

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 16** *RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Bombardier European Investments, S. L. U., centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes (código número 28103191012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Bombardier European Investments, S. L. U., centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de enero de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 4 de noviembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO - BOMBARDIER EUROPEAN INVESTMENTS, S.L.U.
AÑOS 2021 y 2022**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1 PARTES CONTRATANTES

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

Representación de la Empresa:

- Elena Pastor
- Raúl Presol
- David Torres

Representación de los trabajadores:

- Laura Pérez
- Francisco Martín
- Jorge Montalvo
- Diego García Llorente
- Silvia Orlando
- Estefanía García Gálvez
- Diego Cortijo
- Luis A Martin

ART. 2 ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas del presente Convenio son de aplicación al centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes de Bombardier European Investments, S.L.U.

ART. 3 ÁMBITO PERSONAL

Los Grupos Profesionales quedan estructurados de la siguiente manera:

Personal Técnico/Administrativo no titulado/Obreros.

Personal Titulado.

Cada uno de los dos grandes grupos se compone de subgrupos profesionales y niveles con sus correspondientes salarios mínimos anuales por Convenio, según Anexo I.

Para Titulados de Reciente Incorporación (Tit. Rec. Inco.), la permanencia máxima en la categoría será de 12 meses, transcurridos los cuales deberán promocionar al nivel inmediatamente superior.

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

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación las personas a que se refiere el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo de 24 de marzo de 1995, en sus artículos primero, apartado C) y segundo, apartado A), así como los niveles de organización jerárquica I y II, correspondientes respectivamente a las que ocupen los puestos de Directores y Jefes de Departamento.

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

- Subgrupo profesional Titulado A, nivel A
- Subgrupo profesional Titulado A, nivel B
- Subgrupo profesional Titulado A, nivel C
- Subgrupo profesional Titulado B, nivel A

Subgrupo profesional Titulado B, nivel B.

Para el personal perteneciente a estas categorías, en fines de semana o en días no hábiles, se aplicará la compensación de horas extra en la proporción de los valores recogidos en Convenio o de aplicación en la Empresa, así como el *Plus de Día no Hábil*. De igual manera se aplicarán el resto de pluses de acuerdo con el Anexo II del Convenio Colectivo.

ART.4 ÁMBITO TEMPORAL

Ambas partes acuerdan que la vigencia del presente Convenio Colectivo sea de dos años, contado a partir de 1 de enero de 2021.

Será prorrogable por la tática de año en año, si no mediare denuncia previa por cualquiera de las partes ante la Autoridad Laboral correspondiente con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas, manteniendo las tablas anexas en los valores vigentes a 31 de diciembre de 2022.

El presente convenio sustituye a los anteriores Convenios Colectivos registrados, y al anterior de vigencia 2018-2020 de carácter extraestatutario.

ART.5 GARANTÍA PERSONAL

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

ART.6 ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

ART.7 COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

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

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

ART.8 UNIDAD DEL CONVENIO

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

ART. 9 CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

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

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

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos se realizarán por un período de 6 meses. En el caso de que las circunstancias así lo exijan, el contrato se podrá prorrogar por otros 6 meses previo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la representación de la empresa.

ART. 10 PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS Y RÉGIMEN DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

La Comisión Paritaria 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.

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 Art.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, de acuerdo con el "Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid", "Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid"

CAPÍTULO II

MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

ART. 11 FORMACIÓN

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

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

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

ART.12 AYUDA FAMILIAR

Los trabajadores con hijos menores de diecisiete años a su cargo percibirán por cada uno de ellos una ayuda familiar por el valor establecido en el Anexo II vigente para los años 2021 y 2022.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos minusválidos físicos o psíquicos y justifiquen documentalmente tal extremo, percibirán por cada hijo en esta situación cualquiera que sea la edad de éste, una ayuda familiar por el valor establecido en el Anexo II vigente para los años 2021 y 2022.

En el supuesto de que trabajen en la Empresa ambos cónyuges, la ayuda familiar podrá ser percibida por las dos partes.

ART. 13 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y EXCEDENCIA POR NATALIDAD

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

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

ART. 14 DESPLAZAMIENTO, PLUS DE DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL

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

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

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

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

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

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

ART. 15 ANTICIPOS A CUENTA DE HABERES

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

ART. 16 COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

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

ART. 17 AYUDAS POR JUBILACIÓN Y CONTRATO DE RELEVO

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

Sin perjuicio del derecho de cada trabajador a acceder a la situación de jubilación cuando reúna los requisitos, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa y los trabajadores de común acuerdo podrán concertar contratos de relevo en los términos y condiciones previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo que estuviera en vigor en cada momento.

ART. 18 SEGUROS COLECTIVOS

Todos los trabajadores fijos en la Empresa están amparados por un seguro de vida e invalidez absoluta y permanente por un importe equivalente a dos anualidades del salario que tengan

asignado a 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, o del fijado a la fecha del ingreso si éste se produce con posterioridad a la fecha indicada.

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

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

ART. 19 TRASLADO POR ENFERMEDAD

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

ART. 20 COBERTURA DE PLAZAS

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

ART. 21 CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para acompañar a la asistencia sanitaria a familiares de primer grado o personas que convivan en el domicilio familiar, haciendo un uso adecuado del permiso.

ART. 22 SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

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

ART. 23 RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

*RETRIBUCIONES. SALARIOS, COMPLEMENTOS Y SUPLIDOS***ART. 24 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

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

Salario de Convenio.

Complementos:

Personales:

Plus de Antigüedad

Plus Personal

Calidad y Cantidad:

Horas extraordinarias, viaje y prorata

Plus Días No Hábiles

De puesto de trabajo:

Plus Nocturnidad

Plus Seguridad y Salud

Plus de Desplazamiento Internacional

Plus Viaje Día Completo

De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificación de Vacaciones

Gratificación de Navidad

Paga Especial Fin de Año

Suplidos:

Gastos de viaje

Dietas y alojamiento

Kilometraje

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

ART. 25 SALARIO DE CONVENIO

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

Incremento salarial:

➤ Año 2021

Incremento Salarial aplicable a los Anexos I, II, III y V:

- 0,8% (con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021).
- Se regularizará cuando se conozca el IPC real de 2021, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2021. En caso de que el IPC supere al 0,8%, la regularización se hará efectiva con la diferencia del 0,8% abonado y el IPC real.
- La subida indicada se realizará sobre todos los conceptos retributivos que no especifiquen una subida diferente, salvo para Dieta, Media Dieta y Plus de Viaje Día Completo (art. 33 y 34 del presente Convenio) que, durante 2021, se mantendrán inalterados.

➤ Año 2022

Incremento Salarial aplicable a los Anexos I, II, III y V:

- 1% (con efectos de 1 de enero de 2022).
- Se regularizará cuando se conozca el IPC real de 2022, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2022. En caso de que el IPC supere el 1%, la regularización se hará efectiva con la diferencia del 1% abonado y el IPC real.
- La subida indicada se incrementará en todos los conceptos retributivos (incluidos Dieta, Media Dieta y Plus de Viaje Día Completo de los art. 33 y 34 del presente Convenio).

Excepcionalmente, durante los años 2021 y 2022, no se realizarán absorciones del plus personal para los empleados cuyas condiciones económicas vengan reguladas por convenio.

ART. 26 PLUS DE ANTIGÜEDAD

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

El importe del Plus de Antigüedad es el que figura en el Anexo II del presente Convenio.

ART. 27 PLUSSES VARIOS

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

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

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

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

ART. 28 PLUSSES DE NOCTURNIDAD Y DÍAS NO HÁBILES

Cuando las necesidades del trabajo lo requieran y por las características propias del trabajo de instalaciones y montajes de señalización se precise, el personal vendrá obligado a realizar el

trabajo en período nocturno, sin más requisito que el previo aviso por parte del responsable correspondiente.

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

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

ART. 29 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

ART. 30 PAGA ESPECIAL FIN DE AÑO

Los empleados recibirán una paga especial de fin de año, que durante la vigencia de este Convenio será de 250€. Esta paga se hará efectiva íntegramente en el mes de diciembre a todo el personal dado de alta en el momento de efectuar el pago.

ART.31 VALORES HORARIOS FUERA DE LA JORNADA NORMAL

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

Aquellos trabajadores que lo deseen podrán compensar una hora extra por una hora de descanso más el diferencial de precio entre su hora normal y su hora extra. También existe la posibilidad de canjear una hora extra realizada por una hora y media de descanso.

ART. 32 GUARDIA DE MANTENIMIENTO

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

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

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

Se definen los siguientes tipos de horas de guardias:

❖ Horas activas: las que se realizan durante una intervención por incidencia dentro de un turno de guardia ó bien en presencia física en la instalación.

❖ Horas pasivas: las realizadas en situación de disponibilidad para atender incidencias no estando la persona en presencia física sino disponible para desplazarse a la instalación en caso de ser llamado y en el tiempo máximo que exija el cliente.

Contabilización de las horas de guardia:

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

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

Si las H.Act son inferiores a la jornada laboral, se computará la jornada laboral normal. Si las H.Act son superiores a la jornada laboral, se computará la jornada laboral normal más las horas extra que resulten de la diferencia entre las H.Act y la jornada laboral. Se contabilizarán las horas pasivas (H.Pas) que resulten de la diferencia entre el turno (periodo) de guardia asignado y las H.Act (ó jornada laboral) realizadas durante dicho turno.

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

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

Las H.Act se computarán como horas extra. En el caso de que las H.Act sean inferiores a una jornada, se computarán un número de horas igual a una jornada. Se contabilizarán las horas pasivas (H.Pas) que resulten de la diferencia entre el turno (periodo) de guardia asignado y las H.Act realizadas.

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

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

Las H.Act se computarán como horas extra.

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

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

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

ART. 33 DIETAS DE VIAJE

Todo el personal desplazado por razones de trabajo percibirá una "Dieta de Viaje" en concepto de manutención de 45€ por día de desplazamiento efectivo.

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

La dieta corresponde a todo el personal que pernocte en el lugar donde se encuentre desplazado. También percibirá la dieta aquel trabajador que, a pesar de no pernoctar esa jornada en el lugar donde se encuentra desplazado, cumpla alguno de los siguientes supuestos:

1. Ha realizado un desplazamiento de ida y vuelta en el día superior a 12h de duración
2. Ha llegado a su domicilio después de las 20h.

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

El valor de la media dieta será:

AÑO	MEDIA DIETA
2021	18,78 €
2022	18,97 €

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

ART. 34 PLUS VIAJE DÍA COMPLETO

Todo el personal desplazado por razones de trabajo percibirá un "Plus Viaje Día Completo" por día de desplazamiento efectivo.

El Plus Viaje Día Completo corresponde a todo el personal que pernocte en el lugar donde se encuentre desplazado. También percibirá el Plus Viaje Día Completo aquel trabajador que, a pesar de no pernoctar esa jornada en el lugar donde se encuentra desplazado, cumpla alguno de los siguientes supuestos:

1. Ha realizado un desplazamiento de ida y vuelta en el día superior a 12h de duración
2. Ha llegado a su domicilio después de las 20h.

Las cantidades a abonar por plus de viaje día completo para el Convenio vigente

AÑO	PLUS VIAJE DÍA COMPLETO
2021	16.38 €
2022	16.99 €

En años y convenio sucesivos, cualquier futuro acuerdo que se alcance para incrementar "Dieta de Viaje" o "Plus Viaje día completo", será calculado sobre la suma de ambos conceptos, independientemente del concepto que se negocie o sobre el que se aplique. Los importes de ambos conceptos no serán ni compensables ni absorbibles. De acuerdo con la introducción del Concur como nuevo sistema de gestión de viajes, se deberán asignar las dietas tal y como reflejen los acuerdos para el Convenio Colectivo de BEI.

ART. 35 PAGO POR KILOMETRAJE

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

Durante la vigencia del presente Convenio la cantidad a aplicar por Km. recorrido será de 0,3150 euros.

ART. 36 AYUDA POR COMIDA

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

Para los años de vigencia de este convenio, y a recibir desde el 1 de enero de 2021 (con carácter retroactivo), el importe diario a percibir por este concepto será de 12 €.

CAPITULO IV

HORAS DE TRABAJO, CALENDARIOS Y HORARIOS

ART. 37 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

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

- Año 2021 1.674,00 horas de trabajo efectivo.
- Año 2022 1.674,00 horas de trabajo efectivo.

ART. 38 CALENDARIOS LABORALES

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

El calendario se elaborará anualmente, manteniendo el esquema y las condiciones de los pasados ejercicios, recogidos en Anexo IV.

Para 2021 y 2022 se acuerda por ambas partes un calendario laboral para los trabajadores de Instalaciones (ITC) y uno de oficinas, para el resto de trabajadores.

Los calendarios y horarios vigentes para 2021 y 2022, son los que figuran en el Anexo IV del presente convenio.

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

ART. 39 HORARIO FLEXIBLE

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

La interrupción mínima por comida será de 45 minutos para el calendario de oficinas y de 60 minutos para el calendario de ITC.

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

ART. 40 VACACIONES ANUALES

El personal disfrutará de vacaciones retribuidas por un período de 22 días laborables por año de servicio computado de Enero a Diciembre, con carácter general dentro del período anual de disfrute de la jornada continuada y preferentemente en el mes de Agosto, de acuerdo con las necesidades de trabajo.

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

Con 15 años de antigüedad.- 1 día laborable

Con 20 años de antigüedad.- 2 días laborable

Con 25 años de antigüedad.- 3 días laborable

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

Los trabajadores, con carácter general, podrán transferir un máximo de 5 días laborables al año siguiente, que deben ser disfrutados en todo caso antes de final de abril. En caso de no disfrutarse, los días pendientes se perderán.

ART. 41 HORAS EXTRAORDINARIAS

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo n^o 31 del presente Convenio, tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración legal máxima de la jornada de trabajo. Su abono correspondiente se efectuará de acuerdo con lo establecido en el Anexo III.

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

ART. 42 TELETRABAJO

Se incorpora al Convenio Colectivo la política de teletrabajo firmada y puesta en práctica desde octubre de 2019. En el Anexo VI están recogidos los principios básicos, requisitos, condiciones y procedimiento de solicitud para poder llevar a cabo el teletrabajo con todas las garantías tanto para la plantilla como para la empresa.

CAPÍTULO V

REPRESENTACIÓN SINDICAL

ART. 43 DERECHOS Y GARANTÍAS

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

ART. 44 DERECHO DE ASAMBLEA

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

ART. 45 REPRESENTACIÓN SINDICAL

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA Creación de una mesa de diálogo para analizar la ampliación del teletrabajo, fecha de finalización de 30 de junio de 2021.

SEGUNDA Creación de una mesa de diálogo para analizar el plus internacional, fecha de finalización de 31 de diciembre de 2021.

TERCERA Creación de una mesa de diálogo para analizar la jornada irregular, con fecha de finalización 31 de diciembre de 2021.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA Los efectos económicos entrarán en vigor desde el 1 de enero de 2021 salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo.

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

TERCERA Todo lo regulado en el presente convenio, o norma de aplicación subsidiaria, para los matrimonios, será de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, registradas conforme a la legalidad vigente.

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

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

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

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

ANEXOS
ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2021

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	COLUMNA A			COLUMNA B		
		RETRIBUCIÓN			RETRIBUCIÓN		
		TOTAL ANUAL			TOTAL MENSUAL		
		NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Personal Titulado	TITULADO A	51.713,07 €	49.573,68 €	47.434,28 €	3.693,79 €	3.540,98 €	3.388,16 €
	TITULADO B	44.967,78 €	42.828,40 €	40.689,00 €	3.211,98 €	3.059,17 €	2.906,36 €
	TITULADO B1	39.665,54 €	39.237,67 €	38.595,86 €	2.833,25 €	2.802,69 €	2.756,85 €
	TITULADO C	37.537,94 €	36.048,81 €	33.802,44 €	2.681,28 €	2.574,92 €	2.414,46 €
	TITULADO D	31.713,97 €	30.858,21 €	30.216,39 €	2.265,28 €	2.204,16 €	2.158,31 €
	TITULADO D1	29.680,84 €	28.667,89 €	-	2.120,06 €	2.047,71 €	-
	TITULADO E	27.918,59 €	27.384,26 €	-	1.994,18 €	1.956,02 €	-
	TITULADO E1	26.736,70 €	-	-	1.909,76 €	-	-
	TIT.REC.INCO.	22.484,27 €	-	-	1.606,02 €	-	-
Personal Técnico/Administrativo no titulado/Obreros	TEC/ADM A	38.153,92 €	37.083,21 €	36.013,51 €	2.725,28 €	2.648,80 €	2.572,39 €
	TEC/ADM A1	34.536,58 €	-	-	2.466,90 €	-	-
	TEC/ADM B	32.880,97 €	-	-	2.348,64 €	-	-
	TEC/ADM B1	32.738,35 €	-	-	2.338,45 €	-	-
	TEC/ADM B2	32.166,82 €	-	-	2.297,63 €	-	-
	TEC/ADM B3	30.333,81 €	-	-	2.166,70 €	-	-
	TEC/ADM C	29.483,86 €	-	-	2.105,99 €	-	-
	TEC/ADM C1	27.902,76 €	-	-	1.993,05 €	-	-
	TEC/ADM D	26.128,07 €	-	-	1.866,29 €	-	-
	TEC/ADM E	22.659,65 €	-	-	1.618,55 €	-	-

ANEXO II
PLUSSES 2021

	01/01/2021 - 31/12/2021					
	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DIA	HORA	
Plus de Antigüedad						
Por cada periodo de 5 años de conformidad con el art. 26	716,91 €	14	51,21 €	-	-	
Plus de Seguridad						
Según art. 27	-	-	-	6,21 €	-	
Plus Nocturnidad						
Según art. 28	-	-	-	13,00 €	-	
Plus día no Hábil						
Según art. 28	-	-	-	69,52 €	-	
Plus guardia mantenimiento						
Según art. 32	-	-	-	-	1,85 €	
Plus Viaje día Completo						
Según art. 34	-	-	-	16,38 €	-	
Media Dieta						
Según art. 33	-	-	-	18,78 €	-	
AYUDAS FAMILIARES						
Según art. 12						
Por hijos menores de 17 años	213,62 €	12	17,80 €	-	-	
Por hijos minusválidos	1.110,32 €	12	92,53 €	-	-	

ANEXO III
VALORES HORARIOS FUERA DE JORNADA NORMAL 2021

		01/01/2021 - 31/12/2021								
		HORAS EXTRAS			HORAS EXTRAS			HORAS VIAJE		
		CUALQUIER TIPO			JDA.REDUCIDA VERANO					
GRUPO PROFESIONAL	Subgrupo Profesional	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Personal Técnico/Administrativo no titulado/Obreros	TEC/ADM A	32,16 €	31,24 €	30,33 €	29,14 €	28,36 €	27,54 €	14,57 €	14,18 €	13,77 €
	TEC/ADM A1	29,11 €	-	-	26,34 €	-	-	13,22 €	-	-
	TEC/ADM B	27,71 €	-	-	25,14 €	-	-	12,55 €	-	-
	TEC/ADM B1	27,60 €	-	-	25,05 €	-	-	12,53 €	-	-
	TEC/ADM B2	27,12 €	-	-	24,59 €	-	-	12,27 €	-	-
	TEC/ADM B3	25,57 €	-	-	22,66 €	-	-	11,34 €	-	-
	TEC/ADM C	24,84 €	-	-	22,50 €	-	-	11,24 €	-	-
	TEC/ADM C1	23,52 €	-	-	21,31 €	-	-	10,65 €	-	-
	TEC/ADM D	22,01 €	-	-	19,95 €	-	-	10,00 €	-	-
TEC/ADM E	19,09 €	-	-	17,31 €	-	-	8,67 €	-	-	
Personal Titulado	TITULADO A	43,57 €	41,75 €	39,96 €	39,50 €	37,91 €	36,27 €	19,74 €	18,95 €	18,13 €
	TITULADO B	37,89 €	36,08 €	34,27 €	34,39 €	32,75 €	31,12 €	17,18 €	16,38 €	15,55 €
	TITULADO B1	33,42 €	33,05 €	32,51 €	30,25 €	30,00 €	29,51 €	15,14 €	15,00 €	14,76 €
	TITULADO C	31,63 €	30,36 €	28,48 €	28,63 €	27,57 €	25,85 €	14,33 €	13,78 €	12,92 €
	TITULADO D	26,72 €	26,00 €	25,45 €	24,17 €	23,60 €	23,10 €	12,12 €	11,79 €	11,55 €
	TITULADO D1	25,02 €	24,15 €	-	22,62 €	21,92 €	-	11,34 €	10,96 €	-
	TITULADO E	23,53 €	23,06 €	-	21,29 €	20,95 €	-	10,66 €	10,46 €	-
	TITULADO E1	22,53 €	-	-	20,38 €	-	-	10,20 €	-	-
	TIT.REC.INCO.	18,94 €	-	-	17,15 €	-	-	8,58 €	-	-

Los valores expresados en este anexo cuando sean aplicados para el cálculo de horas efectuadas, serán incrementados en función del Plus Personal y Plus de Antigüedad de cada trabajador.

**ANEXO IV
CALENDARIOS**

CALENDARIO SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES 2021

(oficinas)

E N E R O						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

- 1. Año Nuevo
- 6. Epifanía del Señor

F E B R E R O						
L	M	X	J	V	S	D
5	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

M A R Z O						
L	M	X	J	V	S	D
9	1	2	3	4	5	6
10	7	8	9	10	11	12
13	13	14	15	16	17	18
16	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

- 19. San José

A B R I L						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

- 1. Jueves Santo
- 2. Viernes Santo

M A Y O						
L	M	X	J	V	S	D
17					1	2
18	3	4	5	6	7	8
19	9	10	11	12	13	14
20	15	16	17	18	19	20
21	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	

- 1. Día del Trabajo
- 3. Traslado del día de la Com. De Madrid
- 15. San Isidro

J U N I O						
L	M	X	J	V	S	D
22	1	2	3	4	5	6
23	7	8	9	10	11	12
24	13	14	15	16	17	18
25	19	20	21	22	23	24
26	25	26	27	28	29	30

J U L I O						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

A G O S T O						
L	M	X	J	V	S	D
30						1
31	2	3	4	5	6	7
32	8	9	10	11	12	13
33	14	15	16	17	18	19
34	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31

S E P T I E M B R E						
L	M	X	J	V	S	D
35			1	2	3	4
36	5	6	7	8	9	10
37	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22
39	23	24	25	26	27	28
	29	30				

O C T U B R E						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

- 12. Fiesta de la Hispanidad

N O V I E M B R E						
L	M	X	J	V	S	D
44	1	2	3	4	5	6
45	7	8	9	10	11	12
46	13	14	15	16	17	18
47	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30

- 1. Día de Todos los Santos
- 9. Nuestra S^a de la Almudena

D I C I E M B R E						
L	M	X	J	V	S	D
48			1	2	3	4
49	5	6	7	8	9	10
50	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28
	29	30	31			

- 6. Día de la Constitución
- 8. Inmaculada Concepción
- 25. Natividad del Señor

■ Fiestas Oficiales ■ Descansos Convenidos ■ Vacaciones ■ Jornada Continua

Además, se establecen **22 días laborables de vacaciones** (ver hoja adjunta) y **3 opcionales** a disfrutar previo acuerdo con el mando.

CALENDARIO - SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES 2021

(oficinas)

HORARIOS	HORAS DIARIAS EFECTIVAS	HORARIO FLEXIBLE	
De lunes a jueves *	8h. 23m.	Entrada:	07:00 a 09:30
Excepto julio y agosto		Salida:	16:08 a 18:38
Todos los viernes, julio y agosto	6h.	Entrada:	07:00 a 09:30
		Salida:	13:00 a 15:30

VACACIONES

- 1.- 31 días naturales / 22 días laborables
- 2.- Con carácter general el disfrute de las vacaciones estará comprendido en el periodo de disfrute de la jornada intensiva (del 1 de julio al 31 de agosto)
- 3.- Las excepciones deberán ser autorizadas por el Director respectivo.

HORAS AL AÑO

	días	h/día	horas	
Jornada normal **	= 156 x	8,3846	= 1.308	h
Jornada reducida	= 61 x	6	= 366	h
	217 días		1.674	h efectivas de trabajo

* Pausa mínima comida 45'.

** Descontados 3 días opcionales, que cada trabajador podrá disfrutar, repartiéndolos a lo largo del año, previo acuerdo con su mando.

CALENDARIO SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES 2021

(ITC)

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

1. Año Nuevo

6. Epifanía del Señor

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

2. Viernes Santo

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

1. Día del Trabajo

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

12. Fiesta de la Hispanidad

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1. Día de Todos los Santos

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

6. Día de la Constitución

8. Inmaculada Concepción

25. Natividad del Señor

Fiestas Oficiales

Descansos Convenidos

Vacaciones

Jornada Continua

CALENDARIO - SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES 2021

(ITC)			
HORARIOS	HORAS DIARIAS EFECTIVAS	HORARIO FLEXIBLE	
De lunes a jueves *	8h. 12m.	Entrada:	07:00 a 09:30
		Salida:	16:12 a 18:42
Todos los viernes	6h.	Entrada:	07:00 a 09:30
		Salida:	13:00 a 15:30

VACACIONES

- 1.- 31 días naturales / 22 días laborables
- 2.- Las excepciones deberán ser autorizadas por el Director respectivo.

HORAS AL AÑO

	días	h/día	horas	
Jornada normal **	= 171	x 8,21	= 1.404	h
Jornada reducida	= 45	x 6	= 270	h
	216	días	1.674	h

efectivas de trabajo

* Pausa mínima comida 60'.

** Descontados 3 días opcionales, que cada trabajador podrá disfrutar, repartiéndolos a lo largo del año, previo acuerdo con su mando.

ANEXO V PLUS DE DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL
AÑO 2021

Zona Geográfica	VALOR de Plus
BLOQUE C Desplazado en España, Portugal e Italia.	NA
BLOQUE B Desplazado Resto Europa Norte de África	10,69
BLOQUE A Desplazado Latinoamérica Otros países Desplazado África sub-Sahara	29,95

Nota: En función del número de días desplazado corresponderá un número de pluses asociado. El valor de estos pluses dependerá del BLOQUE al que se ha realizado el viaje.		IMPORTE A RECIBIR (€)	
		POR EL TOTAL DE DÍAS DESPLAZADO	
Nº DÍAS DESPLAZADO	Nº PLUSES ASOCIADO	BLOQUE A	BLOQUE B
		29,95 €	10,69 €
1	1	29,95	10,69
2	1	29,95	10,69
3	1	29,95	10,69
4	1	29,95	10,69
5	1	29,95	10,69
6	2	59,90	21,38
7	2	59,90	21,38
8	2	59,90	21,38
9	4	119,80	42,76
10	4	119,80	42,76
11	4	119,80	42,76
12	6	179,70	64,14
13	6	179,70	64,14
14	6	179,70	64,14
15	8	239,60	85,52
16	8	239,60	85,52
17	8	239,60	85,52
18	10	299,50	106,90
19	10	299,50	106,90
20	10	299,50	106,90
21	13	389,35	138,97
22	13	389,35	138,97
23	13	389,35	138,97
24	16	479,20	171,04
25	16	479,20	171,04
26	16	479,20	171,04
27	19	569,05	203,11
28	19	569,05	203,11
29	19	569,05	203,11
Un mes de desplazamiento 30	23	688,85	245,87
31	23	688,85	245,87
32	23	688,85	245,87
33	27	808,65	288,63
34	27	808,65	288,63
35	27	808,65	288,63
36	31	928,45	331,39
37	31	928,45	331,39
38	31	928,45	331,39
39	36	1.078,20	384,84
40	36	1.078,20	384,84
41	36	1.078,20	384,84
Seis Semanas de desplazamiento			
42	41	1.227,95	438,29
43	41	1.227,95	438,29
44	41	1.227,95	438,29
45	46	1.377,70	491,74
46	46	1.377,70	491,74
47	46	1.377,70	491,74
48	52	1.557,40	555,88
49	52	1.557,40	555,88
50	52	1.557,40	555,88
51	58	1.737,10	620,02
52	58	1.737,10	620,02
53	58	1.737,10	620,02
54	65	1.946,75	694,85
55	65	1.946,75	694,85
56	65	1.946,75	694,85

Nota: En función del número de días desplazado corresponderá un número de pluses asociado. El valor de estos pluses dependerá del BLOQUE al que se ha realizado el viaje.		IMPORTE A RECIBIR (€) POR EL TOTAL DE DÍAS DESPLAZADO	
		BLOQUE A	BLOQUE B
Nº DIAS DESPLAZADO	Nº PLUSES ASOCIADO	29,95 €	10,69 €
57	72	2.156,40	769,68
58	72	2.156,40	769,68
59	72	2.156,40	769,68
Dos meses de desplazamiento			
60	79	2.366,05	844,51
61	79	2.366,05	844,51
62	79	2.366,05	844,51
63	87	2.605,65	930,03
64	87	2.605,65	930,03
65	87	2.605,65	930,03
66	95	2.845,25	1.015,55
67	95	2.845,25	1.015,55
68	95	2.845,25	1.015,55
69	103	3.084,85	1.101,07
70	103	3.084,85	1.101,07
71	103	3.084,85	1.101,07
72	113	3.384,35	1.207,97
73	113	3.384,35	1.207,97
74	113	3.384,35	1.207,97
75	123	3.683,85	1.314,87
76	123	3.683,85	1.314,87
77	123	3.683,85	1.314,87
78	133	3.983,35	1.421,77
79	133	3.983,35	1.421,77
80	133	3.983,35	1.421,77
81	148	4.432,60	1.582,12
82	148	4.432,60	1.582,12
83	148	4.432,60	1.582,12
84	163	4.881,85	1.742,47
85	163	4.881,85	1.742,47
86	163	4.881,85	1.742,47
87	180	5.391,00	1.924,20
88	180	5.391,00	1.924,20
89	180	5.391,00	1.924,20
Máximo: tres meses de desplazamiento			
90	180	5.391,00	1.924,20

ANEXO VI TELETRABAJO

PRINCIPIOS DE ACTUACION EN CASO DE TELETRABAJO

Bombardier European Investments S.L.U. (Bombardier) en su compromiso con la conciliación personal, familiar y profesional de sus empleados, busca constantemente medidas y acciones que faciliten este equilibrio.

Por ello, con el objetivo de incrementar la motivación y compromiso de sus empleados, otorgándoles mayor calidad laboral y flexibilidad, Bombardier ha decidido poner en marcha el programa de **Smart Working (Teletrabajo)**, que permite la realización de actividades laborales no presenciales manteniendo el empleado su adscripción a su centro de trabajo.

Este programa es posible gracias a la puesta en marcha de las nuevas herramientas que forman parte de la estrategia de digitalización de la Compañía, proporcionando un entorno laboral más flexible y permitiendo el acceso al espacio digital de trabajo desde cualquier dispositivo y lugar.

Descripción**Principios básicos**

Los principios que regirán el programa de teletrabajo son los siguientes:

Voluntariedad del trabajador.

Necesaria aprobación por parte de la Compañía.

Reversibilidad, en cualquier momento, a instancias de la empresa y/o el empleado.

Máximo un día de teletrabajo por semana, para garantizar la vinculación con el entorno habitual de trabajo.

Dirigido a empleados con puestos que no requieran presencia física, y con suficiente autonomía y responsabilidad.

Mantenimiento de las condiciones laborales (horario, salario, ayuda por comida, según Convenio).

Conocimiento y cumplimiento de las políticas de Seguridad de Bombardier, para un tratamiento responsable de la información, y de Prevención de Riesgos Laborales.

Requisitos para participar en el Smart Working (teletrabajo)

La adscripción a este programa es voluntaria y está abierta a todos los empleados, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

Deberán ser empleados con puestos que no requieran presencia física.

Es necesario que se trate de empleados con suficiente autonomía y responsabilidad. Por ello, para garantizar la prestación del servicio, el mando debe analizar las solicitudes de adhesión recibidas y, en su caso, aprobarlas o denegarlas, de manera justificada.

Condiciones

Los empleados que cumplan las condiciones indicadas pueden solicitar, si así lo desea, **hasta un día de teletrabajo por cada semana** natural.

El día semanal de teletrabajo no será acumulable en ningún caso.

Los empleados pueden elegir libremente el lugar desde el que teletrabajar (si bien, una vez elegido, este deberá ser siempre el mismo), siempre y cuando el lugar garantice el cumplimiento de:

La Política de Seguridad y Confidencialidad de la Información.

Las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Para participar en el programa, los empleados deben disponer de las siguientes herramientas:

Proporcionados por la Compañía: ordenador portátil, teléfono móvil, formación en Seguridad y Salud específica para el Teletrabajo.

No proporcionadas por la Compañía: conexión a internet, PVD (Pantalla de Visualización de Datos), teclado independiente y accesorios ergonómicos.

La participación en el programa de Smart Working no supone ninguna variación en el horario de trabajo ni tampoco en las demás condiciones, derechos y obligaciones laborales, que deberán ser igualmente observadas y cumplidas.

Tanto el empleado como la Empresa podrán solicitar la finalización, justificada, de la participación en el programa de Teletrabajo comunicándolo formalmente a la otra parte.

Procedimiento para la solicitud

El empleado que desee participar en el programa deberá:

Verificar que su función/departamento es susceptible de participar en el programa de Teletrabajo

Proponerlo a su mando directo y obtener aprobación.

Realizar la formación necesaria en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales. Cumplimentar el documento de *Autoevaluación en materia de Seguridad y Ergonomía* y firmar los principios de actuación en caso de Teletrabajo.

Una vez realizados los pasos anteriores, si el empleado quiere trabajar en remoto un determinado día, deberá solicitarlo, a través del HR Connect. (Si la herramienta no se encuentra en funcionamiento se deberá solicitar mediante e-mail al superior).

Esta solicitud deberá hacerse con una antelación de, al menos, 6 días (salvo acuerdo expreso con el mando)

El mando procederá a aprobar o denegar la solicitud de manera justificada.

El trabajador debe permanecer disponible y localizable a través del teléfono, correo electrónico y/o Skype, en todo momento, durante el periodo de teletrabajo.

Otros aspectos relevantes

La Dirección de la Empresa y el departamento de Recursos Humanos, velarán porque el programa de Teletrabajo sea informado y difundido a todos los trabajadores, mandos y directivos, de manera que el programa sea percibido como una Política de Empresa.

Se establecerá una comisión de seguimiento del proyecto, participado por la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de Trabajadores (RLT), donde se pueda tratar cualquier tema derivado del teletrabajo, con la intención de evaluarlo, mejorar su introducción en la Empresa, manejar posibles imprevistos y velar por que se implante de manera igualitaria y sin discriminaciones hacia ningún individuo o grupo de personas.

Ámbito de actuación

Reuniones trimestrales de seguimiento y evaluación.

Reuniones rápidas bajo solicitud de una de las partes, debido a situaciones urgentes o críticas.

Tratamiento de denegaciones y reversibilidades recibidas, cuando existan discrepancias entre responsable y empleado

Recopilación de datos estadísticos, en la medida de lo posible, segregados por puesto/categoría, sexo y edad.

Evaluación continua de los pros y contras detectados.

Cláusulas adicionales

El lugar informado por el trabajador, en el documento *Autoevaluación en materia de Seguridad y Ergonomía para el Teletrabajo* (ANEXO T1), constituye un Centro de Trabajo Alternativo para el empleado.

El trabajador, con la firma de los principios de actuación, acepta las obligaciones inherentes al teletrabajo, especialmente aquellas relacionadas con la seguridad y ergonomía. Así mismo se hace responsable de la veracidad de los datos proporcionado para la evaluación de riesgos (Autoevaluación), y se compromete a respetar la jornada establecida en el calendario laboral.

Las partes con este acuerdo entienden que el derecho a la desconexión, tal y como defiende la propia Ley de Protección de Datos, debe ser una realidad en el seno de las empresas.

Bombardier, tanto por parte de la Dirección de la empresa como de la Representación de los Trabajadores, entiende que este derecho debe ser real y las personas trabajadoras tendrán derecho a desconectarse fuera del horario de su jornada. Para ello, más allá de la aplicación del derecho, las partes se comprometen, a través de la Comisión de Seguimiento, a iniciar conversaciones para hacer efectivo este derecho en un futuro acuerdo sobre desconexión digital.

Siendo conocedores de que esta cuestión necesita de la gestión de las personas y de sistemas informáticos a futuro, las partes con esta declaración, también se comprometen a estudiar posibles vías para hacer cada vez más segura esa desconexión.

Sin compromisos de tiempos, ni plazos cerrados, este será un tema importante para el avance de las Relaciones Laborales en Bombardier, poniendo por delante la conciliación de la vida laboral y personal. Por ello, en los próximos meses en dicha Comisión se hará especial hincapié en esta cuestión.

Empleado _____

solicita adhesión al programa Smart Working (Teletrabajo):

Fecha y firma:

Aprobación. Supervisor inmediato _____

Fecha y firma

ANEXO T1
INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL TEST

Se deberán marcar en el test que se presenta a continuación la respuesta que usted considera correcta, y que se tomará por el SPA como veraz la información aportada en lo que se refiere a la evaluación de riesgos de los siguientes factores: Equipo de trabajo, Entorno de trabajo, Organización y gestión.

Nombre y apellidos _____
 Dirección _____
 Puesto de trabajo _____
 Fecha de cumplimentación _____
 Fecha de evaluación _____

REF	CHECKLIST	SÍ/NO
1	PANTALLA	SÍ/NO
1.1	¿Puede ajustar fácilmente el brillo y/o contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla?	
1.2	¿Observa reflejos en su pantalla?	
1.3	¿Puede regular su pantalla en altura, en giro e inclinación?	
2	TECLADO	SÍ/NO
2.1	¿El teclado es independiente de la pantalla?	
2.2	¿Puede regular la inclinación de su teclado?	
2.3	¿Existe un espacio suficiente para apoyar las manos y/o antebrazos delante del teclado?	
3	MESA/SUPERFICIE DE TRABAJO	SÍ/NO
3.1	¿Las dimensiones de la superficie de trabajo son suficientes para situar todos los elementos (pantallas, teclado, documentos, material accesorio) cómodamente?	
3.2	Las superficies de trabajo ¿son de acabado mate, para evitar los reflejos producidos por fuentes de luz?	
3.3	¿La altura de la mesa con arreglo a sus necesidades?	
4	SILLA	SÍ/NO
4.1	¿Su silla de trabajo le permite una posición estable (exenta de desplazamientos, involuntarios, balanceos, riesgo de caídas, etc...)?	
4.2	¿La silla dispone de cinco puntos de apoyo en el suelo?	
4.3	¿Es regulable la altura del asiento?	
4.4	¿El respaldo es reclinable y su altura regulable? (Debe cumplir las dos condiciones)	
5	ELEMENTOS A EVALUAR DE SU ENTORNO DE TRABAJO	SÍ/NO
5.1	¿La luz disponible en su puesto de trabajo le resulta suficiente para leer sin dificultad los documentos?	
5.2	Alguna luminaria (lámpara, fluorescentes, etc...) ventana u otros elementos brillantes del entorno, ¿le provocan reflejos molestos en uno o más de los siguientes elementos del puesto?	
	· en la pantalla	
	· en el teclado	
	· mesa o superficie de trabajo	
	· cualquier otro elemento del puesto	
5.3	¿Está orientado su puesto correctamente respecto a las ventanas? (ni de frente ni de espaldas a ellas)	
5.4	¿Le ha proporcionado la empresa información sobre la forma de utilizar correctamente el equipos y mobiliario existente en su puesto de trabajo?	
OBSERVACIONES		
Fecha	Realizado por (nombre y apellidos)	
	Firma	
Fecha	Revisado por (nombre y apellidos) (SPA)	
	Firma	

(03/31.306/21)

