191,68

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2010, 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 14.B. Retribución garantizada al colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos para el año 2010.

A partir del 1 de enero del año 2010: tablas de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U.

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.

Tendrán un incremento del 1,4% con efectividad 1/1/2010, quedando como sigue.

Empleados

Grado salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	791,44	476,49	1.267,93	17.751,02
3	808,65	481,96	1.290,61	18.068,54
4	844,10	491,73	1.335,83	18.701,62
5	888,85	505,53	1.394,38	19.521,32
6	952,00	518,92	1.470,92	20.592,88
7	1.031,97	534,59	1.566,56	21.931,84
8	1.121,09	552,75	1.673,84	23.433,76
9	1.220,40	577,29	1.797,69	25.167,66
10	1.333,19	609,12	1.942,31	27.192,34
11	1.433,31	651,81	2.085,12	29.191,68
12	1.461,98	664,85	2.126,83	29.775,62

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 14.A, a todos los efectos referentes a la misma establecidos en el convenio colectivo vigente y que sean de aplicación a estos empleados.

Cláusula 14.C Retribución personal del colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial superior a 12.

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 14.B, a todos los efectos.

Cuando las percepciones salariales de los trabajadores de grado superior a 12 pertenecientes al sistema de trabajo por objetivos excedan de los conceptos retributivos «salario base», «plus convenio», «complemento 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 15. 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 objetivos.

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 la cláusula 14.B 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:

Para el año 2009:

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

B. Complemento personal «E». Comprende la suma de las cuantías que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos correspondientes a los siguientes conceptos salariales: plus convenio y complementos personales de tipo «A» y/o «H» y/o «C».

Para el año 2010:

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 16. *Renuncia al sistema de trabajo por objetivos.*

Para el año 2009:

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.^a) y complemento de antigüedad. Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

2. Complemento personal tipo «A». El que tuviese antes de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos, si tiene el mismo grado salarial que el asignado en el momento de dicha incorporación.

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.

3. Complemento personal tipo «H» y/o «C». Será el que corresponda como diferencia positiva resultante de la siguiente operación:

«Restar del salario total que venía percibiendo dentro del sistema de trabajo por objetivos, en el momento inmediatamente anterior a su paso a personal sujeto a las condiciones generales del convenio colectivo, tras su renuncia a petición propia, las cantidades definidas en los apartados A y B anteriores».

En todo caso, si tiene el mismo grado salarial que el asignado en el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos, el que tuviese antes de dicha incorporación.

A partir del 1 de enero de 2010.

1. Tabla salarial (cláusula 14.B) salario base, plus convenio y complemento de antigüedad. Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

2. Complemento 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 3.^a Promociones

Cláusula 17. 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 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 comunicará 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 18. 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 2 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 realizarán 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 2 años. Solo se podrán 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 reservados 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 4.^a Antigüedad

Cláusula 19. 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, a partir del día 1 de enero de 2010, se devengará con efectos retroactivos a 1 de enero del año en el que se produzca su cumplimiento.

Sección 5.^a Pluses y complementos funcionales

Cláusula 20. Comisión mixta. Seguimiento y pluses.

20.1 Comisión mixta de estudio y seguimiento.—Se instrumentará una comisión mixta de estudio y seguimiento de los sistemas de pluses y complementos funcionales, en cuyo seno se estudiarán y acordarán las propuestas para la aplicación práctica y el control de los mismos.

20.2 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.

20.3 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 periodos 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 periodo 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.

20.4 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. Mañana/noche. Tarde/noche.	12 % del salario base/día.
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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 concorra 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 periodos 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.

20.5 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 6ª, 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 o 13.ª que sea de aplicación por día trabajado en estas circunstancias.

En el supuesto de realización de trabajo a turnos en las jornadas del 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo, 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 o 13.^a que sea de aplicación por día trabajado.

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.

20.6 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 2º y siguientes, de la cláusula 5ª, le será de aplicación un plus del cincuenta por ciento del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 11.^a o 13.^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.

20.7 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 6ª, 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 compensarán 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.

20.8 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.

20.9 Insularidad.—Aquellos trabajadores que tengan su contrato de trabajo con residencia en las Islas Baleares o Canarias 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.

20.10 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.

20.11 Complementos funcionales.—Los complementos funcionales se actualizarán para los años 2009 y 2010 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 el año 2009, con efectividad 1 de enero, quedan como sigue:

2009					
Nivel	INS euros/mes	ATM euros/mes	IPR euros/mes	PBA euros/mes	Jefes ENCE euros/mes
0	184,31	177,45	208,12	136,14	226,08
1	275,61	283,92	386,48	275,61	226,08
2	505,27	507,00	469,72	505,27	226,08
3	780,88	709,80	813,07	780,88	226,08

Las cuantías de los complementos funcionales para el año 2010, con efectividad 1 de enero, quedan como sigue:

2010					
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	514,10	476,3	512,34	229,25
3	791,81	719,74	824,45	791,81	229,25

Sección 6.^a Gratificaciones extraordinarias

Cláusula 21. 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 7.^a Horas extraordinarias

Cláusula 22. 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 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 8.^a Pago por banco

Cláusula 23. 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 24.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 esta.

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

24.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.

24.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. Este apartado solo será de aplicación al personal de los departamentos de instalaciones y servicios post-venta.

La compensación por todos los conceptos será en 2009:

Hasta 25 km: Dieta de 15,68 euros.

Entre 25 km y 50 km: Dieta de 37,51 euros.

Entre 50 km y 75 km: Dieta de 48,02 euros.

La compensación por todos los conceptos será en 2010:

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.

24.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 1.ª 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 65,38 euros en el año 2009.

Dieta de 66,30 euros en el año 2010.

Con una sola comida:

Dieta de 15,68 euros en el año 2009.

Dieta de 15,90 euros en el año 2010.

En este caso, si se retorna a la localidad de contrato después de las 20 horas, se abonará dieta de 48,02 euros en el año 2009 y de 48,69 euros en el año 2010.

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.

24.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 40,10 euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía en el año 2009.

Dieta alimentaria de 40,66 euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía en el año 2010.

Con una sola comida:

Dieta de 19,21 euros en el año 2009.

Dieta de 19,48 euros en el año 2010.

Los trabajadores desplazados en Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias, por un periodo 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.

24.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.

24.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.

24.A.7 Anticipo.—A petición del trabajador, en todos los viajes se facilitará un anticipo sobre las dietas o gastos previstos.

24.A.8 Reclamaciones.—Las dudas o discrepancias en relación con la aplicación de estas normas en las áreas de instalaciones y post-venta, 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.

24.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 24.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, a partir del 1 de enero de 2010, por la normativa recogida en el documento denominado «compensación por proyectos en el extranjero» que la dirección facilitará a la representación legal de los trabajadores.

Cláusula 25. *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 enero hasta el 31 de diciembre de 2009, 0,26 euros por kilómetro.

Desde el 1 de enero de 2010 y durante la vigencia del convenio colectivo:

0,28 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por un único ocupante.

0,30 euros por kilómetro, si el automóvil propio es utilizado por dos trabajadores de la empresa para realizar el desplazamiento.

0,32 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 24.^a

CAPÍTULO QUINTO

Sección 1.^a Beneficios socialesCláusula 26. *Paga de beneficios sociales.*

Para el año 2009:

Se establece de la siguiente forma:

Colectivo adscrito al I convenio colectivo de Thales Rail Signalling Solutions (TRSS), será de un incremento del 1,4%, abonándose los atrasos en la nómina de diciembre 2009.

Colectivo adscrito al I convenio colectivo de Thales Security Solutions and Services (T3S-anexo I) tendrá el mismo importe al resultante de la actualización de TRSS, y se abonarán los atrasos en la nómina de diciembre 2009.

Colectivo adscrito al I convenio colectivo de Thales Security Solutions and Services (T3S-no anexo I), con la finalidad de integrar este beneficio para todos los trabajadores de TTSSS en el año 2009, se abonará la paga de beneficios sociales en la nómina de diciembre 2009, siendo su importe final el establecido en TRSS para el año 2009.

Esta compensación se devengará por años naturales.

En caso de ingreso en la compañía entre el día 1 de enero y el 31 de julio, ambos inclusive, percibirán en la nómina del mes de agosto una dozava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambas inclusive.

En caso de ingreso en la compañía entre el día 1 de agosto y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en la nómina del mes de diciembre percibirán una dozava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambas inclusive.

En caso de causar baja en la compañía sin haber percibido este beneficio, se abonará en la liquidación una dozava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre el 1 de enero y la fecha de baja, ambas inclusive (casos mencionados en los párrafos segundo y tercero), o entre la fecha de ingreso y la baja, ambas inclusive (caso mencionado en el párrafo cuarto).

Si el empleado causara baja en la compañía entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre, se le descontaría una dozava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre la fecha de baja y el 31 de diciembre, ambos inclusive.

Las fracciones de mes se considerarán como meses completos, tanto para abonos como para descuentos.

Para el año 2010:

Como medida de integración de las condiciones salariales, ambas partes han acordado que el «complemento homogeneización» en el importe correspondiente a la prorrata mensual de la antigua paga de beneficios sociales se reconoce a todos los empleados de TTSSS que, a fecha 1 de diciembre de 2009, formaban parte de la plantilla de la empresa.

El importe de la paga de beneficios del año 2009, actualizada en 1,4%, se integrará en el «complemento homogeneización» con efectos del 1 de enero de 2010.

El «complemento homogeneización» es un concepto salarial «ad person» «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 sentadas las bases anteriormente mencionadas, el personal de nueva incorporación en TTSSS con fecha posterior a 1 de diciembre de 2009, no tendrá derecho a la «paga de beneficios sociales» ni al «complemento de homogeneización».

Cláusula 27. 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 28. 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 2009 la cantidad a abonar será de 330 euros.

Para el año 2010 la cantidad a abonar será de 350 euros.

Los trabajadores que sean beneficiarios de la ayuda dispondrán, adicionalmente, de un margen de 2 horas de flexibilidad en la entrada y en la salida al trabajo, sin que ello afecte 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 29. 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.

En el primer trimestre del año 2010, 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 periodo mínimo de dos años y máximo de ocho años.

CAPÍTULO SEXTO

*Sección única. Incapacidad temporal.**Cláusula 30. 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 31. 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:

Doña Isabel Piña Sánchez.
Don Jaime Torres Barthelemy.
Doña. Cristina del Álamo Castellano

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.

Cláusula 32. *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. Representantes de los trabajadores

Cláusula 33. *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 34. *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 35. *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 36. *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 37. *Teletrabajo.*

Bajo la potestad de la compañía se posibilita para aquellas posiciones en las que considere pueda ser posible, en determinadas ocasiones y de modo voluntario, la realización de parte del mismo bajo la modalidad de teletrabajo que permita, en los términos y duración que la compañía considere y acuerde con el trabajador, la realización de dicha parte del trabajo mediante conexión remota desde otro lugar distinto al centro de trabajo.

La representación de los trabajadores será informada en todo momento de aquellos trabajadores que se incluyan o excluyan de este sistema de trabajo.

La regulación de las condiciones del mismo será acordada entre la representación de los trabajadores y la compañía.

Cláusula 38. *Reducción de jornada por cuidado de hijos.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez 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 se encuentren en esta situación a 1 de enero de 2009 o cualquier empleado que lo solicite en una fecha posterior, no se le aplicará la reducción salarial en la parte de «complemento homogeneización» procedente del concepto «paga de beneficios sociales».

Cláusula 39. *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 40. *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 41. *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 42. *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 43. *Permisos retribuidos.*

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad. El permiso será de 5 días naturales en el supuesto que sea necesario un desplazamiento a otras provincias distintas del lugar de prestación de servicios del trabajador.

15 días naturales para matrimonio del trabajador.

1 día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres. El permiso será de 2 días naturales en el supuesto que sea necesario un desplazamiento a otras provincias distintas del lugar de prestación de servicios del trabajador.

1 día natural por traslado de domicilio habitual del trabajador.

16 horas para asistencia al médico de cabecera (seguridad social o privado).

Cláusula 44. *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 primera.

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 texto convencional se ha negociado 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 segunda.

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 tercera.

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 opongan 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 cuarta.

En el marco de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se realizará un diagnóstico de situación.

Como consecuencia del proceso de negociación, se ha acordado establecer una comisión paritaria de igualdad, que negociará las cuestiones referidas al plan de igualdad.

La comisión paritaria de igualdad estará compuesta por cuatro miembros representantes de los trabajadores, designados por el comité de empresa de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la dirección de la misma.

Los miembros de la comisión paritaria de igualdad analizarán las conclusiones del diagnóstico de situación y abordarán la negociación de un plan de igualdad, comprometiéndose a alcanzar un acuerdo sobre el plan de igualdad de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U., antes del 31 de diciembre del 2010.

El plan de igualdad de Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U. recogerá 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.

Cláusula transitoria primera.

El presente convenio colectivo es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de T3S y TRSS hasta el 9 de febrero de 2009 y Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U. a partir del día 10 de febrero de 2009, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquéllos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del día 1 de enero de 2009.

En prueba de conformidad con todo lo que consta, se firma el I 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 20 de septiembre de 2010.

Por la representación de los trabajadores

Julián Mena Roa. Presidente del Comité de Empresa por CC.OO.	José Manuel Lozano Palacios. 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.

Por la representación de los trabajadores

Manuel Sánchez Gallego. 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
Jaime Torres Barthelemy. Human Resources Business Partner MLS	Cristina del Alamo Castellanos. Human Resources Business Partner PRS&ICS