

CONVENIO COLECTIVO DE
BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO S.A.

BARCELONA

Miembros Mesa Representación

Empresa

D. Carlos ENGELS CALVO

Dña. Marta JIMENEZ-TAJUELO ZAZO

D. José Luis GUERRERO URBANEJA

Miembros Mesa Representación

Comité Empresa

D. Claudio Dario ALFARO PIERUCCI

D. Jordi RODRIGUEZ MORENO

D. Juan HERRERA GARCÍA

D. Javier ARCAS MARTINEZ

En Barcelona, a 15 de noviembre de 2019 a las 10:00h se reúnen las Representaciones Empresarial y del Comité de Empresa de BTren Mantenimiento Ferroviario S.A.–Barcelona-, en adelante Btren, cuyos miembros se relacionan al margen, a fin de tratar el siguiente:

ORDEN DEL DIA

- Tercera Reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

La reunión da comienzo a las 10:00h, se procede a analizar la propuesta presentada por la empresa.

Tras la reunión, ambas partes llegan a un acuerdo que queda firmado conforme al anexo adjunto.

Con la firma del presente acuerdo y su aplicación se da por concluida la negociación del II Convenio de Btren Mantenimiento Ferroviario del área de Barcelona.

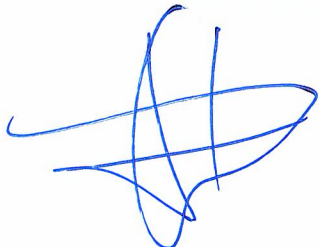
El acuerdo se firma con el apoyo de 3 de los 4 miembros de la Representación Legal de los Trabajadores que forman el Comité de Empresa de Btren y la comisión negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar finaliza la sesión firmando de conformidad la presente acta a las 12:00h.

D. Carlos ENGELS CALVO

Dña. Marta JIMENEZ-TAJUELO ZAZO

D. José Luis GUERRERO URBANEJA



D. Javier ARCAS MARTINEZ



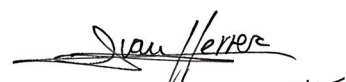
D. Claudio Dario ALFARO PIERUCCI



D. Jordi RODRIGUEZ MORENO



D. Juan HERRERA GARCÍA


SAC NO CONFORME

15 de noviembre de 2019

ANEXO ACUERDO II CONVENIO DEL ÁREA DE BARCELONA

En el presente acuerdo aparecen redactados todos los artículos del Convenio que se modifican, no contemplando aquellos cuya redacción queda inalterada con respecto al anterior texto.

CONVENIO BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO S.A
ÁREA DE BARCELONA
AÑOS 2019-2022

Art.º 3 ÁMBITO PERSONAL:

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en Btren Mantenimiento Ferroviario S.A. en los Centros de Trabajo de la provincia de Barcelona, 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 éste, 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 que 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 percepciones 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.

Art.º 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.

Art.º 5 DERECHO SUPLETORIO

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

Art.º 19 CALENDARIO Y HORARIOS

En el último trimestre del año, la Dirección establecerá los Calendarios Laborales y Horarios para el año siguiente.

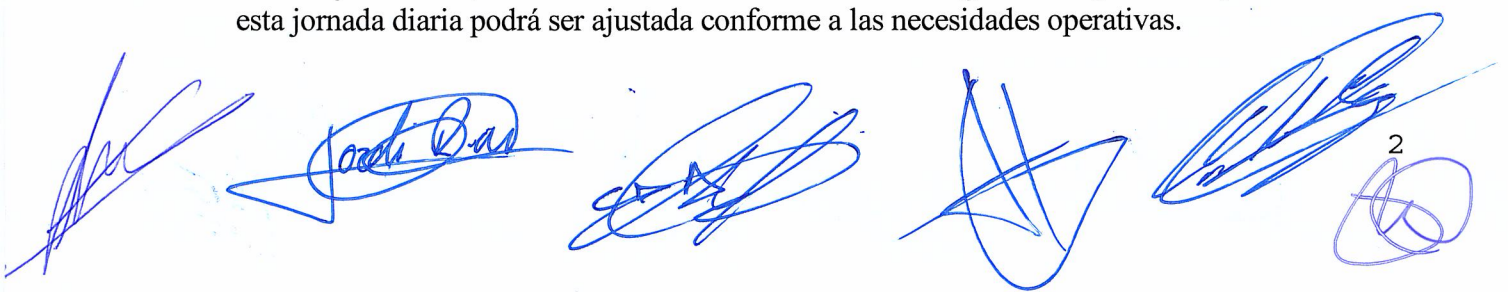
El Calendario denominado de Oficina incluirá las fiestas que determinen los Organismos Oficiales, así como otras posibles jornadas de descanso, lo que junto a los días que se determinen de vacaciones, permita que se obtengan las horas de trabajo anuales.

Las variaciones realizadas sobre el gráfico de turno previamente informado al trabajador, deben ser comunicadas con al menos 7 días naturales de antelación, salvo pacto en contrario. Los cambios de turno informados al trabajador realizados con menos de 7 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, sólo podrán hacerse con una antelación de 7 días, salvo acuerdo entre las partes. En caso de que la comunicación se produzca con menos de 7 días de antelación, por parte de la empresa, las horas trabajadas se compensarán económicamente como horas flexibles.

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.



- Que estando en el turno partido realice tres horas de flexibilidad.
- ✓ En periodos de baja carga de trabajo, se podrá establecer mediante acuerdo entre empresa y trabajador, una bolsa de hasta 2 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 12 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.

Art.º 25 LICENCIAS

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

1. Por tiempo de 4 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.
2. Por tiempo de 3 días naturales que podrán ampliarse hasta 2 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 3 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 3 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.

3. Por tiempo de 2 días, que podrán ampliarse hasta 2 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 6 meses. En caso de procesos repetidos en la misma persona, se concederá 1 día laborable. En caso de fallecimiento, al menos 1 día será laborable.

4. 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 concorra 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.

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

- mañana, de 7:00 AM a 3:00 PM
- tarde, de 3:00 PM a 11:00 PM
- noche, de 11:00 PM a 7:00 AM
- Turno partido

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

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 este pida vacaciones sobre un cuadrante ya publicado en donde mantendrá el ciclo que tuviera grafiado antes de sus vacaciones, o por petición expresa del trabajador para incorporarse en ese turno.

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 quieran 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.

Art.º 21 FLEXIBILIDAD HORARIA:

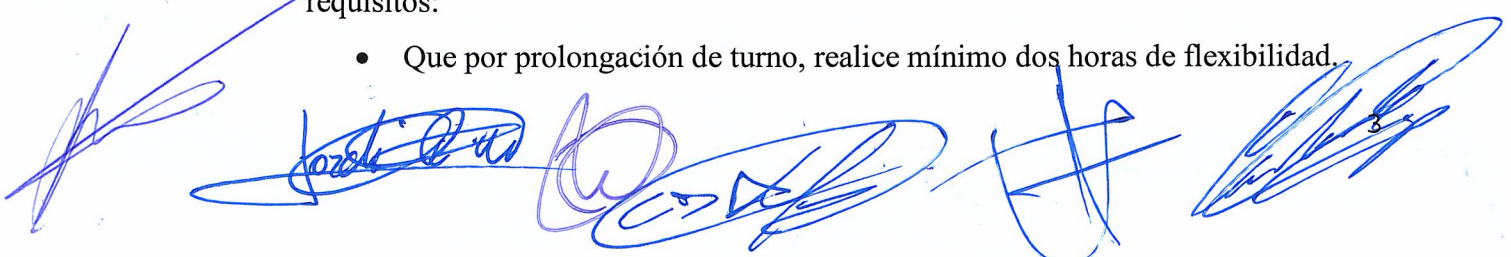
La aplicación de este concepto se regirá de acuerdo a los siguientes criterios:

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:

- ✓ La utilización de las horas flexibles o extraordinarias se realizará con un mínimo de 1 hora y un máximo de 4 horas al día, como prolongación de jornada.
- ✓ 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.
- ✓ Las horas de flexibilidad trabajadas, deben ser disfrutadas, dentro de los 12 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.

- ✓ Durante el disfrute por días completos se percibirá el Complemento Mejora de Absentismo.
- ✓ El trabajador tendrá derecho a percibir la misma compensación establecida como ayuda comida para la jornada partida, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - Que por prolongación de turno, realice mínimo dos horas de flexibilidad.



- 50% Disponibilidad mensual: Proyecto HST 250
- 50% Fiabilidad anual: Proyecto TRAXX 253

El cálculo de disponibilidad será mensual y el de fiabilidad será anual abonándose ésta última a final de año (mes de febrero de 2020). 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 Can Tunis.

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 tablones de comunicación.

AÑO 2020 Y SUCESIVOS

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:

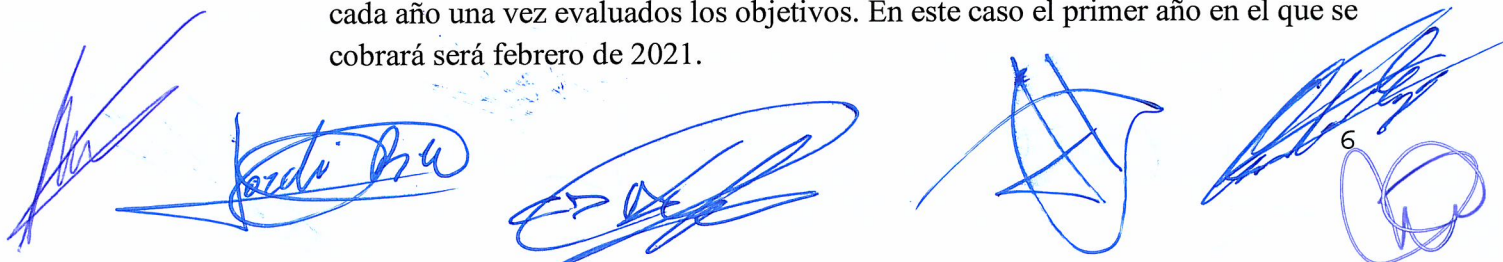
- Fiabilidad de los proyectos: 41%
- Datos Económicos: 40%
- Índice de Accidentabilidad: 15%
- Desarrollo societario: 4%

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€/mes, durante toda la vigencia del convenio, y quedaría conforme a los siguiente:
 - Can Tunis: vinculada a la disponibilidad del proyecto HST250.
 - San Andrés Condal vinculada a la disponibilidad del proyecto UT 470.

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.



6

5. Por el tiempo de 15 días naturales, en caso de matrimonio del trabajador. Esta licencia no será absorbible cuando coincida con el período de vacaciones.
6. 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 D.N.I. 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 ésta 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.

7. 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 20 horas al año, que podrá ser utilizado para el acompañamiento al médico de familiares hasta 1^{er} grado de consanguinidad y afinidad, también podrán ser utilizadas para acompañamiento de familiares en tratamiento oncológico hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre mediante el correspondiente justificante.

En todos los casos, debe justificarse el tiempo invertido en las mismas, así como la necesidad de efectuarse dentro de las horas de trabajo.

8. 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.

Art.º 38 PRIMA POR OBJETIVOS:

AÑO 2019

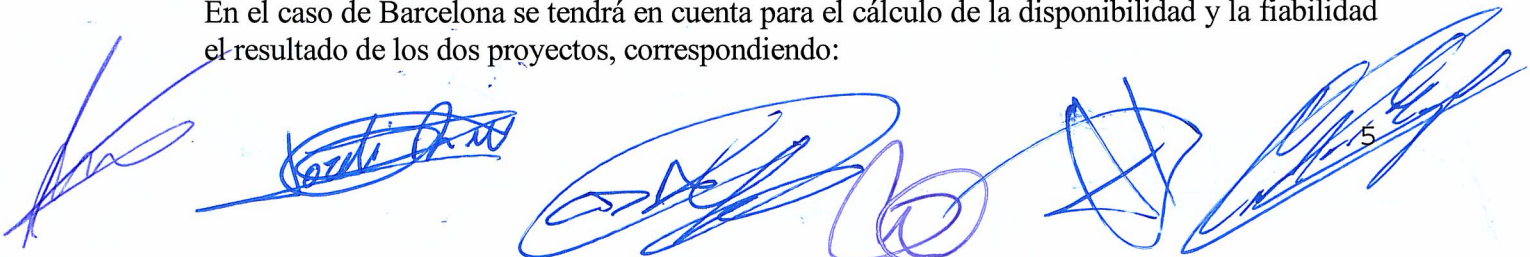
Se establece una prima por objetivos que se cobrará conforme a los siguientes valores y condiciones:

- 2019: 110 €/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.

En el caso de Barcelona se tendrá en cuenta para el cálculo de la disponibilidad y la fiabilidad el resultado de los dos proyectos, correspondiendo:



Art.º 26 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS○ **Subida de Tabla salarial:**

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

- 2019: incremento 1,5%.
- 2020: incremento IPC real del ejercicio +1% con garantía del 2%.
- 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.

○ **Plus 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 período 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.

VARIABLES○ **Plus 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.

- 2019: 55 euros
- 2020: 60 euros
- 2021: 65 euros
- 2022: 70 euros

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.

Art.º 41 Plus movilidad

Año 2019

Debido a la polivalencia y experiencia del personal del Taller de Can Tunis, 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 Barcelona.

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€/día cuando existan 2 Centros de Trabajo en la provincia.
- 6€/día cuando existan 3 Centros de Trabajo en la provincia.
- 8€/día cuando existan 4 o más Centros de Trabajo en la provincia.

El Plus Movilidad del área de Barcelona, 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.

AÑO 2020

En el año 2020 se incorpora el Plus Movilidad dentro del salario de tablas para los técnicos de mantenimiento del Área de Barcelona incluidos dentro de los grupos profesionales del 6 al 9 por importe de 868 euros para cada nivel. (siendo de aplicación tanto a los técnicos de mantenimiento de Can Tunis como de San Andrés Condal)

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 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 del área de Barcelona 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.

- 2020: 22 Euros / noche
- 2021: 23 euros/ noche
- 2022: 24 euros/ noche

○ **Beneficios sociales**

Se establece una ayuda a hijos de 250 euros/año, que se abonará mensualmente por importe de 20,84€, 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 dónde aparezcan los datos de los hijos. Esto también será aplicable para tutores, que tengan legalmente a su cargo algún niño menor de 18 años.

○ **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€ / día que corresponda en turno partido.
- 2021 y 2022: 12 € / día que corresponda en turno partido.

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

○ **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 €/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.

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:

- Plus de Noche
- Plus de Tarde
- Plus Movilidad
- Plus de Maniobra
- Plus Seguridad

○ **Maniobras**

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)

- Para el año 2019 el valor será de 45€/mes
- Para el año 2020 el valor será de 45€/mes
- Para el año 2021 el valor será de 50€/mes
- Para el año 2022 el valor será de 50€/mes

○ **CMA:**

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:

- 2019: 4,25 euros/día efectivo de trabajo
- 2020: 4,50 euros/día efectivo de trabajo
- 2021: 4,75 euros/día efectivo de trabajo
- 2022: 5 euros/día efectivo de trabajo

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 ésta sea justificada y retribuida (p. ej.: Licencias, I.T. por enfermedad, accidente, etc.).

○ **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 5 horas en el turno según el art 19 del presente convenio, efectivamente trabajadas, de manera continua y excluyendo la realización de horas flexibles para el cómputo.

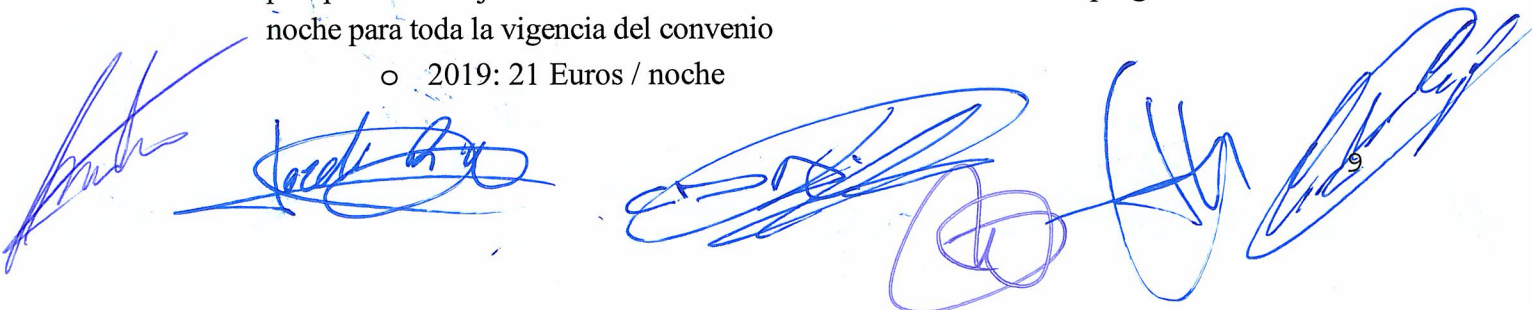
Estableciéndose de la siguiente manera:

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

○ **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

- 2019: 21 Euros / noche



- Plus de Trabajo en Fines de Semana y Festivos
- Plus de Guardias
- Plus Flexibilidad
- Plus Reemplazo de Jefe de Equipo
- 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 12 meses y dividido entre 11 meses.

AÑO 2020 Y SIGUIENTES

VARIABLES DE APLICACIÓN

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

- Plus de Noche
- Plus de Tarde
- Plus de Maniobra
- Plus de Trabajo en Fines de Semana y Festivos
- Plus de Guardias
- Plus Flexibilidad
- Plus Reemplazo de Jefe de Equipo
- 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 12 meses y dividido entre 11 meses.



11

