



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: BTREN Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0142/2021.

Fecha: 23 de julio de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Código: 29100121012012.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SOCIEDAD ANÓNIMA

Visto el acuerdo de fecha 2 de diciembre de 2019 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa BTREN Mantenimiento Ferroviario, número de expediente REGCON 29/01/0142/2021 y código de convenio colectivo 29100121012012 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 23 de julio de 2021.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO SOCIEDAD ANÓNIMA – MÁLAGA–

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. PARTES CONTRATANTES

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 5. DERECHO SUPLETORIO



ARTÍCULO 6. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

ARTÍCULO 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 9. COMUNICACIONES AL PERSONAL

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 11. GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 12. GARANTÍA DE GRUPO PROFESIONAL Y NIVELES

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 13. PRINCIPIOS BÁSICOS

CAPÍTULO IV. MOVILIDAD DEL PERSONAL

ARTÍCULO 14. MOVILIDAD DEL PERSONAL

ARTÍCULO 15. DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES Y CAMBIOS DE PUESTO

ARTÍCULO 16. FORMACIÓN

CAPÍTULO V. RÉGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 17. JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 18. SITUACIONES ESPECIALES (AVERÍAS O ACCIDENTES, TRABAJADOS NO PLANIFICADOS)

ARTÍCULO 19. CALENDARIO Y HORARIOS

ARTÍCULO 20. TRABAJO NOCTURNO MAYORES DE 57 AÑOS

ARTÍCULO 21. HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 22. FLEXIBILIDAD HORARIA

ARTÍCULO 23. HORAS DE VIAJE

ARTÍCULO 24. SERVICIO DE GUARDIAS

ARTÍCULO 25. VACACIONES

ARTÍCULO 26. LICENCIAS

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 27. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

ARTÍCULO 28. ANUALIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LAS RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 29. SUELDO DE CALIFICACIÓN

ARTÍCULO 30. PLUS DE VINCULACIÓN (ANTIGÜEDAD)

ARTÍCULO 31. PLUS DE NOCHE

ARTÍCULO 32. PLUS DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 33. PLUS DE TRABAJOS EN FINES DE SEMANA Y FESTIVOS

ARTÍCULO 34. PLUS DE GUARDIAS

ARTÍCULO 35. PLUS DE TARDE

ARTÍCULO 36. HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 37. COMPLEMENTO MEJORA ABSENTISMO 20

ARTÍCULO 38. PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA

ARTÍCULO 39. PRIMA POR OBJETIVOS

ARTÍCULO 40. PLUS DE MANIOBRA

ARTÍCULO 41. PLUS MOVILIDAD

ARTÍCULO 42. PLUS DE VIAJE

ARTÍCULO 43. PLUS TUTOR

ARTÍCULO 44. PLUS REEMPLAZO JEFE DE EQUIPO

ARTÍCULO 45. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 46. PAGO DE PARTE PROPORCIONAL DE VARIABLES EN VACACIONES

ARTÍCULO 47. RETRIBUCIÓN POR GASTOS DE VIAJE

ARTÍCULO 48. RETRIBUCIONES BRUTAS

ARTÍCULO 49. INCREMENTOS SALARIALES

CAPÍTULO VII. BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 50. RETRIBUCIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 51. AYUDA POR COMIDA

ARTÍCULO 52. SEGURO DE VIDA

ARTÍCULO 53. AYUDAS A TRABAJADORES CON HIJOS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 54. AYUDA A HIJOS

ARTÍCULO 55. ASISTENCIA MÉDICA

ARTÍCULO 56. AYUDAS POR JUBILACIÓN Y DEFUNCIÓN

ARTÍCULO 57. JUBILACIÓN PARCIAL

ARTÍCULO 58. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

ARTÍCULO 59. EXCEDENCIAS

CAPÍTULO VIII. REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 60. DERECHOS SINDICALES

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA IGUALDAD SEGUNDA

SEGUNDA SOMETIMIENTO A LOS ÓRGANOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS RETROACTIVOS

ANEXOS

ANEXO I TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

ANEXO II TABLA DE SALARIOS/SUELDOS (SEGÚN NIVELES)

ANEXO III TABLA VALORES H. G. SIN PRESENCIA. Y H. FLEXIBILIDAD

ANEXO IV TABLA VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO V OTROS PLUSES Y SUBVENCIONES

ANEXO VI RETRIBUCIÓN GASTOS DE VIAJE

ANEXO VII DESARROLLO DE GRUPOS PROFESIONALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes

Están integradas por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores de Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima de la provincia de Málaga, compuestos por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa Srs. :

Marta Jiménez-Tajuelo Zazo

Carlos Engels Calvo

Daniel Herrero Acosta

Representación de los Trabajadores Srs.:

Sergio Muñoz Lopera

Miguel Ángel Sánchez Meneses

Miguel Ángel Martín Ruiz

Manuel Jurado Hervás

Artículo 2. Ámbito territorial

Afecta a Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima, en los centros de trabajo de la provincia de Málaga.

Artículo 3.º Ámbito personal

El presente convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima en los centros de trabajo de la provincia de Málaga, así como los que ingresen durante su vigencia.

Están excluidos expresamente del ámbito de aplicación las personas que estén encuadradas dentro de los grupos de cotización 1 a 3, es decir, ingenieros y licenciados, diplomados e ingenieros técnicos y jefes administrativos y de taller.

Asimismo, quedarán excluidas todas las personas que, a día de hoy, están incorporados a la compañía y tienen la consideración de personal fuera de convenio, de conformidad con la regulación de los convenios anteriores, manteniendo su situación, condiciones y regulación actual como personal fuera de convenio, salvo que solicitasen su inclusión dentro del mismo, en cuyo caso se aplicará el sistema regulado para su inclusión.

En términos generales el personal de fuera de convenio se rige por el articulado de este convenio, con excepción de los capítulos V y VI, régimen de trabajo y retribuciones.

En caso de que un trabajador de fuera de convenio solicite su inclusión en este, su sueldo de calificación será el valor que figure en las tablas de convenio para su categoría, absorbiéndose del incremento anual las diferencias entre la retribución total que ostentase en ese momento y el que le sea de aplicación hasta que se igualen.

Actuando en este caso la compensación y absorción de los conceptos derivados del convenio colectivo que ahora se les aplicaría con los que viene cobrando hasta la actualidad y con independencia de la naturaleza de cualesquiera de ellos.

A título de ejemplo:

Si un trabajador fuera de convenio le corresponde cobrar 30.000 euros anuales por todos los conceptos solicitara pasar a convenio colectivo, y como consecuencia de la aplicación de este último le correspondiera cobrar por todos los conceptos 27.000 euros, el trabajador nunca cobraría más de los 30.000 euros de origen.

En su nómina se harían constar los conceptos de convenio colectivo que le corresponden, y el exceso hasta alcanzar los 30.000 euros, se haría constar como un complemento personal absorbible y compensable.

Este complemento personal sería absorbible y compensable con incremento anual del convenio colectivo, hasta que superase la cifra de los 30.000 euros, permaneciendo sus precepciones globales congeladas hasta ese momento.

Por lo tanto, si algún trabajador fuera de convenio solicita la inclusión al convenio, pasará a regirse por las tablas del convenio colectivo. La idea es que este cambio nunca suponga un aumento salarial, salvo que el citado aumento salarial esté causado de la aplicación estricta de los conceptos retributivos del convenio colectivo (de cualquier naturaleza).

El personal que pida su inclusión dentro de convenio se vinculará a la totalidad del mismo, perdiendo las condiciones que anteriormente venía aplicando como personal de fuera de convenio.

Al personal que solicite la inclusión a convenio le aplicaría todo el convenio a excepción del plus de movilidad que es aplicable solo a los técnicos de mantenimiento.

En términos generales el capítulo VII y capítulo VIII afecta a todo el personal del Centro de trabajo, así como aquellos otros temas que tradicionalmente se vienen aplicando.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

La vigencia de este convenio será de 4 años, contados a partir del 1 de enero de 2019.

Ambas partes convienen que el convenio se considerará denunciado el 1 de diciembre de 2022. Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales según artículo 3 del ET donde se indica la jerarquía normativa.

Artículo 6. *Absorción y compensación*

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

Artículo 7. *Comisión paritaria de vigilancia*

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia, que se reunirá tres veces al año, integrada por dos miembros de la representación de la empresa y dos miembros de la representación Social que han tomado parte en las negociaciones del presente convenio y bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que será designada por dichos representantes. Durante la vigencia del presente convenio, en caso de existir discrepancias en la interpretación o aplicación de su contenido, se recurrirá obligatoriamente a los Organismos de Conciliación.

También conocerá esta Comisión Paritaria las causas que pudieran surgir, y que pudieran dar como resultado, la inaplicación del presente convenio, y, a las que hace referencia el artículo 82.3 del ET. La comisión estudiará cualquier información o documentación aportada por cualquiera de las partes, acordando de mutuo acuerdo la resolución a tomar respecto a la modificación de las condiciones de trabajo planteadas. En caso de desacuerdo ante esta comisión, las partes, previa a cualquier reclamación jurisdiccional, se someterán a la mediación de los Organismos de Conciliación pertinentes.

Dicha comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el convenio en el ámbito interno de la empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados y los grupos profesionales de los trabajadores. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad*

Constituyendo un solo conjunto las condiciones de este convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Artículo 9. *Comunicaciones al personal*

Las comunicaciones al personal se realizarán según lo dispuesto en los capítulos correspondientes del presente convenio o en su defecto de acuerdo con la normativa legal vigente.

En lo relativo a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto para esta materia en los acuerdos establecidos a nivel estatal del sector del metal.

CAPÍTULO II**Clasificación profesional****Artículo 10. *Clasificación profesional***

Durante la vigencia de este convenio, regirán los grupos profesionales, dentro de los cuales estarán las posiciones y niveles salariales que se recogen en el anexo I, y que por acuerdo entre las partes se encuentran desarrolladas en el anexo VII del presente convenio, en el que se establece un sistema claro de clasificación profesional con responsabilidades y las condiciones de ascenso entre los diferentes grupos.

Las clasificaciones consignadas en el apartado anterior no suponen limitación a la creación de nuevos grupos profesionales, si se estima necesario para el desarrollo normal de su actividad mediante negociación colectiva o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa realizará, una vez al año, una revisión de los niveles o grupos profesionales de los trabajadores asignados a los centros de trabajo vinculados al presente convenio, realizando la oportuna actualización de los mismos, en aquellos casos en que se estime necesario, de acuerdo con la clasificación profesional vigente.

Esta revisión se hará mediante la correspondiente evaluación de desempeño anual a través del documento vigente a día de hoy en la empresa. A mitad de año se hará una revisión con cada trabajador de cara a informarle sobre su evolución y proyección antes de la evaluación de desempeño de final de año.

Artículo 11. *Grupos profesionales*

Todo el personal estará encuadrado, en función de su posición, dentro de un grupo y nivel profesional de entre los enumerados a continuación en el anexo I.

Artículo 12. *Garantía de grupo profesional y niveles*

Todo trabajador tendrá garantizado, a título personal, el salario correspondiente a su grupo profesional y a su nivel máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 13. *Principios básicos*

La dirección organizará el trabajo considerando las características especiales del servicio a prestar, consistente en alcanzar los niveles de disponibilidad de la flota, proporcionar las asistencias correspondientes y en general dar cumplimiento a los compromisos contractuales adquiridos por la empresa, consistentes entre otros en dar soporte a los gráficos de servicio de los vehículos que establezca el cliente. Para cumplir este objetivo se establecen principalmente 2 sistemas de trabajo diferentes, los cuales son de aplicación en cada caso a las personas asignadas a cada sistema.

SISTEMA DE TRABAJOS A TURNOS

Este sistema, de modo general, cubrirá los turnos de mañana, tarde y noche, las 24 horas del día todos los días del año.

Los horarios del trabajo a turnos, las horas de trabajo efectivo, los tiempos de descanso adicional, así como la secuencia de los días de trabajo de mañana, tarde, noche y días de descanso y vacaciones, quedan, establecidos en el “Régimen de Trabajo” según capítulo V de este convenio.

SISTEMA DE TRABAJOS EN OFICINAS

Este sistema, de modo general, cubrirá en jornada partida todos los días laborables establecidos en el calendario laboral correspondiente. Los horarios del trabajo en oficina, las horas de trabajo efectivo, los días festivos así como las vacaciones, quedan establecidos en el “Régimen de Trabajo” según capítulo V de este convenio.

Adicionalmente, y como complemento a los modos de trabajo mencionados anteriormente se podrán organizar servicios de guardia con posibilidad de presencia y guardias de asistencia telefónica, en aquellos lugares donde sea necesario y en las condiciones que se describen en este convenio.

CAPÍTULO IV

Movilidad del personal

Artículo 14. *Movilidad del personal*

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los traslados, desplazamientos temporales y cambios de puesto que por circunstancias del trabajo, organizativas u otras, puedan darse dentro de la empresa.

En lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia con rango de Ley.

Artículo 15. *Desplazamientos temporales y cambios de puesto*

A) **DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES**

Por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de seis meses, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Cuando a juicio de la empresa sea factible, la selección se comenzará a realizar a través de personal voluntario.

A.1. DESPLAZAMIENTO DENTRO DEL TERRITORIO DEL ESTADO ESPAÑOL

El trabajador tendrá derecho a seis días laborables retribuidos de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido. Si no llegara a estar desplazado el tiempo antedicho, disfrutará la parte proporcional al periodo de desplazamiento, siempre que la duración mínima del mismo sea de treinta días naturales.

Cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido, darán también derecho a un viaje a su residencia habitual, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa, no computándose los días de viaje como licencia.

A.2. DESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO

Se reconocen en estos casos, los mismos derechos enunciados en el punto anterior, aunque, por razones propias de este tipo de desplazamientos, quedará a entendimiento entre la línea jerárquica y el desplazado, el momento más oportuno para disfrutar de la licencia que le corresponde.

En ambos casos y dadas las múltiples particularidades que en este tipo de trabajos pueden concurrir, las líneas jerárquicas y los trabajadores acordarán la forma y el momento de disfrute de los derechos antes citados.

B) **CAMBIOS DE PUESTO O MOVILIDAD FUNCIONAL.**

Se entiende por cambio de puesto o movilidad funcional los cambios dentro de los límites de su área de trabajo y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

La movilidad funcional, no tendrá otras limitaciones que la derivada de la capacidad y aptitudes profesionales de cada persona, debida tanto a la formación propia, como a los conocimientos y experiencias adquiridas dentro de Btren.

C) **DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES A CENTROS DE TRABAJO DENTRO DE LA PROVINCIA**

Cuando por necesidades técnicas u organizativas, exista la necesidad de desplazar personal a otros centros dentro de la misma provincia, y siempre que los conocimientos técnicos y organizativos requeridos lo permitan, la empresa dará preferencia a personal voluntario, intentando realizar rotaciones del personal.

Artículo 16. *Formación*

La dirección de la empresa, consciente de la importancia de la capacitación técnica y del reciclaje de los conocimientos ya adquiridos por los trabajadores, elaborará un Plan de Formación Anual que, teniendo en cuenta las limitaciones económicas y productivas, esté encaminado a incrementar las competencias y habilidades de los recursos humanos.

La dirección de la empresa mantendrá informado en todo momento a la RLT de los planes de formación, presentando la planificación anual en una reunión específica que se celebrará en el segundo trimestre del año.

La formación se impartirá dentro del tiempo de trabajo, no suponiendo un incremento de la jornada laboral anual.

Se creará una comisión de formación, formada por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de la RLT. Se reunirán tres veces al año.

El objeto de esta comisión es la información, revisión y seguimiento de los planes de formación y capacitación elaborados por la empresa. Asimismo, esta comisión será la encargada de acordar las acciones formativas bonificadas por el organismo oficial competente. Adicionalmente la comisión podrá realizar recomendaciones de cursos o formaciones a realizar.

En lo relativo a permisos individuales de formación y asistencia la empresa se vinculará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Régimen de trabajo

Artículo 17. *Jornada laboral anual*

Se establece una jornada laboral anual de 1.674 horas, para cada uno de los años de vigencia del convenio, entendiéndose que la misma se corresponde con el tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de descanso que se establezca habrá de sumarse al tiempo efectivo de trabajo, dando como resultado el tiempo de presencia en el puesto de trabajo.

Artículo 18. *Situaciones especiales (averías o accidentes, trabajos no planificados)*

En el caso de producirse una avería, un accidente o trabajos no planificados fuera de la provincia distinta a la de su centro de trabajo habitual, el trabajador asignado se trasladará de forma inmediata desde su centro de trabajo al lugar donde deba atender la avería o el accidente, procediendo a realizar el trabajo correspondiente en cuanto llegue a destino hasta que se solucione la avería o el accidente ocurrido.

En estos casos, el tiempo de traslado/tiempo de viaje se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Si como consecuencia de lo anterior el trabajador tuviera que alargar su jornada de trabajo por encima de la jornada ordinaria de trabajo, las primeras cuatro horas que excedan la jornada serán consideradas como horas flexibles, y el exceso como horas extraordinarias estructurales, que se abonarán conforme al anexo IV, no generando derecho a descanso. La realización de estas horas deberá estar siempre preautorizadas por el superior jerárquico, no pudiéndose hacer a voluntad del trabajador.

Una vez acabada la reparación de la avería el trabajador deberá realizar el descanso preceptivo establecido por ley, para de forma posterior proceder a volver a su centro de trabajo de origen. El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo o bien podrá descansar las horas flexibles realizadas, debiendo informar a su superior jerárquico de la opción elegida.

La modificación de la jornada u horario que se pueda derivar de lo anteriormente expuesto, no se considerará como cambio de turno, no dando derecho al cobro del plus de cambio de turno, al tratarse de una circunstancia especial.

Artículo 19. *Calendario y horarios*

En el último trimestre del año, la dirección establecerá los calendarios laborales y horarios para el año siguiente.

El calendario denominado de oficina incluirá las fiestas que determinen los organismos oficiales, así como otras posibles jornadas de descanso, lo que junto a los días que se determinen de vacaciones, permita que se obtengan las horas de trabajo anuales.

Las variaciones realizadas sobre el gráfico de turno previamente informado al trabajador deben ser comunicadas por la empresa con al menos 10 días naturales de antelación, salvo pacto en contrario.

Los cambios de turno informados al trabajador realizados con menos de siete días de antelación tendrán una compensación económica equivalente al valor de la hora flexible por cada día de turno cambiado sin la antelación establecida, sin generar derecho a descanso vinculado a las horas flexibles.

Los cambios realizados sobre los descansos grafiados solo podrán hacerse con una antelación de diez días, salvo acuerdo entre las partes.

En caso de que la comunicación se produzca con menos de siete días de antelación, por parte de la empresa, las horas trabajadas se compensarán económicamente como horas flexibles.

Las variaciones sobre el gráfico (tanto del turno como descansos) realizados entre los días 8 y 10 del plazo de preaviso, solo serán compensables económicamente cuando los cambios vengan derivados de variaciones en la producción, no compensándose aquellos producidos por cambios de planificación ajenos a la empresa. (ej: bajas, permisos...).

Igualmente se establecerán, para cada centro, el calendario básico que permita, mediante los correspondientes turnos, hacer posible la prestación del servicio, pudiendo dicho servicio llegar a cubrir 24 horas al día, todos los días del año.

De manera general la jornada diaria durante la vigencia del convenio será de 7 horas 43 minutos de trabajo efectivo, más 17 minutos de descanso con cargo al trabajador. En próximos años esta jornada diaria podrá ser ajustada conforme a las necesidades operativas.

Los horarios de los turnos, con carácter general, serían:

1. Mañana, de 7:00 a 15:00 horas.
2. Tarde, de 15:00 a 23:00 horas.
3. Noche, de 23:00 a 7:00 horas.

Los cuadrantes se publicarán en los centros de trabajo, con una antelación mínima de 12 semanas, previas a la finalización del cuadrante en vigor.

Siempre que la producción lo permita, los ciclos de trabajo serán continuos en el mismo turno, salvo caso de necesidad en el taller donde sea necesario modificar esto en situaciones derivadas de: Formación, bajas, permisos..., o con acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En la medida de lo posible, se organizarán los turnos continuados de siete días de duración para todos los trabajadores, con las siguientes excepciones:

1. Si algún trabajador quiere que los turnos continuados tengan una duración superior a siete días, deberá solicitarlo por escrito y comprometerse a mantener la petición durante un año, la empresa favorecerá dicha petición siempre que se garantice la prestación del servicio.
2. En periodos vacaciones, como, por ejemplo: Semana Santa, verano y Navidad, así como en el caso de formaciones, no se podrá garantizar los turnos continuados de siete días.
3. Cuando no exista un mínimo de personal voluntario para los turnos de más de siete días que garanticen el cumplimiento del servicio.

Al finalizar un periodo de vacaciones por parte del trabajador, la reincorporación del mismo a la actividad laboral no será en turno de noche, salvo que el trabajador pida vacaciones sobre un cuadrante ya publicado en donde mantendrá el ciclo que tuviera, o por petición expresa del trabajador para incorporarse en ese turno.

Artículo 20. Trabajo nocturno mayores de 57 años

Los trabajadores mayores de 57 años podrán voluntariamente no realizar trabajos en turno de noche, debiendo rotar en el resto de los turnos del centro. Esto se producirá siempre que en cada taller el personal mayor de 57 años, que quiera solicitarlo, esté por debajo de los 2/3 del personal de su mismo puesto de trabajo.

Esta voluntariedad deberá indicarse por escrito, en el mes de enero de cada año, manteniéndose para todo el año natural, no pudiendo ser modificada en el transcurso del mismo.

Artículo 21. *Horas extraordinarias*

La dirección planificará y organizará la producción de forma que, como norma, no existan horas extraordinarias.

Asimismo, y conforme a lo recogido en la legislación vigente, no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar sinistros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias

Artículo 22. *Flexibilidad horaria*

La aplicación de este concepto se regirá de acuerdo a los siguientes criterios:

Si por la necesidad de mantener el servicio disponible dentro de los parámetros exigidos a Btren, fuera preciso realizar ampliaciones de jornada, estas serán voluntarias para los trabajadores, dando prioridad al personal del turno presente y entrante, y se realizaran, de forma preferente, utilizando horas de flexibilidad siguiendo los siguientes principios:

1. La utilización de las horas flexibles o extraordinarias se realizará con un mínimo de una hora y un máximo de cuatro horas al día, como prolongación de jornada.
2. Las horas de flexibilidad se compensarán con una hora de descanso por cada hora realizada y se percibirá un plus equivalente a los valores recogidos en el anexo III.
3. Las horas de flexibilidad trabajadas, deben ser disfrutadas, dentro de los doce meses siguientes a su realización, de acuerdo entre el trabajador y el mando correspondiente. De no existir acuerdo, cada parte establecerá en el 50 % las fechas de disfrute, teniendo que preavisar a la otra parte con al menos 24 horas de antelación.

El disfrute de las horas de flexibilidad podrá realizarse por días completos o por horas y se efectuará en los periodos de menor actividad.

4. Durante el disfrute por días completos se percibirá el complemento mejora de absentismo.
5. El trabajador tendrá derecho a percibir la misma compensación establecida como ayuda comida para la jornada partida, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
6. Que por prolongación de turno, realice mínimo dos horas de flexibilidad.
7. Que estando en el turno partido realice tres horas de flexibilidad.
8. En periodos de baja carga de trabajo, se podrá establecer mediante acuerdo entre empresa y trabajador, una bolsa de hasta dos días laborales completos de descanso. El trabajador tendrá que recuperar el tiempo descansado, mediante horas de flexibilidad, en los doce meses posteriores. Si transcurrido estos doce meses, el trabajador no hubiera recuperado el tiempo, lo pendiente quedará a favor del trabajador.

La aplicación de la flexibilidad horaria no dará lugar a la realización de horas extras ya que, en cómputo anual, no se sobrepasa la jornada total pactada.

Artículo 23. *Horas de viaje*

En el caso de que el trabajador, por motivos de necesidad en la prestación del servicio, (por formación, apoyo a otros proyectos, trabajos programados en otros centros, puestas en marcha) deba trasladarse a otro centro de trabajo situado en provincia distinta al suyo habitual, el tiempo derivado de ese viaje, siempre y cuando se realicen fuera de su jornada laboral, y no se preste servicio alguno durante el trayecto, se considerará horas de viaje.

Estas horas se retribuirán a razón de una hora del salario correspondiente al nivel de cada trabajador.

Este tiempo no genera derecho a descanso, al no tener consideración de trabajo efectivo.

No tendrán consideración de horas de viaje, y por tanto será considerado tiempo efectivo de trabajo cuando el trabajador esté conduciendo un vehículo de empresa o propio (sin obligación de utilizar vehículo propio) para desplazarse a realizar un servicio.

En el caso de que el trabajador deba trasladarse a otro centro de trabajo situado en provincia distinta al suyo habitual para la realización de trabajos no planificados avisados con menos de doce horas de antelación se regulará conforme al artículo 18, situaciones especiales. En caso de que el preaviso se produzca con más de doce horas antelación se considerará trabajo planificado.

Artículo 24. *Servicio de guardias*

Debido a la naturaleza del servicio a prestar, como complemento a los modos de trabajo mencionados anteriormente se podrán organizar servicios de guardia que implica la posibilidad de presencia o guardia de asistencia telefónica (GAT), en aquellos depósitos e instalaciones donde sea necesario y en las condiciones que se describen en este convenio.

El tiempo empleado en servicios de guardia se considerará como tiempo a disposición de la empresa. Las horas de disposición de empresa no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Las horas de disposición de empresa no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

Las guardias se organizarán en base a los horarios de soporte que en cada momento requiriese el servicio.

1. GUARDIA

Las guardias con posibilidad de presencia se compensarán con el plus correspondiente al anexo III y no generarán derecho a descanso. Si durante la realización de esta guardia se requiere la presencia efectiva del trabajador en el depósito o instalación del cliente, se aplicará el régimen establecido para flexibilidad horaria.

Las personas en situación de guardia deben encontrarse durante la duración de la misma en un entorno que le permita llegar en menos de una hora al punto de servicio o reunión designado.

En los casos en los que sea necesaria la presencia del trabajador en el depósito o instalación del cliente, se considerarán horas de viaje el desplazamiento desde el momento en que el trabajador abandone su domicilio hasta que regrese al mismo.

Se abonarán gastos por kilómetros desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo y viceversa.

2. GUARDIA DE ASISTENCIA TELEFÓNICA (GAT)

El personal de asistencia telefónica, prestará servicios de guardia, mediante el teléfono o medio proporcionado por la compañía. Las personas que se encuentren en situación de asistencia telefónica, no tendrán necesidad de desplazarse, pero si deberán atender todas las llamadas que se produzcan durante el tiempo de la guardia, y se compensarán con el plus correspondiente al anexo III.

Semanalmente se establecerán las asignaciones a los servicios de guardia.

Estos servicios comenzarán con personal voluntario, cubriéndose en caso de necesidad con personal obligatorio

Artículo 25. *Vacaciones*

Durante la vigencia del presente convenio serán de 30 días naturales al año o 22 días laborales.

Las vacaciones, con carácter general, se solicitarán por escrito antes del 31 de enero de cada año, comunicándose con al menos dos meses de antelación. La empresa publicará antes del 30 de abril las vacaciones hasta el 15 de septiembre. Para el resto del año la empresa publicará las vacaciones con al menos tres meses de antelación.

En caso de no solicitar la totalidad de las vacaciones antes del 31 de enero, o si fuera necesario algún cambio por parte del trabajador, la fecha límite para solicitar el resto de las vacaciones (incluidas las de Navidad) será el 15 de septiembre, aunque siempre tendrán prioridad las vacaciones que se soliciten antes del 31 de enero.

La petición de vacaciones se realizará mediante un documento que la empresa preparará específicamente para cada año. En este documento se reflejarán una serie de limitaciones derivadas de la necesidad de garantizar el servicio y del calendario del año.

Ante la imposibilidad de tomarlas de manera ininterrumpida dadas las características del Servicio, el trabajador tendrá una opción preferente para fijar quince días siempre y cuando la acumulación de solicitudes de disfrute para unas fechas concretas no impida precisamente cubrir dichas necesidades del Servicio.

Artículo 26. *Licencias*

Se concederán licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, avisando con la posible antelación, siempre que medie alguna de las causas siguientes:

- a) Por tiempo de cuatro días naturales en caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave del cónyuge, que podrán ampliarse en un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo al efecto.
- b) Por tiempo de tres días naturales que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, en el caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos. En el caso de hospitalización, los tres días podrán disfrutarse en cualquier momento durante la hospitalización, pero siempre de manera consecutiva.

Se entenderá por “intervención quirúrgica grave” cuando haya hospitalización no ambulatoria del familiar (el paciente pasa al menos una noche ingresado en el hospital), procediéndose al permiso retribuido de tres días siempre mediante el correspondiente justificante.

En el caso de no haber hospitalización, se aplicará la regulación contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y el permiso será de dos días acompañado del correspondiente justificante.

- c) Por tiempo de dos días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, en caso de accidente del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

El parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad, y en la convivencia legalmente reconocida y justificada ante la empresa.

Las licencias consignadas en los apartados 1, 2 y 3 se concederán por una sola vez dentro de un mismo proceso clínico (enfermedad u operación grave) y para un mismo familiar en el periodo de seis meses. En caso de procesos repetidos en la misma persona, se concederá un día laborable. En caso de fallecimiento, al menos un día será laborable.

- d) Por el tiempo de 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos que podrá ampliarse en 1 día más cuando concurra la circunstancia de coincidir la ceremonia en día festivo, sábado no laborable o domingo a la vez de necesitar el trabajador realizar un desplazamiento de tal entidad que justifique la concesión.
- e) Por el tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador. Esta licencia no será absorbible cuando coincida con el período de vacaciones.

Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso coincide con un día no laborable según el cuadrante asignado al trabajador, el permiso por matrimonio, fallecimiento de familiar, hospitalización y accidente o enfermedad grave de familiar,

comenzará a disfrutarse el primer día laborable que le siga a aquel en que se produzca el hecho que da derecho al permiso.

- f) Por el tiempo indispensable y siempre que medie la oportuna convocatoria con la subsiguiente justificación de utilización del período convocado, para el cumplimiento, de un deber inexcusable de carácter público y personal (específicamente, se entiende como de carácter público y personal la renovación del DNI así como todas aquellas citaciones de organismos oficiales, que requieran la presencia del afectado como testigo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.
- g) Por el tiempo indispensable en caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador el volante justificativo de la referida prescripción médica. En todos los demás casos hasta el límite de veinte horas al año, que podrá ser utilizado para el acompañamiento al médico de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad y afinidad, también podrán utilizarse para acompañamiento de familiares en tratamiento oncológico hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En todos los casos, debe justificarse el tiempo invertido en las mismas, así como la necesidad de efectuarse dentro de las horas de trabajo.
- h) Durante un día por traslado de su domicilio habitual, debiendo entregar el correspondiente justificante. En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán licencias por el tiempo que sea preciso, con o sin percibo de haberes, mediante solicitud escrita y razonada dirigida a la Línea Jerárquica, quien resolverá lo que proceda. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se concederán horarios especiales a las personas que cursen estudios profesionales.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 27. *Conceptos retributivos*

Se dividen en los siguientes conceptos:

- SALARIO/SUELDO
Es función de la categoría o nivel asignado al puesto. Su valor anual figura en el anexo II
- COMPLEMENTO PLUS
Es un complemento adicional al sueldo que la empresa establece voluntariamente.

Se dividen en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales.
 - 1.1. Sueldo de calificación.
 - Salario base.
 - 1.2. Complementos salariales.
 - 1.2.1. Personales.
 - Antigüedad (vinculación).
 - Otros complementos personales, si los hubiere.
 - 1.2.2. Del puesto de trabajo.
 - Plus de noche.
 - Plus de seguridad e higiene.

- Plus de trabajos en fin de semana y festivos.
- Plus de guardia sin presencia.
- Plus de tarde.
- 1.2.3. De cantidad o calidad de trabajo.
 - Horas extraordinarias.
 - Horas flexibles.
 - Prima por objetivos.
- 1.2.4. Otros complementos.
 - Plus maniobras.
 - Compensación mejora absentismo.
 - Plus movilidad.
 - Plus de viaje.
 - Plus tutor.
 - Plus reemplazo jefe de equipo.
- 1.2.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Pago de la parte proporcional de variables en vacaciones.

2. Devengos extrasalariales

- Alojamiento y manutención (dieta).
- Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.
- Los contenidos en el capítulo de beneficios sociales.

Artículo 28. *Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones*

El sueldo de calificación y plus de antigüedad pactados en este convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas anuales de trabajo pactadas. Si no se realizara esta prestación, estas retribuciones se reducirán en su parte proporcional.

Artículo 29. *Sueldo de calificación*

Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría y nivel de cada trabajador, y se compone de salario base. Su importe anual se distribuirá en catorce veces al año.

Los importes son los que figuran en las correspondientes tablas.

Artículo 30. *Plus de vinculación (antigüedad)*

Todo el personal tendrá derecho a percibir un premio de vinculación (antigüedad) por cada período de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios, igual para todos los grupos profesionales o puestos de trabajo.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de Julio para los ingresados en el segundo semestre.

El importe anual de cada quinquenio es el que se fija en el anexo V.

Artículo 31. *Plus de noche*

Se establece un plus por cada día de trabajo en el turno de noche, el cual será percibido por quienes trabajen en el turno de noche. Se establece una subida progresiva del plus de noche para toda la vigencia del convenio.

1. 2019: 21 euros/noche.
2. 2020: 22 euros/noche.
3. 2021: 23 euros/noche.
4. 2022: 24 euros/noche.

Artículo 32. *Plus de seguridad*

Año 2019

Al personal que, por las características especiales del puesto de trabajo, cualesquiera que éstas sean, tengan derivado el uso de indumentaria de trabajo y medios de protección (EPI) así como el manejo y uso de maquinarias, herramientas..., la aplicación de procedimientos específicos de seguridad, y siempre a juicio de la empresa, se le abonará por cada día efectivo de trabajo, la bonificación señalada en el anexo V.

La percepción por este plus se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un periodo superior a 60 minutos y no exceda de media jornada. Igualmente, se deducirán en la parte proporcional que corresponda, en los casos de ausencias.

Para la percepción de esta bonificación será imprescindible que el trabajador utilice todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean asignados. La no utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito al trabajador, dará lugar a la eliminación de plus que viniese percibiendo.

Año 2020

En el año 2020 se incorporará el plus seguridad a las tablas salariales para grupos profesionales 6, 7, 8, 9, 10, 11 en el siguiente importe: 769 euros para cada nivel.

A partir de ese momento, el presente artículo quedará sin aplicación en el convenio.

Artículo 33. *Plus de trabajo en fines de semana y festivos*

En el anexo V se establece un plus por cada día de trabajo con carácter ordinario, en fines de semana o días festivos.

5. 2019: 55 euros.
6. 2020: 60 euros.
7. 2021: 65 euros.
8. 2022: 70 euros.

Artículo 34. *Plus de guardias*

Según lo indicado, cada hora de guardia se compensará con el plus correspondiente al anexo III.

Artículo 35. *Plus de tarde*

Se establece un Plus de tarde por cada día de trabajo efectivo en el turno de tarde. Entendiéndose turno de tarde, siempre que se cumplan un mínimo de cinco horas en el turno según el artículo 19 del presente convenio, efectivamente trabajadas, de manera continua y excluyendo la realización de horas flexibles para el cómputo.

Estableciéndose de la siguiente manera:

9. 2019: 6 euros/día de tarde de lunes a domingo.
10. 2020: 9 euros/día de tarde de lunes a domingo.
11. 2021: 10 euros/día de tarde de lunes a domingo.
12. 2022: 11 euros/día de tarde de lunes a domingo.

Artículo 36. *Horas extraordinarias*

Según lo indicado, cada hora extra se compensará con un plus equivalente a los valores recogidos en el anexo IV.

Artículo 37. *Complemento mejora absentismo*

El índice de absentismo es un factor de preocupación constante en la empresa por lo que se establece como medida de mejora del mismo un análisis continuo de su evolución.

Los valores del plus complemento mejora de absentismo para la vigencia del presente convenio serán los siguientes:

13. 2019: 4,25 euros/día efectivo.
14. 2020: 4,50 euros/día efectivo.
15. 2021: 4,75 euros/día efectivo.
16. 2022: 5 euros/día efectivo.

Se abonarán por día de presencia y trabajo, efectivamente realizados, incluido cuando se realicen funciones de representación legal de los trabajadores. Quedan excluidos, por tanto, las vacaciones, pagas extras y aquellos días de ausencia por cualquier causa diferente a la del trabajo, aún cuando esta sea justificada y retribuida (p. ej.: Licencias, I.T. por enfermedad, accidente, etc.).

Artículo 38. *Plus flexibilidad horaria*

Según lo indicado, cada hora de flexibilidad se compensará con un plus equivalente a los valores recogidos en el anexo III

Artículo 39. *Prima por objetivos*

AÑO 2019

Se establece una prima por objetivos que se cobrará conforme a los siguientes valores y condiciones:

1. 2019: 110 euros/mes.

Se cobrará el 50 % relativo al alcance de disponibilidad y el otro 50 % con respecto a la fiabilidad.

En este caso el objetivo de fiabilidad por flota será el aprobado por el Consejo de Administración para toda la compañía.

El cálculo de disponibilidad será mensual y el de fiabilidad será anual abonándose ésta última a final de año (mes de febrero siguiente). Los objetivos a alcanzar siempre se referirán al contrato de mantenimiento en la parte correspondiente a Btren y no del conjunto del vehículo, en el caso de que el mantenimiento se realice en consorcio.

Esta prima será percibida únicamente, por los trabajadores vinculados a convenio del taller de AVE Los Prados de Málaga.

En caso de encontrarse el trabajador en situación de baja, la prima se cobrará proporcionalmente, en función de los días trabajados.

Los indicadores se publicarán mensualmente en los tabloneros de comunicación.

AÑO 2020 Y SUCEIVOS

A partir del año 2020, se establece una prima basada en los objetivos de la compañía fijados por el Consejo de Administración a principios de año. En estos objetivos se contemplan: Los resultados económicos de la compañía, el índice de accidentabilidad de la misma, los resultados de fiabilidad de los proyectos de Btren y el desarrollo societario.

Se vinculará parte de la prima actual a estos objetivos, dado que son temas que afectan a todo el personal de la compañía, y en los que repercute directamente el trabajo del día a día de todos los empleados de Btren. El cumplimiento de estos objetivos que establece el Consejo de Administración se pondera de la siguiente forma:

1. Fiabilidad de los proyectos: 41 %.
2. Datos económicos: 40 %.
3. Índice de accidentabilidad: 15 %.
4. Desarrollo societario: 4 %.

Por tanto, la prima por objetivos quedaría de la siguiente forma:

Una parte de la prima irá vinculada al cumplimiento de la disponibilidad. Esta parte tendrá un importe de 55 euros/mes, durante toda la vigencia del convenio.

El cálculo de disponibilidad será mensual, por lo tanto, se cobrará mensualmente. Los objetivos a alcanzar siempre se referirán al contrato de mantenimiento en la parte correspondiente a Btren y no del conjunto del vehículo, en el caso de que el mantenimiento se realice en consorcio.

La otra parte, (660 euros/año) irá vinculada a los objetivos establecidos en el Consejo de Administración en base a lo indicado anteriormente. Esta cantidad se cobrará conforme al porcentaje de cumplimiento aprobado por el Consejo de Administración a final de año, y se percibirá en la nómina del mes de febrero de cada año una vez evaluados los objetivos. En este caso el primer año en el que se cobrará será febrero de 2021.

En caso de encontrarse el trabajador en situación de baja, la prima se cobrará proporcionalmente, en función de los días trabajados.

Los indicadores se publicarán mensualmente en los tabloneros de comunicación.

Artículo 40. *Plus de maniobra*

Se establece un plus de maniobra a todas las personas autorizadas por la empresa a realizar la labor de movimiento de vehículos en las instalaciones y mesa de enclavamientos. (Jockey).

1. Para el año 2019 el valor será de 45 euros/mes.
2. Para el año 2020 el valor será de 45 euros/mes.
3. Para el año 2021 el valor será de 50 euros/mes.
4. Para el año 2022 el valor será de 50 euros/mes.

Artículo 41. *Plus movilidad*

PLUS MOVILIDAD PARA EL AÑO 2019

Se mantendrá como está redactado en el convenio vigente:

Debido a la polivalencia y experiencia del personal del taller de Málaga de Los Prados AVE, se establece un plus de movilidad específicamente para los técnicos de mantenimiento de este centro, con la posibilidad de asignar a un trabajador a cualquiera de los centros que tengan la consideración de centro de trabajo de la provincia de Málaga.

Entendiendo por centro de trabajo, según acuerdo con la RLT, aquel centro productivo en el que se realice de manera estable una actividad principal de la compañía en proyectos de mantenimiento diferentes, excluyendo específicamente la supervisión de limpieza, ATL y pruebas de vehículos.

Se cobrará el plus durante el periodo que dure la apertura de los centros.

El Plus tendrá la siguiente compensación:

- No existirá compensación por este concepto, cuando solo exista un centro de trabajo de Btren en la provincia.
- 4 euros/día cuando existan 2 centros de trabajo en la provincia.
- 6 euros/día cuando existan 3 centros de trabajo en la provincia.
- 8 euros/día cuando existan 4 o más centros de trabajo en la provincia.

El plus movilidad del área de Málaga, será percibido por los técnicos de mantenimiento regulados por convenio (a excepción del grupo profesional 10 y 11), no teniendo derecho a compensación adicional (km) por el desplazamiento a otros centros.

Si se tendrá derecho a la compensación por kilómetros, cuando el trabajador se desplace a otro centro, habiéndose incorporado antes a otro en la misma jornada laboral.

Este Plus se cobrará por día de trabajo realmente efectuado.

En el año 2020, el plus se incorporará a tablas, quedando redactado de la siguiente manera:

PLUS MOVILIDAD AÑO 2020 Y SUCESIVOS

En el año 2020 se incorpora el plus movilidad dentro del salario de tablas para los técnicos de mantenimiento del área de Málaga incluidos dentro de los grupos profesionales del 6 al 9 por importe de 868 euros para cada nivel.

Este incremento será de aplicación únicamente a los técnicos de mantenimiento, produciéndose la modificación de los salarios de tablas. El resto de personal y puestos presentes o futuros que no son técnicos de mantenimiento mantienen el salario de tablas como está actualmente, que se revisará conforme a las subidas de convenio pactadas. Esto producirá el desdoblamiento de las tablas salariales, generando unos salarios para las posiciones de técnicos de mantenimiento y otros para el resto de las posiciones en cada uno de los grupos profesionales.

En base a esto, los técnicos de mantenimiento regulados por convenio, a excepción del grupo profesional 10 y 11 (que no lo cobra y mantiene el salario de tablas actual), pueden ser asignados o trasladados a cualquier centro de trabajo de la provincia de Málaga presentes o futuros, con un plazo de notificación de 24 horas o inferior, sin ningún tipo de compensación adicional por kilómetros o desplazamiento, dado que ya se incluye en el salario de tablas.

Artículo 42. *Plus de viaje*

Se establece un plus de viaje de día completo, por valor de 14 euros/día, a los que se tendrá derecho por cada día que corresponda una dieta completa.

Artículo 43. *Plus tutor*

CONCEPTO

Se creará la figura del tutor en los talleres, esta persona será la responsable de supervisar, formar y coordinar al personal de reciente incorporación.

FUNCIONES

- Explicar cómo se rellena un bono/orden de trabajo.
- Documentación administrativa.
- Explicación general del taller.
- Conocimiento de los proyectos de aplicación en el taller.
- Uso de EPI's.
- Utilización de herramientas y medios productivos.
- Supervisión de las tareas relacionadas con seguridad en el trabajo.
- Trasladar procedimientos de trabajo y establecer criterios técnicos para el mantenimiento preventivo y correctivo que vaya a realizar.

1. CONDICIONANTES

Para el personal técnico de mantenimiento

1. Se establece tutorización durante cuatro meses para las personas de nuevo ingreso que se incorporen en grupo profesional 11.
2. Se establece tutorización durante dos meses para las personas de nuevo ingreso que se incorporen en el grupo profesional 10.
3. Se establece tutorización durante un mes para las personas de nuevo ingresos que se incorporen en el grupo profesional 9.
4. Durante los meses de tutorización estarán grafiados en el mismo turno de manera que pueda tutorizarse cada una de las funciones.
5. Se asignará por el jefe de taller y se publicará la tutorización.
6. Será de aplicación al personal de reciente incorporación.
7. El tutor deberá emitir un informe final, indicando la completa realización de las tareas del tutorizado.

Para el personal vinculado al cuadro técnico

8. Se establece tutorización durante dos meses para las personas de nuevo ingreso que se incorporen en grupo profesional 11.

Las funciones serán las mismas que el personal de mantenimiento, salvo en la parte de conocimiento de vehículo.

1. COMPENSACIÓN

Por la realización de estas funciones el tutor recibirá un importe de 100 euros/mes cuando se realice la labor de tutor.

Artículo 44. *Plus reemplazo jefe de equipo*

En ausencia de un jefe de equipo en el turno, este podrá ser reemplazado por un oficial de 1.ª u oficial 2.ª, percibiendo un complemento de 7,50 euros/diarios, mientras dure el reemplazo.

Se considerarán reemplazos exclusivamente temporales.

Artículo 45. *Gratificaciones extraordinarias*

Se abonarán dos pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas el sueldo de calificación mensual más la antigüedad y plus personal para el personal empleado, y el salario base mensual más la antigüedad y plus personal para el personal obrero.

1. En junio, la correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio.
2. En diciembre, la correspondiente a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

El salario de convenio será el vigente para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la gratificación.

Artículo 46. *Pago de la parte proporcional de variables en vacaciones***AÑO 2019****VARIABLES DE APLICACIÓN**

Para el pago proporcional de variables en vacaciones, serán de aplicación los siguientes pluses:

1. Plus de noche.
2. Plus de tarde.
3. Plus movilidad.
4. Plus de maniobra.
5. Plus seguridad.
6. Plus de trabajo en fines de semana y festivos.
7. Plus de guardias.
8. Plus flexibilidad.
9. Plus reemplazo de jefe de equipo.
10. Plus tutor.

Se acuerda la siguiente forma de pago:

Se contemplarán las variables de aplicación del mes de diciembre del año anterior hasta el mes de noviembre del año en curso, realizándose el pago en la nómina del mes de diciembre del año en curso, siendo la fórmula de cálculo la suma de las variables de aplicación de esos doce meses y dividido entre once meses.

AÑO 2020 Y SIGUIENTES**VARIABLES DE APLICACIÓN**

Para el pago proporcional de variables en vacaciones, serán de aplicación los siguientes pluses:

1. Plus de noche.
2. Plus de tarde.
3. Plus de trabajo en fines de semana y festivos.
4. Plus de guardias.
5. Plus flexibilidad.
6. Plus reemplazo de jefe de equipo.
7. Plus tutor.

Se acuerda la siguiente forma de pago:

Se contemplarán las variables de aplicación del mes de diciembre del año anterior hasta el mes de noviembre del año en curso, realizándose el pago en la nómina del mes de diciembre del año en curso, siendo la fórmula de cálculo la suma de las variables de aplicación de esos doce meses y dividido entre once meses.

Artículo 47. *Retribuciones por gastos de viaje*

Los principios del sistema de indemnización por gastos de viaje, alojamiento y manutención serán los siguientes:

- a) No deberán suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas porque en este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamiento y manutención.
- b) Mediante la correspondiente percepción el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.
- c) Por ello el personal que viaje, tendrá derecho a la compensación establecida en el anexo VI.

Artículo 48. *Retribuciones brutas*

Las retribuciones que se garantizan son brutas y, por tanto, las retenciones legales que corresponden al trabajador, tales como impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), Seguridad Social, etc. se deducirán íntegramente de aquellas.

Artículo 49. *Incrementos salariales*

Se establecen los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio:

- 2019: Incremento del 1,5 %.
- 2020: Introducción plus movilidad a tablas de la siguiente forma:
 - En el año 2020 se incluye el plus movilidad dentro del salario de tablas para los técnicos de mantenimiento incluidos dentro de los grupos profesionales del 6 al 9 por el siguiente importe: 868 euros para cada nivel. Este incremento será de aplicación únicamente a los técnicos de mantenimiento, produciéndose la modificación de los salarios de tablas. El resto de personal y puestos presentes o futuros que no son técnicos de mantenimiento mantienen el salario de tablas como está actualmente, que se revisará conforme a las subidas de convenio pactadas. Esto producirá el desdoblamiento de los salarios de tablas, generando unos salarios para las posiciones de técnicos de mantenimiento y otros para el resto de las posiciones en cada uno de los grupos profesionales. En base a esto, los técnicos de mantenimiento regulados por convenio, a excepción de los grupos profesionales 10 y 11 (que no lo cobran y mantienen el salario de tablas actual), pueden ser asignados o trasladados a cualquier centro de trabajo de la Provincia de Málaga presentes o futuros, con un plazo de notificación de 24 horas o inferior, sin ningún tipo de compensación adicional por kilómetros o desplazamiento, dado que ya se incluye en el salario de tablas.

En 2020 no habrá revisión de tablas al introducirse el plus movilidad dentro del salario de tablas.

- 2021: Incremento IPC real del ejercicio +1 % con garantía del 2 %.
- 2022: Incremento IPC real del ejercicio +1 % con garantía del 2 %.

Estos incrementos serán de aplicación a todos los conceptos salariales recogidos en el Capítulo VI de este convenio, salvo aquellos que tienen un tratamiento especial acordado.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 50. *Retribuciones por incapacidad temporal*

POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

A todo trabajador en situación de baja por estos conceptos, la empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de la forma siguiente:

- Del primer al veintiún día, ambos inclusive, hasta el 85 % del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales.
- A partir del veintidós día de baja, el 100 % de lo señalado anteriormente.

POR MATERNIDAD

Durante los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo

POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Durante todos los días de baja, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador que sea alegado por esta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de sus servicios médicos. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la empresa establecidos en este artículo.

Artículo 51. *Ayuda por comida*

El personal cuya jornada partida de trabajo de lugar a una interrupción al mediodía no superior a una hora podrá utilizar, si lo desea, los vales que mediante el sistema ticket restaurante, la empresa pone a su disposición.

Para el periodo de vigencia del convenio, se establece el siguiente valor:

- 2019 y 2020: 11 euros/día que corresponda en turno partido.
- 2021 y 2022: 12 euros/día que corresponda en turno partido.

Para trabajos en fines de semana y festivos, esta misma dieta asciende a 15,00 euros/día que corresponda en turno partido.

Artículo 52. *Seguro de vida e incapacidad*

La empresa tiene contratado un seguro de vida para casos de fallecimiento e invalidez absoluta de sus trabajadores por un importe de una anualidad de salario bruto fijo, con un mínimo de 24.000 euros. El certificado de adhesión se entregará cada año a los trabajadores.

Artículo 53. *Ayudas a trabajadores con hijos con discapacidad*

La empresa subvencionará durante de duración del presente convenio los costos que por enseñanza o readaptación tengan que afrontar los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos con el abono de un subsidio económico mensual por valor de 45 euros/mensuales.

Para tener derecho a este subsidio será necesario que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo disminuido, y que aporte un certificado a la empresa con el debido reconocimiento de la situación de discapacidad emitido por un servicio médico oficial.

Artículo 54. *Ayuda a hijos*

Se establece una ayuda a hijos de 250 euros/año, que se abonará mensualmente por importe de 20,84 euros, por cada hijo hasta que cumplan la edad de 18 años.

Para la percepción de esta ayuda, será necesario que el trabajador aporte copia del libro de familia donde aparezcan los datos de los hijos. Esto también será aplicable para tutores, que tengan legalmente a su cargo algún niño menor de 18 años.

Artículo 55. *Plus de Navidad*

Se establece un plus de Navidad por trabajar durante los días 24, 25, 31 de diciembre y el día 1 y 6 de enero. El plus de Navidad será de 55 euros/día trabajado, siempre y cuando la mayor parte de la jornada se realice en estos días.

El personal fuera de convenio cobrará el plus de Navidad siempre y cuando haga la jornada completa correspondiente a ese día, es decir, de lunes a jueves en turno partido y los viernes jornada intensiva tal y como está acordado con la RLT.

Artículo 56. *Asistencia médica*

El Servicio Médico Contratado de la empresa complementará los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas, revisiones de la vista y análisis y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

Artículo 57. *Ayudas por jubilación y defunción*

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

Si ocurriera el fallecimiento, por cualquier causa de un trabajador con más de dos años perteneciendo a la empresa, serán abonadas a sus herederos legales un importe equivalente a dos mensualidades de salario.

Artículo 58. *Jubilación parcial*

La empresa facilitará siempre que las circunstancias lo permitan, el acceso a la jubilación parcial a los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación y que comuniquen su intención a la compañía

Artículo 59. *Sistema de retribución flexible*

La compañía pone a disposición de los empleados sujetos a convenio la posibilidad de adherirse a los planes de retribución flexible que la compañía tenga en vigor en cada momento.

Artículo 60. *Excedencias*

En los temas relacionados con las excedencias será de aplicación la regulación que establece el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Representación del personal

Artículo 61. *Derechos sindicales*

Los Delegados de Personal se regirán por las leyes actualmente en vigor.

Se facilitará un ordenador al Comité de Empresa y un teléfono móvil, vinculado a una sola persona.

Disposiciones finales

Primera. *Igualdad*

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

La empresa y los representantes de los trabajadores, se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género.

Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Segunda. *Sometimiento a los órganos extrajudiciales de solución de conflictos*

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos a los organismos existentes en cada momento, de mediación y arbitraje de la provincia de Málaga, tales como el CMAC.

Disposición transitoria

Primera. *Entrada en vigor y efectos retroactivos*

No obstante, a lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio, toda la normativa contenida que suponga modificaciones de tipo organizativo entrará en vigor a partir de la firma del acuerdo. Por el contrario los efectos económicos entrarán en vigor el 1 enero de 2019 salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo en la fecha acordada con la RLT.



ANEXO I

Tabla de grupos profesionales y niveles año 2019

GRUPOS PROFESIONALES		NIVELES		
GRUPO 1	INGENIEROS LICENCIADOS GRADUADOS	A		
GRUPO 2	INGENIEROS TÉCNICOS DIPLOMADOS	B		
GRUPO 3	JEFE DE TALLER E JEFE DE 1.º AYUDANTES NO TITULADOS	C		
GRUPO 4	JEFE DE TALLER AYUDANTES NO TITULADOS	1A	1B	1C
GRUPO 5	MAESTRO JEFES DE 2.º	2A	2B	2C
GRUPO 6	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª E TITULADO SUPERIOR DE NUEVO INGRESO MANDO INTERMEDIO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª E OFICIAL 1.ª E *	3A	3B	3C
GRUPO 7	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª OFICIAL 1.ª TITULADO MEDIO DE NUEVO INGRESO JEFE DE EQUIPO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª	4A	4B	4C
GRUPO 8	OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 2.ª OFICIAL DE 2.ª	5A	5B	
GRUPO 9	OFICIAL 3.ª AUXILIAR LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6A	6B	
GRUPO 10	PEÓN ESPECIALISTA DE SEGUNDO AÑO AUXILIAR DE PRIMER AÑO	7A		
GRUPO 11	PEÓN ESPECIALISTA DE PRIMER AÑO. APRENDIZ ADMINISTRATIVO/MOZO DE ALMACÉN	8A		

* Para aquellos que la ostentan antes de la firma del presente convenio.

**Tabla de grupos profesionales y niveles año 2020 y siguientes**

GRUPOS PROFESIONALES		NIVELES		
GRUPO 1	INGENIEROS LICENCIADOS GRADUADOS	A		
GRUPO 2	INGENIEROS TÉCNICOS DIPLOMADOS	B		
GRUPO 3	JEFE DE TALLER E JEFE DE 1.º AYUDANTES NO TITULADOS	C		
GRUPO 4	JEFE DE TALLER AYUDANTES NO TITULADOS	1A	1B	1C
GRUPO 5	MAESTRO JEFES DE 2.º	2A	2B	2C
GRUPO 6	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª E TITULADO SUPERIOR DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª E	3.1A	3.1B	3.1C
	MANDO INTERMEDIO OFICIAL 1.ª E *	3.2A	3.2B	3.2C
GRUPO 7	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1ª TITULADO MEDIO DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª	4.1A	4.1B	4.1C
	JEFE DE EQUIPO OFICIAL 1.ª	4.2A	4.2B	4.2C
GRUPO 8	OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 2.ª	5.1A	5.1B	
	OFICIAL DE 2.ª	5.2A	5.2B	
GRUPO 9	AUXILIAR LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6.1A	6.1B	
	OFICIAL 3.ª	6.2A	6.2B	
GRUPO 10	AUXILIAR DE PRIMER AÑO	7.1A		
	PEÓN ESPECIALISTA DE SEGUNDO AÑO	7.2A		
GRUPO 11	APRENDIZ ADMINISTRATIVO/MOZO DE ALMACÉN	8.1A		
	PEÓN ESPECIALISTA DE PRIMER AÑO	8.2A		

ANEXO II

Tabla de salarios / sueldos (según niveles)**Año 2019**

GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 1	A		34.702,04		
GRUPO 2	B		33.682,29		
GRUPO 3	C		32.717,45		
GRUPO 4	1		32.717,45	31.450,90	30.305,67
GRUPO 5	2		29.083,58	28.043,77	27.065,24
GRUPO 6	3		27.065,24	26.240,98	25.384,72
GRUPO 7	4		24.559,13	23.818,48	23.082,90
GRUPO 8	5		22.385,91	21.760,81	
GRUPO 9	6		21.410,50	20.837,86	
GRUPO 10	7		20.111,49		
GRUPO 11	8		16.505,23		

Año 2020

GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 1	A	INGENIEROS LICENCIADOS GRADUADOS	34.702,04		
GRUPO 2	B	INGENIEROS TÉCNICOS DIPLOMADOS	33.682,29		
GRUPO 3	C	JEFE DE TALLER E JEFE DE 1.º AYUDANTES NO TITULADOS	32.717,45		
GRUPO 4	1	JEFE DE TALLER AYUDANTES NO TITULADOS	32.717,45	31.450,90	30.305,67
GRUPO 5	2	MAESTRO JEFES DE 2.º	29.083,58	28.043,77	27.065,24
GRUPO 6	3.1	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª E TITULADO SUPERIOR DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª E	27.834,24	27.009,98	26.153,72
	3.2	MANDO INTERMEDIO OFICIAL 1.ª E *	28.702,24	27.877,98	27.021,72
GRUPO 7	4.1	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª TITULADO MEDIO DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª	25.328,13	24.587,48	23.851,90
	4.2	JEFE DE EQUIPO OFICIAL 1.ª	26.196,13	25.455,48	24.719,90
GRUPO 8	5.1	OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 2.ª	23.154,91	22.529,81	
	5.2	OFICIAL DE 2.ª	24.022,91	23.397,81	
GRUPO 9	6.1	AUXILIAR LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	22.179,50	21.606,86	
	6.2	OFICIAL 3.ª	23.047,50	22.474,86	

GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 10	7.1	AUXILIAR DE PRIMER AÑO	20.880,49		
	7.2	PEÓN ESPECIALISTA DE SEGUNDO AÑO	20.880,49		
GRUPO 11	8.1	APRENDIZ ADMINISTRATIVO/MOZO DE ALMACEN	17.274,23		
	8.2	PEÓN ESPECIALISTA DE PRIMER AÑO.	17.274,23		

ANEXO III

Tabla de valores horas de guardias sin presencia**Año 2019**

GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 1	A		6,23		
GRUPO 2	B		6,06		
GRUPO 3	C		5,85		
GRUPO 4	1		5,85	5,63	5,45
GRUPO 5	2		5,21	5,03	4,83
GRUPO 6	3		4,83	4,70	4,54
GRUPO 7	4		4,38	4,26	4,14
GRUPO 8	5		4,03	3,91	
GRUPO 9	6		3,84	3,71	
GRUPO 10	7		3,60		
GRUPO 11	8		3,25		

Año 2020

GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 1	A	INGENIEROS LICENCIADOS GRADUADOS	6,23		
GRUPO 2	B	INGENIEROS TÉCNICOS DIPLOMADOS	6,06		
GRUPO 3	C	JEFE DE TALLER E JEFE DE 1.º AYUDANTES NO TITULADOS	5,85		
GRUPO 4	1	JEFE DE TALLER AYUDANTES NO TITULADOS	5,85	5,63	5,45
GRUPO 5	2	MAESTRO JEFES DE 2.º	5,21	5,03	4,83
GRUPO 6	3.1	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª E TITULADO SUPERIOR DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª E	4,83	4,70	4,54
	3.2	MANDO INTERMEDIO OFICIAL 1ª E *	4,83	4,70	4,54



GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 7	4.1	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1. ^a TITULADO MEDIO DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	4,38	4,26	4,14
	4.2	JEFE DE EQUIPO OFICIAL 1. ^a	4,38	4,26	4,14
GRUPO 8	5.1	OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	4,03	3,91	
	5.2	OFICIAL DE 2. ^a	4,03	3,91	
GRUPO 9	6.1	AUXILIAR LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3,84	3,71	
	6.2	OFICIAL 3. ^a	3,84	3,71	
GRUPO 10	7.1	AUXILIAR DE PRIMER AÑO	3,60		
	7.2	PEÓN ESPECIALISTA DE SEGUNDO AÑO	3,60		
GRUPO 11	8.1	APRENDIZ ADMINISTRATIVO/MOZO DE ALMACÉN	3,25		
	8.2	PEÓN ESPECIALISTA DE PRIMER AÑO.	3,25		

Tabla de valores horas de flexibilidad

Año 2019

GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 1	A		18,47		
GRUPO 2	B		17,94		
GRUPO 3	C		17,41		
GRUPO 4	1		17,41	16,74	16,14
GRUPO 5	2		15,49	14,94	14,39
GRUPO 6	3		14,39	13,98	13,52
GRUPO 7	4		13,06	12,69	12,28
GRUPO 8	5		11,93	11,57	
GRUPO 9	6		11,41	11,08	
GRUPO 10	7		10,72		
GRUPO 11	8		9,96		

Año 2020

GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 1	A	INGENIEROS LICENCIADOS GRADUADOS	18,47		
GRUPO 2	B	INGENIEROS TÉCNICOS DIPLOMADOS	17,94		
GRUPO 3	C	JEFE DE TALLER E JEFE DE 1. ^o AYUDANTES NO TITULADOS	17,41		
GRUPO 4	1	JEFE DE TALLER AYUDANTES NO TITULADOS	17,41	16,74	16,14
GRUPO 5	2	MAESTRO JEFES DE 2. ^o	15,49	14,94	14,39



GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 6	3.1	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª E TITULADO SUPERIOR DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª E	14,39	13,98	13,52
	3.2	MANDO INTERMEDIO OFICIAL 1ª E *	14,39	13,98	13,52
GRUPO 7	4.1	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª TITULADO MEDIO DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª	13,06	12,69	12,28
	4.2	JEFE DE EQUIPO OFICIAL 1ª	13,06	12,69	12,28
GRUPO 8	5.1	OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 2.ª	11,93	11,57	
	5.2	OFICIAL DE 2.ª	11,93	11,57	
GRUPO 9	6.1	AUXILIAR LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11,41	11,08	
	6.2	OFICIAL 3.ª	11,41	11,08	
GRUPO 10	7.1	AUXILIAR DE PRIMER AÑO	10,72		
	7.2	PEÓN ESPECIALISTA DE SEGUNDO AÑO	10,72		
GRUPO 11	8.1	APRENDIZ ADMINISTRATIVO/MOZO DE ALMACÉN	9,96		
	8.2	PEÓN ESPECIALISTA DE PRIMER AÑO.	9,96		

ANEXO IV

Tabla de valores para horas extraordinarias**Año 2019**

GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 1	A		26,94		
GRUPO 2	B		26,16		
GRUPO 3	C		25,41		
GRUPO 4	1		25,41	24,42	23,56
GRUPO 5	2		22,59	21,78	21,03
GRUPO 6	3		21,03	20,38	19,70
GRUPO 7	4		19,07	18,49	17,94
GRUPO 8	5		17,39	16,91	
GRUPO 9	6		16,63	16,18	
GRUPO 10	7		15,60		
GRUPO 11	8		12,82		



Año 2020

GRUPO	NIVEL		A	B	C
GRUPO 1	A	INGENIEROS LICENCIADOS GRADUADOS	26,94		
GRUPO 2	B	INGENIEROS TÉCNICOS DIPLOMADOS	26,16		
GRUPO 3	C	JEFE DE TALLER E JEFE DE 1.º AYUDANTES NO TITULADOS	25,41		
GRUPO 4	1	JEFE DE TALLER AYUDANTES NO TITULADOS	25,41	24,42	23,56
GRUPO 5	2	MAESTRO JEFES DE 2.º	22,59	21,78	21,03
GRUPO 6	3.1	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª E TITULADO SUPERIOR DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª E	21,62	20,98	20,31
	3.2	MANDO INTERMEDIO OFICIAL 1.ª E *	22,29	21,65	20,98
GRUPO 7	4.1	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 1.ª TITULADO MEDIO DE NUEVO INGRESO OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 1.ª	19,67	19,09	18,52
	4.2	JEFE DE EQUIPO OFICIAL 1.ª	20,34	19,77	19,20
GRUPO 8	5.1	OFICIAL LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO DE 2.ª	17,98	17,50	
	5.2	OFICIAL DE 2.ª	18,66	18,17	
GRUPO 9	6.1	AUXILIAR LOGÍSTICO-ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17,22	16,78	
	6.2	OFICIAL 3.ª	17,90	17,45	
GRUPO 10	7.1	AUXILIAR DE PRIMER AÑO	16,22		
	7.2	PEÓN ESPECIALISTA DE SEGUNDO AÑO	16,22		
GRUPO 11	8.1	APRENDIZ ADMINISTRATIVO/MOZO DE ALMACÉN	13,41		
	8.2	PEÓN ESPECIALISTA DE PRIMER AÑO.	13,41		

ANEXO V

Otros pluses y subvenciones

Año 2019

		ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DÍA	HORA
PLUS VINCULACIÓN		689,22	14	49,23		
CMA		922,25	D/T		4,25	
PLUS SEGURIDAD	T	780,27	D/T		3,58	
	S	390,15	D/T		1,83	
PLUS NOCHE		-	D/T		21,00	
PLUS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS			D/T		55,00	
PLUS MOVILIDAD MÁLAGA			D/T		4/6/8	
PLUS DE MANIOBRA			12	45,00		



	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DÍA	HORA
PLUS DE NAVIDAD		D/T		55,00	
PRIMA POR OBJETIVOS		12,00	110,00		
AYUDA HIJOS		12,00	20,84		
AYUDA POR COMIDA				11,00	
AYUDA POR COMIDA FESTIVO				15,00	
PLUS DE VIAJE				14	
PLUS DE TARDE		D/T		6	
PLUS TUTOR			100		
PLUS REEMPLAZO JEFE DE EQUIPO				7,5	

Año 2020

	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DIA	HORA
PLUS VINCULACIÓN	689,22	14	49,23		
CMA	976,50	D/T		4,50	
PLUS NOCHE	-	D/T		22,00	
PLUS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS		D/T		60,00	
PLUS DE MANIOBRA		12	45,00		
PLUS DE NAVIDAD		D/T		55,00	
PRIMA POR OBJETIVOS		12,00	110,00		
AYUDA HIJOS		12,00	20,84		
AYUDA POR COMIDA				11,00	
AYUDA POR COMIDA FESTIVO				15,00	
PLUS DE VIAJE				14	
PLUS DE TARDE		D/T		9	
PLUS TUTOR			100		
PLUS REEMPLAZO JEFE DE EQUIPO				7,5	

ANEXO VI

Retribuciones por gastos de viaje

Año 2019-2022

MANUTENCIÓN (SIN ALOJAMIENTO)

- La compensación diaria para viajes en España será de:

Entre 8 y 15 horas:

- Media dieta: 30,15 euros.

Más de 15 horas:

- Dieta completa: 45 euros/día.

Manutención y alojamiento (compensación única).

- Para viajes nacionales la compensación diaria será de 76,30 euros.

A efectos de tributación en lo referente a la dieta, se aplicará la legislación vigente en cada momento.

COMPENSACIÓN POR USO DE VEHÍCULO PARTICULAR

- 0,32 euros por kilómetro recorrido.



ANEXO VII

Desarrollo de los grupos profesionales de Btren mantenimiento ferroviario para el área de Málaga

La necesaria organización del trabajo en la compañía, y el establecimiento de un marco en donde los trabajadores, en función de sus conocimientos y experiencia, estén encuadrados, aconseja la realización del siguiente marco de categorías.

La definición de categorías, trata de una forma sencilla, de dar a conocer los requisitos necesarios para la obtención de las diferentes categorías, sin que por ello se limite el número de categorías o la actualización de la definición de las mismas.

Para que un trabajador pueda ser promocionado a un puesto o a un nivel superior dentro del mismo puesto, se valorará por parte de la empresa el cumplimiento del conjunto de requisitos de cada puesto, así como el desempeño en su trabajo diario y el grado de compromiso y dedicación.

La definición de las categorías y niveles que rigen el marco laboral de Btren Mantenimiento Ferroviario en Área de Málaga, son las firmadas en el anterior convenio 2015-2018 publicado en el *Boletín Oficial de Málaga*, número 22, de 31 de enero de 2018 y que se mantienen en vigor.

Málaga, 23 de julio de 2021.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

6792/2021