

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

#### Dirección Territorial de Trabajo y Labora

*2025/09921 Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de empresa de Stadler Rail Valencia, SAU. Código: 46007011012008.*

#### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Stadler Rail Valencia, SAU.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 14 de marzo de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

#### RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

#### VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 7 de agosto de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



## IV CONVENIO COLECTIVO

# STADLER

**IV Convenio Colectivo**

**STADLER RAIL VALENCIA, S.A.U.**

**Enero 2023 – Diciembre 2026**



## IV CONVENIO COLECTIVO



## IV CONVENIO COLECTIVO

### Contents

CAPÍTULO I	PRINCIPIOS GENERALES	7
Artículo 1	OBJETIVO DEL CONVENIO	7
Artículo 2	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES CONCERTANTES	7
Artículo 3	ÁMBITO TERRITORIAL	7
Artículo 4	ÁMBITO PERSONAL	7
Artículo 5	ÁMBITO TEMPORAL	8
Artículo 6	PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO	8
Artículo 7	INCREMENTOS SALARIALES Y REVISIÓN	8
Artículo 8	COMISIÓN PARITARIA	10
Artículo 9	REPERCUSIÓN	11
Artículo 10	INTERRUPCIÓN O SUSPENSIÓN DE LA TAREA	11
Artículo 11	PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO	12
Artículo 12	RESCISIÓN DEL CONVENIO	12
Artículo 13	DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA	12
CAPÍTULO II	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	14
Artículo 14	CRITERIOS GENERALES	14
Artículo 15	DIVISIÓN FUNCIONAL PERS. TÉCNICOS/MANDOS	14
Artículo 16	DIVISIÓN FUNCIONAL EMPLEADOS/AS	14
Artículo 17	DIVISIÓN FUNCIONAL OBREROS/AS	15
CAPÍTULO III	VALORACIÓN DE TAREAS	15
Artículo 18	PERSONAL OBRERO	15
CAPÍTULO IV	PRODUCTIVIDAD	18
Artículo 19	COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD	18
Artículo 20	CONCLUSIÓN	18
CAPÍTULO V	RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO	19
Artículo 21	CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA RETRIBUCIÓN	19
Artículo 22	PERSONAL OBRERO	19
Artículo 23	PERSONAL TÉCNICO/MANDO Y PERS. EMPLEADO	19
Artículo 24	CÁLCULO SALARIO O SUELDO HORA	19
CAPÍTULO VI	OTRAS RETRIBUCIONES	20
Artículo 25	DOMINGOS FIESTAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS	20
Artículo 26	QUINQUENIOS	20



## IV CONVENIO COLECTIVO

Artículo 27	PAGAS EXTRAORDINARIAS	20
Artículo 28	GRATIFICACIÓN ESPECIAL FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ	21
Artículo 29	PERMISOS RETRIBUIDOS	21
Artículo 30	PLUS TRANSPORTE	22
Artículo 31	INCAPACIDAD TEMPORAL	22
CAPÍTULO VII	DISPOSICIONES VARIAS	23
Artículo 32	ROPA DE TRABAJO	23
Artículo 33	FORMACIÓN	23
Artículo 34	ASCENSOS	24
Artículo 35	PROMOCIONES DE MANDOS NO TITULADOS	24
Artículo 36	PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	25
Artículo 37	EXTINCIÓN DE ACUERDOS Y CONDICIONES ANTERIORES	25
Artículo 38	GARANTÍA PERSONAL CONVENIO Y OTRAS GARANTIAS PERSONALES	25
Artículo 39	JORNADA DE TRABAJO	26
Artículo 40	REALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	27
Artículo 41	PLUS PERMANENCIA	29
Artículo 42	VACACIONES	29
Artículo 43	AYUDA ESCOLAR	30
Artículo 44	PRÉSTAMOS PERSONALES	30
Artículo 45	SEGUROS SOCIALES E IMPUESTOS	31
Artículo 46	SEGURO DE VIDA	31
Artículo 47	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	31
Artículo 48	SALIDA DE FACTORÍA	32
Artículo 49	DIETAS Y GASTOS. SALIDAS AL EXTERIOR	32
Artículo 50	COMEDOR	33
Artículo 51	DONACIÓN A ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES	33
Artículo 52	HORAS EXTRAORDINARIAS, TÓXICOS, PENOSOS, PELIGROSOS Y NOCTURNOS	33
Artículo 53	DESPLAZAMIENTO A ALBUIXECH	33
Artículo 54	EQUILIBRADO DE CARGAS	34
Artículo 55	PRIMAS PERSONAL DE TALLER	34
Artículo 56	PLUS CARRERA PROFESIONAL	34
Artículo 57	MAYOR TIEMPO INVERTIDO	35
Artículo 58	HORAS ESTRUCTURALES	35



## IV CONVENIO COLECTIVO

Artículo 59	PLUS DE PENOSIDAD POR RUIDOS Y TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS	35
Artículo 60	PAGO DE RETRIBUCIONES	36
Artículo 61	CARGAS DE TRABAJO Y SUBCONTRATACIÓN	36
Artículo 62	CALIDAD	37
Artículo 63	POLIVALENCIA	37
Artículo 64	COMITÉ DE SALUD	38
Artículo 65	PLAN DE IGUALDAD	38
Artículo 66	MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVO LGTBI	38
Artículo 67	ACCIÓN POSITIVA PERSONAL CON DISCAPACIDAD	41
Artículo 68	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	41
Artículo 69	AUTOBUSES	42
Artículo 70	CONTRATO RELEVO	42
Artículo 71	ORDEN Y LIMPIEZA. CUIDADO DE HERRAMIENTAS	42
CAPÍTULO VIII	GARANTÍAS SINDICALES	43
Artículo 72	COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA	43
Artículo 73	COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LAS SECCIONES SINDICALES	44
Artículo 75	INTELIGENCIA ARTIFICIAL	44
Artículo 76	GARANTÍA DEL CONVENIO	44
	DISPOSICIONES TRANSITORIAS	45
	ANEXOS CONVENIO COLECTIVO	46
	ANEXO I – CONVENIO COLECTIVO - ACUERDO SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	47
	ANEXO II – CONVENIO COLECTIVO - TEXTO DE ACTA DE ACUERDOS SOBRE CONTRATO RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL	60
	ANEXO III – CONVENIO COLECTIVO - TABLA DE PERMISOS	61
	ANEXO IV – CONVENIO COLECTIVO – PRENDAS DE TRABAJO	64
	TABLAS SALARIALES	65
	TABLAS SALARIALES 2023	66
	ANEXO I a) SUELDOS DE CONVENIO – OBREROS/AS - 2023	67
	ANEXO I b) SUELDOS DE CONVENIO - EMPLEADOS/AS - 2023	67
	ANEXO I c) SUELDOS DE CONVENIO – MANDOS - 2023	68
	ANEXO II PRIMAS PERSONAL DE TALLER - 2023	69
	ANEXO III a) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2023	70
	ANEXO III b) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2023	71
	ANEXO IV GRATIFICACIONES Y PLUSES - 2023	72



## IV CONVENIO COLECTIVO

ANEXO V a) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL MANDO CONVENIO - 2023	73
ANEXO V b) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO - 2023	74
ANEXO V c) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECN. ORGANIZACIÓN Y SUBALTERNO - 2023	75
TABLAS SALARIALES 2024	76
ANEXO I a) SUELDOS DE CONVENIO – OBREROS/AS - 2024	77
ANEXO I b) SUELDOS DE CONVENIO – EMPLEADOS/AS - 2024	78
ANEXO I c) SUELDOS DE CONVENIO – MANDOS- 2024	79
ANEXO II PRIMAS PERSONAL DE TALLER- 2024	80
ANEXO III a) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2024	81
ANEXO III b) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2024	82
ANEXO IV GRATIFICACIONES Y PLUSES - 2024	83
ANEXO V a) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL MANDO CONVENIO - 2024	84
ANEXO V b) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO - 2024	85
ANEXO V c) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECN. ORGANIZACIÓN Y SUBALTERNO - 2024	86
TABLAS SALARIALES INICIALES 2025	87
ANEXO I a) SUELDOS DE CONVENIO – OBREROS/AS - 2025	88
ANEXO I b) SUELDOS DE CONVENIO – EMPLEADOS/AS - 2025	89
ANEXO I c) SUELDOS DE CONVENIO – MANDOS - 2025	90
ANEXO II PRIMAS PERSONAL DE TALLER - 2025	91
ANEXO III a) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2025	92
ANEXO III b) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2025	93
ANEXO IV GRATIFICACIONES Y PLUSES - 2025	94
ANEXO V a) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL MANDO CONVENIO - 2025	95
ANEXO V b) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO - 2025	96
ANEXO V c) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECN. ORGANIZACIÓN Y SUBALTERNO - 2025	97



## IV CONVENIO COLECTIVO

### CAPÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES

#### Artículo 1 OBJETIVO DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo persigue los objetivos siguientes:

- I. Mejorar los rendimientos de la Empresa para colocarla en línea internacional de competencia.
- II. Procurar el bienestar de la plantilla para, de este modo, tratar de obtener:
  - La satisfacción en el trabajo.
  - La conciliación de la vida personal y laboral mediante la aplicación de medidas de flexibilidad.
  - La Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - La voluntad de cooperación.
  - La integración de las personas y grupos en la comunidad Empresa.
  - El fortalecimiento de la paz social.

Las condiciones que se pactan mejoran, en conjunto, las que, individual o colectivamente, rigen en la actualidad; no hay cláusula que merme o disminuya las facultades que son propias de la Empresa, ni que cause perjuicio a la economía del país.

#### Artículo 2 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES CONCERTANTES

El presente Convenio Colectivo ha sido acordado y firmado por las representaciones de Stadler Rail Valencia, S.A.U. y el Comité de Empresa de esta, previa la constitución de la Comisión Negociadora designada al efecto por ambas partes, que se reconocen capacidad y legitimidad plena para la negociación y acuerdo del presente convenio colectivo.

#### Artículo 3 ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusivamente en el Centro de Trabajo de Stadler Rail Valencia, S.A.U. situado en Albuixech (Valencia).

No obstante, lo antes expuesto, el presente convenio será también aplicable a los lugares de trabajo próximos que sean gestionados desde el citado centro de trabajo, que en la actualidad engloban lo siguientes: Massalfasar, Rafelbunol, Puzol y Sagunto.

#### Artículo 4 ÁMBITO PERSONAL

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a toda la plantilla de la Empresa radicada en los centros de trabajo antes citados, que estén prestando servicios en los mismos en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- a) Personal Directivo, Jefes/as de Departamento y Taller, Jefes/as de Proyecto, Comerciales, Coordinadores/as de Equipos de Ingeniería, Secretarios/as de Alta Dirección y Conductores/as de Turismo de Alta Dirección.





## IV CONVENIO COLECTIVO

- b) Personal que, pese a estar incluido en el ámbito del Convenio, con posterioridad a la firma de su contrato de trabajo, reciba y acepte la propuesta de la Empresa de quedar temporalmente excluido del Convenio de acuerdo con las condiciones que entre ambas partes se establezcan por escrito. Se entregará copia de dicha exclusión a la persona empleada.

La Empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

1. Mandos

(Personal Encuadrado en los Grupos Profesionales y Niveles siguientes: G.P. 1 Nivel M1A; G.P. 2 Nivel M2A; G.P. 3 Niveles M3A, M3B, M3C; G.P. 4 Niveles M4A, M4B, M4C, M4D, M4E)

La exclusión del convenio se podrá ofrecer a partir de los doce meses desde el ingreso.

1. Los acuerdos de exclusión de Convenio tendrán una duración anual y podrán ser prorrogados tácitamente por iguales periodos si no mediara denuncia por cualquiera de ambas partes.
2. El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo con efectos de 1 de Enero del año siguiente de aquel en que se solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:
  - a) Se le establecerá el salario base y cada uno de los complementos salariales regulados en el Convenio Colectivo en la cuantía que en él se determine para su Grupo Profesional y Nivel profesional así como régimen de trabajo.
  - b) En el supuesto de que en el momento de su inclusión en el Convenio existiera diferencia en cómputo global y anual a favor del trabajador/a, se constituirá un complemento "ad personam" por la cuantía de dicha diferencia.

### Artículo 5 ÁMBITO TEMPORAL

La duración y vigencia es de cuatro años, desde 1 de Enero de 2023 hasta 31 de Diciembre de 2026.

### Artículo 6 PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO

A partir del 31 de diciembre de 2026 este convenio se prorrogará de año en año si no se produce la denuncia expresa de alguna de las partes.

Esta denuncia deberá realizarse por escrito, con al menos dos meses de antelación a la finalización de la vigencia o de cada prórroga.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se entenderá automáticamente prorrogado en todas sus partes hasta que se alcance un convenio que lo sustituya.

### Artículo 7 INCREMENTOS SALARIALES Y REVISIÓN

#### INCREMENTO SALARIAL

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, se aplicarán los siguientes incrementos:



## IV CONVENIO COLECTIVO

Año 2023: Incremento del 3,1% sobre tablas salariales del 2022.

Año 2024: Incremento del 2% sobre tablas salariales del año anterior.

Año 2025: Incremento del 2% sobre tablas salariales del año anterior.

Año 2026: Incremento del 1% sobre tablas salariales del año anterior.

En el año 2023 se incrementa el IPC Real de dicho año, abonando los atrasos de dicho IPC más un 0,50% adicional.

Los incrementos pactados se aplicarán sobre los siguientes conceptos:

Art. 13. Distribución Irregular de la Jornada:

- Horas recuperadas (Normales y Festivas)

Art. 22. Personal Obrero:

- Salario

Art. 23. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado:

- Sueldo

Art. 26. Quinquenios

Art. 27. Pagas Extraordinarias

Art. 28. Gratificación Especial Festividad de San José

Art. 30. Plus de Transporte

Art. 38.B Garantía Personal, Plus Antigüedad Consolidada y Garantía Personal Categoría

Art. 40. Plus por Turno Temporal

Art. 41. Plus de Permanencia

Art. 43. Ayuda Escolar

Art. 47. Personas con discapacidad

Art. 48. Salida Factoría

Art. 49. Dietas (en España):

- Dieta Entera
- Media Dieta

Art. 52. Horas Extraordinarias, Tóxicos, Penosos, Peligrosos y Nocturnos.



## IV CONVENIO COLECTIVO

Art. 53. Desplazamiento a Albuixech

Art. 54. Equilibrado de Cargas

Art. 55. Prima Personal de Taller

Art. 56. Plus Carrera Profesional

Art. 57. Mayor Tiempo Invertido

Art. 63. Polivalencia

- Importes Triple turno y Homologación Soldadura

### REVISIÓN SALARIAL

Para el año 2024, en caso de que la Tasa de Variación anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de ese año, fuera superior al incremento inicial, se efectuará una revisión salarial con la diferencia de dicho IPC más 0,5%. Todo ello con efectos 1 de enero de 2024.

Para el año 2025, en caso de que la Tasa de Variación anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de ese año, fuera superior al incremento inicial, se efectuará una revisión salarial con la diferencia de dicho IPC con un tope máximo de 4,5%. Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) fuera superior a 4,5% la diferencia entre el 4,5% y el IPC se revisará de la siguiente manera: el 50% de la diferencia se consolidará en Tablas de 2025 con efectos desde el 1 de enero de dicho año y el otro 50% pasará a ser incremento consolidado en las Tablas Salariales del 01/01/2026.

Para el año 2026, en caso de que la Tasa de Variación anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de ese año, fuera superior al incremento inicial, se efectuará una revisión salarial con la diferencia de dicho IPC con un tope máximo de 4,5%. Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) fuera superior a 4,5%, la diferencia entre el 4,5% y el IPC se revisará de la siguiente manera: el 50% de la diferencia se consolidará en Tablas de 2026 con efectos desde el 1 de enero de dicho año y el otro 50% pasará a ser incremento consolidado en las Tablas Salariales del 01/01/2027.

Si la Tasa de Variación anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre del 2026 no supera el 3,5%, se revisará con un 0,5% adicional, con efectos 1 de enero de 2026. Si el IPC supera el 3,5%, se efectuará una revisión salarial conforme a lo indicado en este párrafo sin adicionar el 0,5%.

En los años 2025 y 2026, una vez sea conocida la Tasa de Variación anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre, se actualizarán las tablas con dicha tasa y se abonarán los atrasos indicados en los párrafos anteriores, quedando así definidas las tablas definitivas anuales de dichos ejercicios.

### Artículo 8 COMISIÓN PARITARIA

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado e) del nº 3 del Artº. 85 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de octubre de 2015, se crea una Comisión Paritaria integrada por las personas siguientes:

- Tres Vocales de la Empresa, designados por ésta, y tres Vocales del Comité de Empresa, designados por el mismo.



## IV CONVENIO COLECTIVO

- Cualquiera de los Vocales actuará de Secretario/a.

La Comisión Paritaria tendrá los siguientes cometidos:

1. La vigilancia, cumplimiento e interpretación de los pactos del presente Convenio, sin invadir, en ningún momento, las atribuciones que corresponden a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.
2. La intervención previa, con carácter informativo y conciliatorio en los problemas y cuestiones que surjan con motivo de la aplicación y desarrollo del Sistema de Clasificación Profesional y del Sistema de Valoración de Trabajos seguido en la Empresa.
3. Cuantas cuestiones le han sido atribuidas en el texto del presente Convenio Colectivo y aquellas que le atribuye la legislación en vigor.
4. Ambas partes acuerdan, para la resolución de las discrepancias que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, el sometimiento a los acuerdos contenidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.
5. Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio. En relación a las discrepancias que pudieran surgir con motivo de los procedimientos establecidos en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el convenio, de las previstas en dicho Artículo, ambas partes acuerdan someterse a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma que a tal efecto se establezcan, las partes podrán acordar la adaptación de dichos sistemas si lo consideran oportuno.
6. En caso de no llegar a un acuerdo en las discrepancias, tras valorar la controversia determinar para un mejor tratamiento y gestión del conflicto, solicitar una mediación laboral, antes de tener que ir a un laudo arbitral.
7. Activarla para resolución de discrepancias sobre aplicación, evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad y pactos del convenio.

En todos los casos, el sometimiento a un Arbitraje se producirá siempre que ambas partes lo acuerden expresamente por escrito en cada caso. Se exceptúan de esta norma los supuestos en los que el arbitraje se encuentre establecido de forma obligatoria mediante norma legal.

### **Artículo 9 REPERCUSIÓN**

La Representación Económica hace constar expresamente, que las mejoras socioeconómicas derivadas de este Convenio tendrán la natural repercusión en los costos de producción de la Empresa.

### **Artículo 10 INTERRUPCIÓN O SUSPENSIÓN DE LA TAREA**

Si la ejecución de la tarea y ocupación habitual quedara interrumpida por causa ajena al trabajador o trabajadora, procurará la Empresa, siempre que exista posibilidad material de hacerlo, asignar al trabajador o trabajadora -y éste/a deberá aceptarla- cualquier otra tarea u ocupación, aunque no sea adecuada a su Grupo Profesional o Nivel dentro de éste (antigua categoría profesional), en la que deberá conseguir el rendimiento normal que al productor/a le sea exigible por



## IV CONVENIO COLECTIVO

su profesión. Todo ello con respecto de la normativa establecida a estos efectos en el Artículo 39 del Estatuto de las personas trabajadoras.

### **Artículo 11 PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO**

Se admite como principio que la retribución debe estar relacionada con la importancia o exigencia del trabajo, el rendimiento individual y a que la normalidad laboral sea una constante realidad.

Para determinar las exigencias del trabajo con la mayor objetividad posible, se aplicarán sistemas adecuados de calificación. Por lo que respecta al control del rendimiento, se utilizarán sistemas objetivos para medirlo y, cuando ello no sea posible, se aplicarán sistemas apropiados de valoración de méritos personales.

### **Artículo 12 RESCISIÓN DEL CONVENIO**

Constituyendo el Convenio Colectivo un concierto de voluntades sobre la retribución y condiciones de trabajo que en el mismo se establecen, el incumplimiento sustancial de sus pactos será motivo de rescisión.

Las infracciones individuales serán sancionadas conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de Valencia (B.O.P. Valencia nº. 203 de 20-10-2023).

### **Artículo 13 DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

1. La Dirección de la Empresa y la Representación del personal colaborarán en la adopción de medidas tendentes a la mejora de la producción y a la reducción del absentismo, como elementos positivos para la optimización del empleo, todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos al personal por la Legislación Laboral vigente.

2. Con carácter voluntario y de acuerdo con el interesado o interesada, se podrá prolongar la Jornada de un trabajador o trabajadora, equipo, grupo o sección homogénea, compensándose las horas de exceso acumuladas con descanso en días subsiguientes y, también, conceder descansos o permisos por falta de trabajo, para recuperarlos posteriormente con trabajo efectivo.

Con el ánimo de flexibilizar la capacidad horaria de la Empresa y entendiendo que estas necesidades superan la vigencia de un convenio se establece que todo trabajador o trabajadora podrá tener en cualquier momento en su haber:

350 horas a su favor  
350 horas de deuda

Siendo éstas las cuantías máximas.

3. La forma de recuperación de las horas debidas o de acumular horas a disfrutar posteriormente será de 2 horas diarias y 8 horas Sábados y Fiestas de Empresa. Excepcionalmente se podrán sobrepasar estos límites siempre que se respeten las 12 horas de descanso entre jornadas (según Estatuto de los Trabajadores, Sección 5ª Artº 34.3).

4. El personal que prolongue su jornada o disfrute el permiso a recuperar posteriormente a que se refiere el número anterior, percibirá la cantidad que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales, conforme a lo indicado en el punto 10 de este Artículo.

5. Al personal trasladado a Albuixech se le garantizará el medio de transporte mientras efectúe la recuperación.



## IV CONVENIO COLECTIVO

6. Las horas “acumuladas” a recuperar no podrán ser cambiadas por trabajo en el periodo de vacaciones.
7. Para todas las secciones donde no haya carga suficiente de trabajo, se hará el máximo esfuerzo para trasvasar personal a secciones con carga de trabajo.
8. En un mismo equipo de trabajo no podrán simultanearse la concesión de permisos a recuperar posteriormente, con la realización de horas extraordinarias por parte de personal perteneciente al mismo. La Empresa procurará que en los equipos o secciones que se esté acumulando no se den horas “P”.
9. En los casos que por razones de producción sea necesaria la incorporación de personal que se encuentre de permiso, antes de la fecha prevista, la Empresa lo comunicará al afectado o afectada con 48 horas de antelación.
10. El abono de las cantidades del Anexo IV de las Tablas Salariales se realizará de la siguiente forma:

1º. Desde el 01/09/23 las horas de Artículo 13 se abonarán de la siguiente manera:

- Horas Recuperadas: Se abona el 100% del importe del Artículo 13.
- Horas Disfrutadas: No se abona ningún importe en concepto de Artículo 13, ya que se percibe el 100% al realizar la recuperación.

En ambos casos, no se abonará ningún importe adicional de incentivo, tan solo se percibirá el incentivo mensual según Nivel asignado.

2º. Para las personas de taller que tuviesen horas de Artículo 13 a 31/08/23, tanto en positivo como en negativo, se genera una bolsa en dicha fecha, que se irá regularizando de la siguiente manera:

- Horas positivas a 31/08/23: Cuando se disfruten se abonará el 50% del importe del Artículo 13 Normal, cobrando el incentivo mensual según el Nivel asignado.
- Horas negativas a 31/08/23: Cuando se recuperen se abonará el importe de Artículo 13 establecido en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo, a precio Normal o Festivo según corresponda, descontando el 50% del importe del Artículo 13 Normal ya cobrado cuando disfrutó, percibiendo el incentivo por hora recuperada por el precio hora según Nivel asignado, además del incentivo mensual.

11. El personal que, conforme al acuerdo alcanzado efectúe recuperación de las horas debidas o acumulación de horas a disfrutar posteriormente en Sábado y Festivo, percibirá una “Salida de Factoría” por cada día trabajado, con dicha condición (Sábado o Festivo). De no existir medio de transporte facilitado por la Empresa, se abonará kilometraje.

12. En los supuestos de recuperación de Artº. 13 podrán establecerse turnos para la utilización del Comedor.

Con el fin de vigilar el cumplimiento de estos acuerdos, la Empresa facilitará del 10 al 15 de cada mes la información relativa a permisos y recuperaciones a la Comisión de Seguimiento que a dicho efecto se crea, y que se reunirá, con carácter general, una vez al mes.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### CAPITULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 14 CRITERIOS GENERALES

La Clasificación Profesional del Personal afectado por el presente Convenio Colectivo se ha establecido atendiendo fundamentalmente a los criterios que en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo Profesional distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al personal y que en ocasiones implican el establecimiento de niveles en un mismo Grupo Profesional.

Se han establecido tres Divisiones Funcionales:

Técnicos/Mandos  
Empleados/as  
Obreros/as

Los acuerdos sobre Clasificación Profesional alcanzados tienen por finalidad sustituir al anterior sistema basado en Categorías Profesionales, por lo que se han tomado las Categorías vigentes con anterioridad como una de las referencias de integración en los Grupos Profesionales y han sido integradas en 8 Grupos Profesionales. Cada Grupo Profesional está compuesto por Niveles en los que están encuadradas todas las Categorías citadas.

Como Anexo I de este Convenio Colectivo figura el texto de los Acuerdos de Clasificación Profesional que forman parte integrante del mismo.

#### Artículo 15 DIVISIÓN FUNCIONAL PERS. TÉCNICOS/MANDOS

Esta División Funcional comprende al personal de distintas profesiones quedando encuadrados en los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

Grupo	Nivel	Categoría
1	M1A	Titulado/a Superior (S.N1 y S.N2)
2	M2A	Titulado/a Medio (S.N1 y S.N2)
3	M3A	Proyectista Jefe/a
3	M3B	Jefe/a Taller
3	M3C	Jefe/a 1ª Administrativo/a
4	M4A	Maestro/a Taller
4	M4B	Contramaestre
4	M4C	Encargado/a
4	M4D	A.T.T. (Auxiliar Técnico/a Taller)
4	M4E	Jefe/a 2ª Administrativo/a

#### Artículo 16 DIVISIÓN FUNCIONAL EMPLEADOS/AS

Esta División Funcional comprende al personal Administrativo, Subalterno, Personal de Oficina Técnica, Personal Técnico de Organización, de Logística, Compras, Calidad y otros puestos, quedando encuadrados en los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:



## IV CONVENIO COLECTIVO

Grupo	Nivel	Categoría
3	E3A	Jefe/a 1ª Organización
4	E4A	Jefe/a 2ª Organización
4	E4B	Proyectista
5	E5A	Delineante/a 1ª
5	E5A	Oficial/a 1ª
5	E5A	Técnico/a 1ª
5	E5B	Técnico/a 1ª Organización
6	E6A	Delineante/a 2ª
6	E6A	Oficial/a 2ª
6	E6A	Técnico/a 2ª
6	E6B	Técnico/a 2ª Organización
7	E7A	Chófer Turismo y Camión
7	E7B	Almacenero/a
7	E7C	Auxiliar
7	E7D	Auxiliar Oficina Técnica
7	E7E	Auxiliar Organización
8	E8A	Ordenanza
8	E8A	Telefonista

### Artículo 17 DIVISIÓN FUNCIONAL OBREROS/AS

Esta División Funcional comprende al personal que presta generalmente sus servicios en los Talleres, tanto los considerados como MOD (Mano de Obra Directa) como MOI (Mano de Obra Indirecta). En numerosas ocasiones el presente Convenio se refiere a este personal como operario/a y que ha quedado encuadrado en los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

Grupo	Nivel	Categoría
5	T5A	Jefe/a Equipo
5	T5B	Oficial/a 1ª E
5	T5C	Oficial/a 1ª
6	T6A	Oficial/a 2ª
7	T7A	Oficial/a 3ª E
7	T7B	Oficial/a 3ª
7	T7C	Especialista
8	T8A	Peón/a

## CAPÍTULO III VALORACIÓN DE TAREAS

### Artículo 18 PERSONAL OBRERO

Los indicadores de rendimiento son métricas que miden la eficiencia de una máquina, una persona, una operación, un Proyecto o un Taller. Su finalidad es brindar un valor numérico objetivo que facilite el análisis de problemas y oportunidades en una organización.

La asignación de estos tiempos de operación podrá hacerse por cualquiera de los siguientes sistemas:





## IV CONVENIO COLECTIVO

- Cronometraje
- Tabla de valores base
- Muestreo
- Mixto
- Experiencia de Proyectos anteriores

### 1. Cronometraje

La determinación de los tiempos objetivos (también llamado tiempo tope o tiempo en condiciones óptimas) para la ejecución de la tarea comprende:

- a) Cronometraje en Taller, tomando los tiempos de ejecución de cada elemento de operación, y la actividad correspondiente.
- b) Análisis de las ineficiencias observadas durante el cronometraje.
- c) Obtención del tiempo tope como resultado del tiempo de cronometraje, eliminando el tiempo de las ineficiencias, corrigiendo el resultante con la actividad observada e incrementándolo con el factor de fatiga correspondiente en las Tablas de Coeficientes de Descanso establecidos en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.
- d) La comisión de productividad podrá solicitar el cronometraje de operaciones concretas.

### 2. Asignación de tiempos objetivo (tope)

Como resultado de cronometrages anteriores, existen tablas de valores base para operaciones repetitivas (cordones de soldadura, pintura, corte de cables, formación de etiquetas, curvado de tuberías, etc) y, de esta forma se hace innecesario posteriormente el cronometraje de cada trabajo. Con estas tablas, el personal de Industrialización puede determinar con la suficiente exactitud el valor a conceder en dichos casos.

El resto de las operaciones que no están en estas tablas de valores, tendrán un tiempo asignado en base a cronometrages, muestreos o en base a la experiencia de tiempos anteriores.

### 3. Muestreo

Cuando las condiciones del caso lo aconsejen, se utilizará el método de observaciones instantáneas para el cálculo del rendimiento, con el que se obtienen valores semejantes a los que se conseguirían mediante observaciones continuas.

### 4. Unidad de medida

Se toma como unidad de medida la centésima de hora, de la que se deriva la unidad de trabajo, denominada PUNTO, de forma que, a rendimiento normal, deben producirse 100 puntos en una hora.

### 5. Rendimientos mínimos

Se considera como rendimiento normal mínimo exigible el 100 y el operario u operaria que incurra en un rendimiento inferior al señalado, será responsable de la disminución de rendimiento en los términos previstos reglamentariamente.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### 6. Tiempos improductivos o de espera

Tienen este concepto aquellos en que, por interrupciones ocasionales, el operario u operaria no puede efectuar su trabajo habitual. Según las causas que los motivan se establecen los siguientes apartados:

Limpieza general, engrase completo, renovación o reposición de taladrina, todo ello ordenado o autorizado por el mando

Retraso en el suministro de herramientas y útiles precisos para la ejecución del trabajo

Averías de máquinas e instalaciones

Transporte de piezas

Corte imprevisto en el suministro de energía eléctrica o aire comprimido

Retraso en el servicio del puente grúa

Causas varias no expresadas en los apartados anteriores

Falta de trabajo

Equilibrado de operaciones

El personal que se encuentre en situación de “Tiempo improductivo” podrá ser destinado a tareas de tipo complementario, sin que por ello las horas correspondientes pierdan su calificación.

### 7. Control de trabajo

Las personas trabajadoras deberán anotar en las pantallas de taller y/o en los documentos de control, de todos aquellos datos relativos al trabajo que se soliciten por la Empresa, bien directamente o a través de sus mandos, para el mejor y debido conocimiento de las incidencias que puedan surgir en el trabajo y, muy especialmente, los tiempos improductivos y sus causas, según los apartados y números antes señalados, independientemente de la labor que en dichos tiempos se le encomiende.

En las pantallas se podrá visualizar el tiempo objetivo de cada operación incluso cuando estas estén agrupadas.

### 8. Calidad

Los rendimientos se sobreentienden que corresponden a la calidad exigida por el trabajo y, en el caso de que la persona trabajadora no la alcance en su ejecución por causas imputables a ella, la Empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que legalmente correspondan.

### 9. Trabajos nuevos

Todo trabajo que no se haya realizado en la Factoría, o que por variación de técnica sustancial introducida por la Empresa merezca nueva valoración, se hará según las opciones del punto 2.



## IV CONVENIO COLECTIVO

Las discrepancias que puedan surgir como consecuencia de las nuevas valoraciones, serán sometidas a la Comisión de Productividad.

### 10. Revisión de tarifas

Las tarifas resultantes de la valoración científica del trabajo según el proceso señalado en el presente Convenio, están a disposición de las personas trabajadoras; no sufrirán merma, retoque ni corte alguno a menos que, por iniciativa de la Empresa se produzcan cambios de métodos o elementos de trabajo, de máquinas, instalaciones, materiales a emplear, etc.

## CAPÍTULO IV PRODUCTIVIDAD

### Artículo 19 COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD

Para el desarrollo de lo anteriormente expuesto, se crea una Comisión de Productividad.

Esta comisión estará formada, como máximo, por tres personas o representantes de la Dirección, y otras tres del Comité, una de las personas, de cada parte, serán permanentes y las otras dos corresponderán a la actividad o sector afectado por los asuntos a estudiar.

La responsabilidad y atribuciones de la Comisión serán:

1. Asesoramiento, orientación y propuestas en todo lo relacionado con la productividad, así como revisión de sistemas de Valoración.
2. Seguimiento y vigilancia de los planes de implantación que se establezcan como consecuencia de la aprobación del sistema.
3. Entender en las reclamaciones individuales y colectivas nacidas de la aplicación de los sistemas de organización y racionalización del trabajo, trasladando a Ingeniería de Producción las correspondientes soluciones para su aplicación.

### Artículo 20 CONCLUSIÓN

La Empresa y la parte social reconocen la necesidad de conseguir una continua mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, puesto que constituye el fundamento básico de la competitividad, tanto en el orden nacional como en lo que a exportaciones a los mercados internacionales se refiere, y, en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la supervivencia y mejora de la Empresa.

Ingeniería de Producción tiene encomendada principalmente la responsabilidad de desarrollar y controlar la productividad informando a la Comisión de Productividad, en todos aquellos casos que se considere que, por su importancia deba ser tenida en cuenta su opinión.

Se facilitará a las personas permanentes de la Comisión de Productividad, toda la información que requieran, en relación con cualquier tema de productividad.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### CAPÍTULO V RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 21 CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA RETRIBUCIÓN

La retribución del trabajo estará integrada por los siguientes conceptos:

- El salario o sueldo establecido en este Convenio
- La vinculación a la Empresa o Antigüedad
- Los incentivos y la carrera profesional que a cada Grupo Profesional correspondan, en función del Nivel.
- Las gratificaciones extraordinarias que se pacten en este Convenio.
- Los complementos salariales y/o Garantías Personales establecidas en el presente Convenio Colectivo en las situaciones que procedan.

#### Artículo 22 PERSONAL OBRERO

1. El Salario Día es el que consta en el Anexo I de las Tablas Salariales.
2. Valor en Euros de incentivo.

Los incentivos correspondientes al personal obrero serán los que se establecen en el Anexo II de las Tablas Salariales.

#### Artículo 23 PERSONAL TÉCNICO/MANDO Y PERS. EMPLEADO

Los sueldos que, para el personal Administrativo, Subalterno, Técnico de Oficina, Técnico de Organización y Mando se pactan en el presente Convenio, son los que figuran en el Anexo I y Anexo V de las Tablas Salariales.

#### Artículo 24 CÁLCULO SALARIO O SUELDO HORA

##### 1. Personal Obrero

Durante la vigencia del Convenio a cualquier efecto, el salario hora se determinará dividiendo los jornales del Anexo I de las Tablas Salariales por 156,36 horas, y multiplicado por los días del mes correspondiente, adaptándose esta cifra a la jornada anual.

##### 2. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado

(Administrativos/as, Subalternos/as, Técnicos/as de Oficina, Técnicos/as de Organización y Mandos).

A cualquier efecto, el sueldo hora se determinará dividiendo los sueldos mensuales consignados en el Anexo I de las Tablas Salariales por 156,36 horas, y multiplicado por los días del mes correspondiente, adaptándose esta cifra a la jornada anual.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### CAPÍTULO VI OTRAS RETRIBUCIONES

#### Artículo 25 DOMINGOS FIESTAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Personal Obrero

Se abonarán estos días a razón de salarios Convenio más los quinquenios que a cada persona correspondan.

2. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado

El sueldo mensual del Convenio, más los quinquenios, dividido por TREINTA, será el importe diario para el abono de los permisos que tengan el carácter de retribuidos.

#### Artículo 26 QUINQUENIOS

Los quinquenios se abonarán a razón de los importes expresados en el Anexo III de las Tablas Salariales.

1. Personal Obrero

Se abonará por 425 días, es decir, por los 365 días naturales del año y por 60 días de pagas extraordinarias.

2. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado

Se abonarán en cada una de las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

En cada uno de los años 2024, 2025 y 2026 el importe del quinquenio aumentará un 10%, además del incremento anual correspondiente.

3. Devengo de los Quinquenios

El cómputo y el percibo de los quinquenios, se iniciará desde el día 1 del mes siguiente a su cumplimiento.

#### Artículo 27 PAGAS EXTRAORDINARIAS

1. Personal Obrero

Por este concepto se pagarán al personal del epígrafe SESENTA DÍAS al año de los jornales pactados en el Art. 22º (Anexo I de las Tablas Salariales) del presente Convenio, más los quinquenios que a cada persona le correspondan (Anexo III de las Tablas Salariales), con las siguientes retribuciones:

- 30 días en Julio
- 30 días en Diciembre

Estas gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de Julio y antes del día 22 de Diciembre, respectivamente.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### 2. Personal Técnico/Mando y Personal Empleado

Por este concepto se abonará al personal dos pagas de los sueldos pactados en el Artículo 23 (Anexo I de las Tablas Salariales) del presente Convenio, según Grupo Profesional y Nivel, más los quinquenios que a cada persona le correspondan (Anexo III de las Tablas Salariales) según la siguiente distribución:

- Una mensualidad en Julio
- Una mensualidad en Diciembre

Estas gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de Julio y antes del día 22 de Diciembre, respectivamente.

### **Artículo 28      GRATIFICACIÓN ESPECIAL FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ**

Con cuantía igual para todos los Grupos Profesionales y Niveles, se abonará una gratificación anual por el importe que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales, coincidiendo con la festividad de San José. Esta gratificación se abonará antes del día 15 de Marzo.

### **Artículo 29      PERMISOS RETRIBUIDOS**

Se aplicará la legislación vigente con las mejoras que se detallan a continuación:

**1. Permisos por Matrimonio/Pareja de Hecho:** Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, disfrutará de una licencia o permiso retribuido de dieciocho días naturales en caso de matrimonio o formalización de Pareja de Hecho. A petición de la persona trabajadora, los 18 días podrán repartirse entre las fechas anteriores o posteriores a la del hecho causante, así como al disfrute de las vacaciones caso de celebrarse el matrimonio durante dicho periodo.

**2. Matrimonios Familiares:** Se concederá un día natural de permiso en caso de matrimonio de padres, madres, padres políticos, hijos/as o hermanos/as, siempre y cuando éste se realice en día laborable.

**3. Permiso para acompañamiento de menores de 14 años y mayores dependientes a consultas médicas:** se reconocerá un permiso de 4 horas al año para el acompañamiento a consultas médicas de la Seguridad Social de hijos/as menores de 14 años, así como ascendientes dependientes. En el documento justificativo de dicho acompañamiento deberá constar expresamente la asistencia al menor o ascendiente dependiente, debiendo aportar el justificante médico expedido por el facultativo médico que indique la hora exacta de comienzo y fin de la cita médica.

**4. Intervención quirúrgica sin hospitalización ni reposo domiciliario de un familiar hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad:** cuando un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad se someta a una intervención quirúrgica que no requiera hospitalización ni reposo, pero le haya sido administrada anestesia total o sedación (se excluye de este supuesto el suministro de anestesia local), se retribuirá un permiso como máximo de un día. El documento acreditativo deberá constar en todos los casos el horario de inicio y fin de la intervención. Tomando como referencia el tiempo de la intervención quirúrgica bajo estas condiciones, se determinará el número de horas a abonar a la persona trabajadora con el límite máximo de un día.

Las situaciones legal y convencionalmente previstas a favor de los/las cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el Registro correspondiente.



## IV CONVENIO COLECTIVO

**5. Permiso para realización de exámenes oficiales:** Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio a fin de seguir con los estudios de Bachillerato, Formación Profesional y Carrera Universitaria.

**6. Permiso 8 horas Libre Disposición para asuntos propios:** Permiso de 8 horas de libre disposición para asuntos propios.

La fecha de disfrute de dichas horas será a elección de la persona trabajadora siempre y cuando medie un preaviso de quince días, salvo acuerdo entre las partes, en cuyo caso no será necesario el preaviso.

Cuando la petición de las horas de libre disposición concorra de forma colectiva de manera que pueda impedir la actividad, se deberán adoptar medidas para garantizar el correcto funcionamiento de la misma. Con independencia de las medidas a adoptar, no se podrá disfrutar de este permiso si coinciden el mismo día más del 30% de personas pertenecientes a un departamento, taller o sección.

El derecho establecido en el párrafo anterior, se mantendrá hasta tanto en cuanto no se llegue por la comisión negociadora a otro acuerdo que lo sustituya.

**7. Licencias Retribuidas:** Podrán disfrutarse de forma discontinua los días u horas de permiso correspondientes a hospitalización o enfermedad grave de familiares, sin que ello represente incremento del número de días u horas laborables de disfrute de dichos permisos.

### Artículo 30 PLUS TRANSPORTE

A todo el personal incluido en el ámbito del Convenio se le abonará un Plus de Transporte, por el importe señalado en el Anexo IV de las Tablas Salariales.

### Artículo 31 INCAPACIDAD TEMPORAL

#### a) Enfermedad Común y Accidente No Laboral

En los supuestos de I.T. derivada de Enfermedad Común y Accidente No Laboral, la Empresa complementará a su cargo hasta el 75% de las bases de cotización en el período comprendido entre el 4º y el 20º día de baja.

Para la primera I.T del año, se abonará el 75% de la base reguladora desde el primer día de dicha contingencia.

#### b) Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional

En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, la Empresa complementará la prestación correspondiente a dicha situación, hasta alcanzar el 100% del salario bruto habitual como si trabajara, para lo cual, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos Salariales: Jornal o Sueldo, Antigüedad, Incentivo, Plus de Permanencia, Desplazamiento a Albuixech, Plus de Transporte, Plus de Homologación (el que tenga asignado individualmente), Plus de Turno Temporal, en el caso de que lo viniera realizando en el momento de producirse el Accidente de Trabajo, Plus de Triple Turno a quienes estén asignados al mismo, Plus de Polivalencia, T.P.P., Plus Carrera Profesional, Plus de Nocturnidad en el caso de que el Accidente de Trabajo se produzca durante el Turno Nocturno, Garantía Personal, Plus de Antigüedad Consolidada y Garantía Personal Categoría.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### CAPÍTULO VII DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 32 ROPA DE TRABAJO

La Empresa facilitará las prendas de trabajo de uso obligatorio durante la jornada laboral, según se detalla en el Anexo IV, correspondiente a la equipación necesaria para cada uno de los puestos de trabajo.

Con el fin de adoptar medidas de sostenibilidad y protección del medio ambiente las partes acuerdan que las personas empleadas cuando requieran prendas, procederán a devolver el mismo número de prendas usadas.

Estas prendas usadas se deberán devolver limpias para ser clasificadas y reacondicionadas. Dichas prendas, una vez reacondicionadas serán puestas a disposición como parte de la ropa de trabajo cuando fuera posible.

El comité de empresa recibirá la información pertinente del porcentaje de utilización y reducción de la huella de carbono.

Cualquier persona de la plantilla que cese la relación laboral, esta devolverá las prendas de las que disponga.

#### Artículo 33 FORMACIÓN

Con carácter general, la Formación necesaria para el puesto de trabajo se realizará dentro de la jornada de trabajo. Manteniendo el mismo turno de trabajo en el que se realice la formación toda la semana.

Cuando con motivo de falta de disponibilidad de aulas u otros medios deba realizarse fuera de la jornada de trabajo, siendo la asistencia voluntaria en este supuesto se computarán como horas de art 13 y pagándose por cada hora la misma compensación económica establecida para el Art.13 (Anexo IV de las tablas salariales).

La formación referente a Seguridad y Salud, será obligatoria, efectuándose dentro de la jornada de trabajo, sin que proceda recuperación ni compensación económica alguna.

En los casos en que la formación suponga prolongar la jornada de trabajo, la Empresa facilitará el transporte y el Servicio de Comedor.

- Protocolo para aplicar el art 23.3 del E.T permiso 20h.
- Protocolo para solicitar el PIF.

Para que los futuros mandos estén más capacitados para la función que van a desempeñar. Se impartirá una formación específica para el puesto que van a realizar (no solo técnicos/teóricos, sino, gestión de equipos de trabajos, tratamiento de mediación y resolución de conflictos).





## IV CONVENIO COLECTIVO

### Artículo 34 ASCENSOS

Las vacantes que se produzcan en el personal de los distintos Niveles establecidos en los diferentes Grupos Profesionales del Sistema de Clasificación Profesional acordado (Anexo I del Convenio Colectivo), incluidos en el ámbito del presente Convenio, se determinarán y cubrirán, en todo caso, según lo dispuesto en la Normativa de Ascensos acordada a tal efecto.

El personal encuadrado en el Grupo 8, Nivel T8A (Peón/a) que se considere capacitado para acceder al Grupo 7 Nivel T7C (Especialista) de una profesión determinada, podrá solicitar este ascenso a la Dirección de Recursos Humanos, previo informe del mando correspondiente. Anualmente se realizarán los exámenes del personal de este Grupo y Nivel que lo hubieren solicitado.

Anualmente se realizarán los exámenes de ascenso del personal Empleado. Los de Técnicos/as de Oficina serán convocados en Octubre. Los de Técnicos/as de Organización se convocarán anualmente en el mes de Diciembre.

Los exámenes del personal Obrero se convocarán en el mes de Marzo. Se efectuará una segunda convocatoria de las plazas no cubiertas en el mes de Octubre. A esta segunda convocatoria podrán concurrir los operarios u operarias desde cualquier especialidad, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar encuadrado/a en el Grupo 6 Nivel T6A (Oficial/a de 2ª) con una antigüedad de, al menos, 6 meses en dicho nivel.
- b) Estar encuadrado/a en el Grupo 7 Nivel T7A (Oficial 3ª "E") con una antigüedad de, al menos, 12 meses en dicho nivel.

Las plazas por antigüedad que queden vacantes pasarán a ser asignadas por concurso oposición.

Los exámenes de Administrativos/as se realizarán cuando existan vacantes.

El personal encuadrado en el Grupo Profesional 3, Nivel E3A o en el Grupo Profesional 4, Nivel E4A (Jefes/as de 1ª ó 2ª de Organización) a quienes se cambie su Grupo Profesional y Nivel y acepten su exclusión del ámbito del Convenio, si, posteriormente, deciden retornar al mismo, podrán optar entre recuperar su Grupo Profesional y Nivel de origen (*G.P. 3 Nivel E3A o G.P. 4 Nivel E4A; Jefe/a de 1ª ó 2ª de Organización*) o mantener el Grupo Profesional y Nivel que ostenten en ese momento.

El personal encuadrado en la categoría de E7C AUXILIAR ascenderá a la categoría de E6A TÉCNICO/A 2ª al mes siguiente de cumplir 4 años (48 meses).

### Artículo 35 PROMOCIONES DE MANDOS NO TITULADOS

Se llevará a cabo por decisión de la Empresa, entre quienes, previamente, hayan superado las pruebas de aptitud celebradas al efecto.

El Comité de Empresa será informado de las promociones que se realicen del personal con mando, así como de los cursos que se establezcan para la formación de estos.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### Artículo 36 PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

El presente acuerdo tiene por objeto velar por la seguridad y eficacia en la realización del proceso de selección y evitar las posibles deficiencias.

1º.- La Empresa en base a las necesidades productivas, informará a la Comisión de Nuevas Contrataciones sobre las plazas que deben cubrirse.

2º.- La Empresa y la Comisión de Nuevas Contrataciones determinarán, de mutuo acuerdo, los perfiles profesionales y otras circunstancias que deban exigirse a los/las aspirantes a cubrir plazas, determinar el tipo de pruebas que deberán realizarse para efectuar la selección, así como fijar los sistemas de valoración, supervisar el resultado de las pruebas y resolver las reclamaciones.

3º.- La Empresa efectuará una convocatoria formal de esas plazas, dándole publicidad interna y externa, y abrirá un período de un mínimo de 10 días para la recepción de solicitudes.

4º.- Las solicitudes de empleo se harán en un impreso normalizado elaborado de común acuerdo entre la Empresa y la Comisión de Nuevas Contrataciones.

5º.- La dirección de Recursos Humanos comunicará a los representantes de las personas trabajadoras todas las nuevas incorporaciones que se vayan a realizar con una antelación mínima de 3 días.

### Artículo 37 EXTINCIÓN DE ACUERDOS Y CONDICIONES ANTERIORES

Las condiciones económicas pactadas son compensatorias en su totalidad, de las que anteriormente rigieron por imperativo legal, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres de Empresa o locales, cualquiera que fuese su forma, procedimiento y oportunidad con que se hubieren implantado.

Consecuentemente, el presente Convenio extingue y anula por absorción y compensación cualquier otro pacto o acuerdo anterior, verbal o escrito, de índole económico, siempre y cuando las nuevas condiciones superen las derivadas de los conceptos anteriormente expresados en cómputo anual.

### Artículo 38 GARANTÍA PERSONAL CONVENIO Y OTRAS GARANTIAS PERSONALES

A) GARANTIA PERSONAL CONVENIO. La situación económica personal considerada como percepción anual por cualquier concepto, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar en conjunto, las normas del presente Convenio.

B) OTRAS GARANTIAS PERSONALES. En la negociación del II Convenio Colectivo de Stadler Rail Valencia, S.A.U. (entonces denominada Vossloh España, S.A.U.), se acordó un nuevo sistema de Clasificación Profesional y se modificó la estructura salarial del Convenio. Con tal motivo al personal que se encontraba en activo en el momento de la firma se le establecieron, a quienes resultaba procedente conforme a los criterios establecidos en los acuerdos, las garantías personales que a continuación se detallan, que fueron calculadas en base a la sistemática también acordada y que fueron comunicadas individualmente a cada una de las personas que tenían derecho a ellas:

B.1 – Garantía Personal. Se abona en 12 pagos anuales, cada uno de los meses del año incluido el periodo de Vacaciones.



## IV CONVENIO COLECTIVO

B.2 – Plus de Antigüedad Consolidada. Se abona en 14 pagos anuales, cada uno de los meses del año y en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

La Garantía Personal y el Plus de Antigüedad Consolidada, tienen carácter individualizado, no son absorbibles ni compensables y anualmente serán incrementados con los porcentajes que se acuerden para el Convenio y que sean consolidables en tablas salariales.

B.3 – Garantía Personal Categoría. Se abona en 14 pagos anuales, cada uno de los meses del año y en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad. Esta “Garantía Personal Categoría” establecida al personal encuadrado en el Grupo 7 Nivel T7A (Oficial 3º E) no es absorbible ni compensable y anualmente será incrementada con los porcentajes que se acuerden para el Convenio y que sean consolidables en tablas salariales. Se eliminará cuando ascienda a un Grupo Profesional y/o Nivel superior (Categoría superior).

### Artículo 39 JORNADA DE TRABAJO

#### 1. Duración Anual.

Las horas anuales de trabajo efectivo de todo el personal incluido en el ámbito del Convenio son 1.736 horas efectivas año.

En 2024 se reducirán 8 horas, quedando establecidas en 1.728 horas efectivas año.

En 2025 se reducirán 8 horas, quedando establecidas en 1.720 horas efectivas año.

Durante la vigencia de este convenio, si la jornada máxima anual legal se viera reducida, la jornada anual de esta compañía se reduciría como mínimo en 8 horas por debajo de dicha jornada anual legal.

Por la mañana podrá interrumpirse el trabajo para tomar un bocadillo, con una duración de 15 minutos, que no computarán como tiempo de trabajo efectivo, efectuándose la recuperación de los mismos en la jornada diaria.

Seguirá aplicándose, al personal de Taller /Obreros(as), el régimen de jornada continuada, comenzando el trabajo a las 06:00 horas de la mañana.

El relevo del triple turno, cuando trabajen en rotación las 24 horas, se llevará a cabo a las 06:00, 14:00 y las 22:00 horas, salvo acuerdo distinto al confeccionar el Calendario Laboral.

El personal adscrito al triple turno, cuando no realice rotaciones de noche por que la carga de trabajo solo requiera trabajo en turno de mañana y tarde, realizará jornada de 06:00 a 09:00 y de 9:15 a 14:15 el de mañana, y el de tarde, con entrada a las 14:00 y salida a las 22:15 efectuando una parada de 15 minutos.

Al personal empleado se les aplicará el régimen de jornada partida todo el año, excepto en el mes de julio, en que se establece jornada intensiva de verano.

La jornada de trabajo efectivo se computará de tal forma que el personal debe permanecer en su puesto de trabajo tanto al inicio como a la finalización de la misma, así como tanto al inicio y a la finalización de los descansos que puedan establecerse durante su desarrollo (bocadillo y Comida).



## IV CONVENIO COLECTIVO

2. El Calendario Laboral vigente para cada año se establecerá entre la Dirección y el Comité de Empresa en la primera quincena del mes de Diciembre anterior al inicio del año, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) La Jornada de trabajo se establecerá de Lunes a Viernes con carácter general.
- b) La Jornada ordinaria máxima diaria será de 9 horas, salvo que las partes acordaran una jornada distinta, al establecer el Calendario.
- c) Se establece en 219 el número máximo de días laborables al año.

En caso de desacuerdo deberán aplicarse los criterios indicados anteriormente con carácter provisional hasta que se alcance un acuerdo.

La parada de los 15 minutos del bocadillo que se realice en los días trabajados en días de fin de semana, festivos y recuperados (azules en calendario), se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión para definir las condiciones de flexibilidad horaria para el personal de jornada partida, respetando los límites legales establecidos en la normativa legal.

### Artículo 40 REALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

#### 1. Establecimiento de Turnos

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas, así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, se podrán establecer los turnos de trabajo que resulten convenientes. Para la adscripción del personal a los citados turnos se procederá del siguiente modo:

- a) De entre el personal perteneciente a la Sección en que se precise implantar los turnos, se ofrecerá la adscripción a los mismos de forma voluntaria.
- b) En el supuesto de no alcanzarse de forma voluntaria el número de personas determinado por la Empresa para cubrir los turnos, se comunicará a la Comisión de Productividad, designando la Empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar en los diferentes turnos. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación. La Empresa informará también de las personas designadas para la realización de los turnos. En caso de imposibilidad justificada, previa su acreditación a la Empresa, se incorporará a otras personas que también tengan dichas cláusulas en sus contratos.
- c) En el caso de que, tras la solicitud de voluntarios o voluntarias y/o la designación por la Empresa previstas en los apartados a) y b) anteriores, no existiera un número suficiente de personas para cubrir los turnos, se reunirá la Comisión de Productividad, la cual determinará las personas que deban incorporarse al turno para completar el número necesario indicado por la Empresa.

Dicha designación se efectuará en el plazo máximo de 24 horas desde la comunicación que realice la Empresa.

El personal que determine la comisión de productividad en base a este apartado c), no podrán permanecer más de dos meses al año adscritos a los citados turnos, salvo que voluntariamente lo soliciten y permanezca la necesidad de continuar con los citados turnos, en cuyo caso, una vez transcurrido dicho periodo máximo de dos meses, deberá sustituirse



## IV CONVENIO COLECTIVO

al personal, sin perjuicio de que por la Empresa pueda acudir a la aplicación de las medidas previstas legalmente a estos efectos de no ser ello posible.

### 2. Prestación de servicios de Miércoles a Domingo

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas, así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, podrán establecerse los turnos de trabajo que resulten convenientes, cuya prestación de servicios se realizará de miércoles a domingo, con descanso semanal en lunes y martes. Para la adscripción del personal a los citados turnos y días de prestación de servicios, se procederá del siguiente modo:

- a) De entre el personal perteneciente a la Sección en que se precise implantar los turnos con trabajo de miércoles a domingo y descanso en lunes y martes, se ofrecerá la adscripción a los mismos de forma voluntaria.
- b) En el supuesto de no alcanzarse de forma voluntaria el número de personas determinado por la Empresa para cubrir las necesidades, se comunicará a la Comisión de Productividad, designando la Empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar de miércoles a domingo. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación. La Empresa informará también de las personas designadas para la prestación de servicios de miércoles a domingo. En caso de imposibilidad justificada, previa su acreditación a la Empresa, se incorporará a otras personas que también tengan dichas cláusulas en sus contratos.
- c) El cambio del turno de trabajo de miércoles a domingo (con descanso en lunes y martes) al turno normal de trabajo de Lunes a Viernes, deberá realizarse con un preaviso de 48 horas de antelación. Igual preaviso deberá realizarse cuando se incorpore al turno de miércoles a domingo procedente del turno normal de lunes a viernes.

### 3. Turnos Nocturnos

Se aplicará el mismo sistema establecido en el apartado anterior para el establecimiento de turnos nocturnos, por lo que, de no existir voluntarios, designará la Empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar en dichos turnos nocturnos. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación.

El personal que determine la Empresa en base a este apartado no podrá permanecer más de dos meses al año adscritos a los citados turnos nocturnos, salvo que voluntariamente lo soliciten y permanezca la necesidad de continuar con los citados turnos, en cuyo caso, una vez transcurrido dicho periodo máximo de dos meses, deberá sustituirse al personal, sin perjuicio de que por la Empresa pueda acudir a la aplicación de las medidas previstas legalmente a estos efectos de no ser ello posible.

Se establece un plus por turno temporal del importe establecido en el Anexo IV de las Tablas Salariales.

Antes de que finalice el primer mes de cada trimestre, los talleres entregarán al personal empleado los turnos por escrito del siguiente trimestre.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### Artículo 41 PLUS PERMANENCIA

- 1- Se establece el 1 de enero de 2024, un Plus de Permanencia por importe de 25 euros mensuales, (12 pagos/año), al personal que reúna los requisitos que a continuación se detallan y en las condiciones que igualmente figuran.

Este Plus de Permanencia lo percibirán aquellas personas que alcancen una antigüedad de 12 meses y que no estén percibiendo la Garantía Personal del Apartado B.1 del Artículo 38 del Convenio. Para el cómputo de estos 12 meses, se sumarán las diferentes contrataciones temporales.

El inicio de la percepción de este Plus de Permanencia, lo será desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que se cumplen los 12 meses.

- 2- El actual Plus de Permanencia que percibe el personal que reúne los requisitos que a continuación se detallan y en las condiciones que igualmente figuran, su importe se incrementa en 25€ desde el 1 de enero del 2024.

Este Plus de Permanencia lo percibirán aquellas personas que alcancen una antigüedad de tres años y que no estén percibiendo la Garantía Personal del Apartado B.1 del Artículo 38 del Convenio. Para el cómputo de estos treinta y seis meses, se sumarán las diferentes contrataciones temporales.

El inicio de la percepción de este Plus de Permanencia lo será desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que se cumplen los treinta y seis meses.

El 1 de enero del 2025 ambos pluses se incrementarán en 25€.

No tendrá derecho a percibir este Plus de Permanencia, el personal que viene percibiendo la Garantía Personal a que hace referencia el "Apartado B.1) – Garantía Personal" de la letra "B) Otras Garantías Personales", del Artículo 51 "Garantía Personal Convenio y otras Garantías Personales" del Convenio Colectivo que rindió vigencia el 31 de diciembre de 2022.

### Artículo 42 VACACIONES

1. Duración y Distribución

Se establece para todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio, 30 días naturales. Al elaborar el calendario anual, los 30 días naturales corresponderán a 22 días laborales. A efectos de devengos, el cálculo siempre se realizará en base a 30 días naturales al año, generándose desde el 01/08 hasta el 31/07 del siguiente año.

- a) Personal Obrero

El importe de treinta días del salario establecido para cada Grupo y Nivel Profesional. Se abonará también el incentivo mensual asignado a cada persona, así como el promedio de los pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad, Turnicidad y Nocturnidad, calculados conforme se indica el apartado "c.", más la antigüedad que a cada uno/a corresponda.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### b) Personal Empleado

El importe de treinta días de sueldo, plus carrera y antigüedad que a cada uno/a corresponda, según su Grupo y Nivel Profesional. Se abonará también el promedio de los pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad, Turnicidad y Nocturnidad, calculados conforme se indica el apartado "c."

### c) Promedio de Pluses Vacaciones

El cálculo del promedio de los pluses citados en cada uno de los apartados anteriores, se efectuará aplicando el Coeficiente 0'3333 a los importes realmente percibidos en el periodo de Mayo a Julio de cada año.

### 2. Disfrute de Vacaciones

En aquellos casos en que el periodo de disfrute de las vacaciones coincida en el tiempo con las situaciones de incapacidad temporal o suspensión del contrato previstos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, se disfrutarán conforme a las previsiones establecidas en dicho artículo.

El disfrute de las vacaciones se realizará de acuerdo con el Calendario Laboral que en cada año se establezca. En el caso que en los departamentos, talleres o secciones que por necesidades de la producción tuvieran que establecer semanas distintas a las establecida en Calendario Laboral, se acordará voluntariamente con el mando y/o la Dirección. En caso de desacuerdo, las personas empleadas con el preaviso de 2 meses de antelación, podrán solicitar una semana de sus vacaciones en periodo distinto al establecido en calendario y cuando en la misma sección y/o proyecto no coincidan más del 15% en las mismas fechas.

Se disfrutarán cuatro semanas completas y los días restantes en fechas a determinar al confeccionar el Calendario Laboral.

### Artículo 43 AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda escolar, para matrículas, libros, etc. por el importe establecido en el Anexo IV de las Tablas Salariales, por año e hijo/hija a todo el personal que acredite tener hijos o hijas de 3 años a menores de 25 años, cuando éstos no se hubieran incorporado al mercado de trabajo en la fecha de su abono (31 de Agosto).

A quienes acrediten estar en posesión del Título de Familia Numerosa en vigor, y tener hijos o hijas que generen derecho a la percepción de la Ayuda Escolar, se les abonará el importe correspondiente a una Ayuda adicional como si tuvieran un hijo/a más.

Se les abonará el importe correspondiente a una Ayuda adicional, a quienes acrediten tener un solo descendiente con un grado de Discapacidad reconocido mínimo del 33%.

### Artículo 44 PRÉSTAMOS PERSONALES

Se establecen dos tipos de préstamos personales, con los límites y finalidades que constan en cada uno de los apartados siguientes:

A. Previa acreditación de la necesidad y posterior justificación del gasto, se podrán conceder préstamos sin interés, con fines como adquisición o reforma de vivienda, boda o nacimiento de hijo/hija, odontología, Becas de estudio, Salud,



## IV CONVENIO COLECTIVO

reproducción asistida y condición víctima de violencia de género; cuya cuantía no podrá exceder de 3.000,- €, a devolver, como máximo en 28 mensualidades incluso en Pagas Extraordinarias.

B. Previa justificación de la cuantía y de no haber solicitado u obtenido Becas oficiales, se podrán conceder préstamos para Ayuda al Pago de Matrículas de los hijos e hijas del personal.

El importe máximo de solicitud será el correspondiente a la cuantía que deba hacerse efectiva, con el límite máximo de 1.500 Euros por cada matrícula. El plazo de devolución será, como máximo, el que permita, al realizar los descuentos correspondientes a la Nómina de Septiembre, que la totalidad del fondo esté disponible para las matrículas del curso siguiente, sin que en ningún caso pueda exceder de 10 pagos de nómina, incluidas las Pagas Extraordinarias.

Para ambos tipos de préstamo se crea un fondo conjunto de 120.000,- Euros.

El Comité de Empresa recibirá información puntualmente de ambos tipos de préstamos.

### Artículo 45 SEGUROS SOCIALES E IMPUESTOS

Serán por cuenta del personal, tanto los impuestos de carácter personal, como las cuotas a la Seguridad Social que se deriven del presente Convenio, en la parte que aquellos corresponda.

### Artículo 46 SEGURO DE VIDA

1. El personal comprendido en el ámbito del Convenio queda adscrito a la póliza colectiva que tiene concertada la Empresa para cubrir un Seguro de Vida en los casos y con las compensaciones que se derivan de la misma, que a partir de la fecha de la firma del presente Convenio quedan establecidas en las siguientes cuantías:

#### Desde 01.01.2025 hasta 31.12.2025:

Muerte por Enfermedad	65.609,- Euros
Muerte por Accidente	65.609,- Euros
Invalidez Absoluta o Gran Invalidez	65.609,- Euros

La persona trabajadora designará a los beneficiarios/as.

Durante la vigencia del presente Convenio, la cuantía del Seguro de Vida será actualizada con la Tasa de Variación anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) de cada año, tomando como referencia a efectos de revisión la de fecha 30 de Noviembre. Al inicio de cada año se aplicará el IPC previsto por el Gobierno; el diferencial existente entre el IPC Real y Previsto cada año, en más o en menos, se regularizará al aplicar el incremento correspondiente al año siguiente.

### Artículo 47 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se establece una ayuda anual por el importe que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales a toda persona empleada que tenga un hijo o hija, cónyuge o pareja de hecho con discapacidad de grado mínimo del 33%, la cual se abonará no más tarde del 31 de Agosto.

Se abonará esta ayuda a las personas trabajadoras que acrediten tener una discapacidad con grado mínimo del 33%.





## IV CONVENIO COLECTIVO

### Artículo 48 SALIDA DE FACTORÍA

La salida de Factoría a Fuente San Luis, Torrente, Puerto y distancias similares, se abonará en la cantidad que se detalla en el Anexo IV de las Tablas Salariales si la persona empleada no regresa a su centro de trabajo habitual.

La Salida de Factoría que se paga cuando se asiste al trabajo a Factoría en sábados o festivos para la realización de horas conforme al Artículo 13 o Artículo 54, se abonará siempre que se realice una jornada mínima de 7 horas. El personal del Turno de Tarde, que finaliza su jornada con posterioridad a las 22 horas, la percibirá íntegra en el caso de que el trabajo en sábado o festivo inmediatamente posterior se realice en turno de mañana, trabajando al menos 6 horas.

### Artículo 49 DIETAS Y GASTOS. SALIDAS AL EXTERIOR

#### A) En el Extranjero. Desplazamientos de Corta Duración. (Hasta un mes)

En el supuesto de Salidas al Exterior pernoctando en el lugar de desplazamiento, la Empresa abonará el alojamiento en Hotel de tres estrellas o similar.

El importe de la Dieta Entera en el Extranjero será a razón de 91'35 Euros/día.

El personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá optar por viajar conforme a la normativa de gastos de viaje en vez de con dietas, siéndoles en tal caso de aplicación las cantidades establecidas en dicha normativa y debiendo justificar los gastos realmente incurridos. La opción por una u otra modalidad deberá realizarse antes de iniciar el viaje.

#### B) En España. Desplazamientos de Corta Duración. (Hasta un mes)

En los supuestos de salidas al exterior pernoctando en el lugar de desplazamiento, la Empresa abonará el alojamiento en Hotel de tres estrellas o similar, una dieta por día de Desplazamiento y Transporte.

El importe de las dietas queda fijado en las cantidades que figuran en el Anexo IV de las Tablas Salariales.

El personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá optar por viajar conforme a la normativa de gastos de viaje en vez de con dietas, siéndoles en tal caso de aplicación las cantidades establecidas en dicha normativa y debiendo justificar los gastos realmente incurridos. La opción por una u otra modalidad deberá realizarse antes de iniciar el viaje.

#### C) Desplazamientos de Larga Duración. (Más de un mes)

a) Se facilitará alojamiento, mediante vivienda facilitada por la Empresa incluidos gastos de suministros (luz, agua, gas). No se incluyen gastos de limpieza, lavandería, etc.

En caso de que se realice el desplazamiento sin que esté disponible la vivienda citada, la Empresa abonará el alojamiento en Hotel de tres estrellas o similar, hasta que la misma esté disponible.

b) Novecientos Euros (900 Euros) mensuales para gastos de manutención. En los casos en que en el país y/o localidad de destino se determine que esta cantidad pudiera ser insuficiente, se analizará y actualizará la misma tal y como ya se ha realizado en ocasiones anteriores.

c) Vehículo y carburante para desplazamientos de trabajo en el país de destino. En el supuesto de que se desplacen varias personas se optimizará el uso de vehículos compartiéndolos.



## IV CONVENIO COLECTIVO

d) Se establece un bono extraordinario de permanencia de 6.500 Euros anuales el primer año y su percepción está condicionada a la efectiva permanencia en el país de desplazamiento durante dicho año. Si se interrumpe antes de dicho año por causas imputables a la Empresa, se percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivo de desplazamiento en el país de destino.

Para el segundo año de permanencia, el importe anual será de ocho mil quinientos Euros (8.500,- Euros), siendo aplicables los mismos condicionamientos.

Toda la información relativa a prevención se trasladará a los/as delegados/as de prevención previa a los desplazamientos de los/as trabajadores/as.

### Artículo 50 COMEDOR

Todas las personas usuarias del Comedor, sea cual sea su horario o turno de trabajo, abonarán una aportación de 1,35 euros por comida.

No se realizará descuento alguno al personal que realice cursos de formación fuera de la jornada de trabajo y a quien prolongue su jornada de trabajo en, al menos, dos horas de Artículo 13.

Esta aportación se incrementará anualmente aplicando la Tasa de Variación anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) a fecha 30 de noviembre del año anterior.

La aportación del servicio del comedor por parte de la empresa se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementa la aportación por parte de la plantilla.

### Artículo 51 DONACIÓN A ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Se realizarán donaciones a ONG's por importe de 4.000,- Euros cada año. El Comité de Empresa y la Empresa acordarán las distintas cuantías y ONG's a que se destinen las ayudas.

En caso de no coincidir en la decisión de qué ONG recibirá dicha donación, cada una de las partes decidirá el 50% del reparto.

### Artículo 52 HORAS EXTRAORDINARIAS, TÓXICOS, PENOSOS, PELIGROSOS Y NOCTURNOS

Las retribuciones de trabajo en horas extraordinarias serán las que se detallan en el Anexo III de las Tablas Salariales.

A los importes señalados en el citado Anexo, se adicionará el incentivo según nivel en dichas horas por el personal Obrero.

Los trabajos prestados en condiciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad (T.P.P.), se abonarán al importe establecido en el Anexo IV de las Tablas Salariales, así como los nocturnos.

### Artículo 53 DESPLAZAMIENTO A ALBUIXECH

El desplazamiento a Albuijoch queda establecido en las cantidades que se detallan en el Anexo III de las Tablas Salariales, por día de trabajo efectivo en función del Grupo Profesional y Nivel en que están encuadradas las personas que tienen derecho a percibirlo.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### Artículo 54 EQUILIBRADO DE CARGAS

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, durante la vigencia del Convenio, si la carga de trabajo lo justifica, la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa del exceso de carga, podrá considerar laborables, hasta doce días más de los previstos inicialmente en el calendario anual.

Las horas trabajadas se abonarán a razón del importe que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales más incentivo la hora, sea cual fuere el Nivel y Grupo Profesional de la persona trabajadora.

Se podrá establecer la aplicación de este Artículo a la totalidad de la plantilla o a determinados Departamentos, Talleres o Secciones de la Unidad.

Los días trabajados por aplicación de este Artículo perderán la consideración de festivos y la asistencia al trabajo por parte del personal será voluntaria.

Se respetará en todo caso la legislación en vigor relativa al descanso mínimo entre jornadas y descanso semanal. De igual forma, la aplicación del presente artículo no implicará en ningún caso la minoración del número de días de vacaciones anuales pactado.

### Artículo 55 PRIMAS PERSONAL DE TALLER

Se establece desde el 1 de septiembre de 2023, el pago del Incentivo al Personal de Taller con carácter mensual según Grupos Profesionales y Niveles existentes. Dicho incentivo se abonará a razón del importe que figura en el Anexo II de las Tablas Salariales.

Para los trabajos que se realicen en fábrica, clasificados como Artículo 54 y como Horas Extraordinarias, se abonará a cada persona el precio del incentivo hora según su Nivel asignado.

El precio hora se obtiene de multiplicar la cuantía mensual por 11 y dividida por la jornada anual.

Para los trabajos realizados en Comisión de Servicios, el incentivo se abonará de la siguiente manera:

- Trabajos dentro de la provincia de Valencia: se abonará el incentivo mensual correspondiente al Nivel asignado.
- Trabajos fuera de la provincia de Valencia y Extranjero: se abonarán al precio correspondiente del Nivel 7 las horas realizadas en días laborables (8 horas diarias), abonándose la diferencia en nómina si el precio incentivo hora de la persona fuera menor a éste.
- Trabajos en FGV: para las personas que realicen trabajos en las instalaciones de FGV Valencia, se mantendrá como se venía realizando hasta ahora, abonándose al precio correspondiente del Nivel 7 las horas realizadas en días laborables (8 horas diarias), incluyendo la diferencia en nómina si el precio incentivo hora de la persona fuera menor a éste.

### Artículo 56 PLUS CARRERA PROFESIONAL

Se establece un "Plus Carrera" cuyo importe se abonará mensualmente (12 pagos/año).

El Plus Carrera profesional lo percibirán aquellas personas encuadradas en la División Funcional de Técnicos, Mandos y Empleados y su abono se iniciará desde el día uno del mes siguiente al cumplimiento de dos años de antigüedad (24



## IV CONVENIO COLECTIVO

meses). El importe de este Plus que se detalla en el Anexo V de las Tablas Salariales, se incrementará en la medida que se cumplan los siguientes periodos de antigüedad:

- A partir del mes 25 hasta el mes 48
- A partir del mes 49 hasta el mes 60
- A partir del mes 61 en adelante

### **Artículo 57 MAYOR TIEMPO INVERTIDO**

El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que por sus peculiaridades no puedan realizar la parada de los 15 minutos del tiempo del bocadillo de forma habitual, percibirá, como compensación por este motivo la cantidad de 2,77€ por día trabajado.

### **Artículo 58 HORAS ESTRUCTURALES**

Se regularán de acuerdo con la normativa legal vigente.

Se considerarán estructurales las horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, montajes en el exterior, servicios de asistencia al cliente, ensayos, inspección de suministros en el domicilio del proveedor, las realizadas en caso de fuerza mayor y urgencia, en mantenimiento de la propia fábrica y cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Durante la vigencia del Convenio, se fija la cantidad de 65.000 horas extraordinarias/año de carácter estructural, que serán realizadas dentro de los topes legales.

De entre las horas estructurales pactadas, se diferenciarán las realizadas por fuerza mayor, conforme a la definición que de éstas efectúa el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas horas tendrán el tratamiento específico que para las mismas prevé la legislación vigente.

### **Artículo 59 PLUS DE PENOSIDAD POR RUIDOS Y TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

#### **A) Plus de Penosidad por Ruidos**

Para la determinación de la exposición real del trabajador o trabajadora al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales, que utilice el personal, cuyo uso será obligatorio a partir de 80 db(A).

No se tendrá derecho al abono del plus, cuando por el uso de los protectores auditivos, el nivel de ruido soportado por el trabajador o la trabajadora, no alcance los 80dB(A) o el límite que pueda fijarse por la normativa de aplicación en cada momento, teniendo en cuenta que en ningún caso se entenderá que el uso de los equipos de protección individual suponga derecho al abono del plus.

#### **B) Tóxicos, Penosos y Peligrosos (T.P.P.)**

Las partes firmantes convienen en la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud del personal mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, así como de fomentar una auténtica cultura preventiva, como uno de los objetivos básicos del actual sistema de prevención de riesgos laborales.

En este sentido será obligatorio para la Empresa facilitar a las personas trabajadoras los medios de protección personal y para el uso de los mismos.



## IV CONVENIO COLECTIVO

Cuando en un puesto de trabajo exista penosidad, toxicidad o peligrosidad, la Empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos y los trabajadores y trabajadoras estarán obligados/as a su utilización. Cuando por la mejora de instalaciones, máquinas, equipos de trabajo, así como procedimientos, procesos de trabajo, uso de útiles o por la utilización de medios de protección colectiva y/o individual, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para el/la trabajador/a y su entorno, una vez confirmada la desaparición de estas causas o efectos, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

Se entenderá que desaparecen los efectos nocivos para el trabajador o trabajadora, cuando teniendo en cuenta los efectos atenuantes, de barrera, filtrado, absorción, etc. de los equipos de protección colectiva o individual utilizados, los valores resultantes se consideren los adecuados o permitidos.

El mero uso de los equipos de protección individual no supondrá por sí mismo derecho al abono de plus alguno, excepto que las circunstancias determinen lo contrario.

Tal y como prevé la legislación en vigor, Ley de Prevención de riesgos Laborales (L.P.R.L.) la utilización de equipos de protección individual no exime a la Empresa de la aplicación de medidas colectivas en los términos y condiciones previstas en la misma.

### Artículo 60 PAGO DE RETRIBUCIONES

Se hará exclusivamente y con carácter igual para todo el personal mediante transferencia bancaria a la entidad, agencia y número de cuenta que elija el trabajador o trabajadora.

Los recibos de salarios se pondrán a disposición del personal de plantilla exclusivamente a través de medios telemáticos no más tarde del día 25 de cada mes, excepto en el mes de diciembre. Para ello la Empresa facilitará una dirección a la cual conectarse a través de internet, un nombre de usuario/a y una contraseña. El/la empleado/a se obliga a facilitar una dirección de correo electrónico válida y personal para la gestión de las contraseñas de acceso en caso de olvido de la misma.

Los pagos al personal se efectuarán el último día hábil del mes siguiente al del devengo.

### Artículo 61 CARGAS DE TRABAJO Y SUBCONTRATACIÓN

Se crea una Comisión de la que formarán parte 3 personas por el Comité de Empresa, para desempeñar las siguientes funciones:

- a) Recibir información trimestral sobre las cargas de trabajo (firmes y previsionales), correspondientes a la Unidad.

La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

- Productos/Proyectos
- Capacidad correspondiente a las cargas
- Personal necesario por secciones afectadas
- Calendario de desarrollo
- Calendario de entregas



## IV CONVENIO COLECTIVO

Cuando las circunstancias lo requieran, la Comisión podrá solicitar de la Dirección información complementaria.

Sistemáticamente, la Comisión se reunirá la penúltima semana del mes que corresponda.

b) Conocer el volumen de carga que la Empresa prevé subcontractar, emitiendo su opinión sobre la procedencia o improcedencia de la citada subcontractación.

### **Artículo 62 CALIDAD**

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continua mejora de la calidad, lo cual constituye fundamento básico de la competitividad, dada las exigencias, cada vez mayores, que en este plano requieren nuestros clientes, para alcanzar la CALIDAD TOTAL.

Con la finalidad de optimizar los niveles de calidad en todos los estamentos, se introducirán en la preparación de los trabajos cualesquiera que sea su naturaleza, los autocontroles de calidad que en la Empresa se estimen oportunos, sin menoscabo de las funciones y controles o auditorias del Departamento de Control de Calidad. De la implantación y contenido de dichos sistemas será puntualmente informado el Comité de Empresa.

### **Artículo 63 POLIVALENCIA**

Ante la diversidad de tareas a desarrollar en nuestra actividad y la precisión de adaptación de las plantillas a la carga de trabajo existente en cada momento, ambas partes, reconociendo la necesidad de conseguir una mayor flexibilidad y movilidad funcional en todos los estamentos, sin menoscabo de los acuerdos de Clasificación Profesional, acuerdan la aplicación de las medidas que figuran en los siguientes apartados:

En aquellos casos en que examinada la carga de trabajo se observen sobredimensionamientos en determinados oficios o estamentos, o las condiciones de trabajo lo aconsejen, podrá la Empresa adecuar las plantillas, de tal forma que se supla la falta de dimensionamiento de otros oficios o estamentos, o se cubran las necesidades de trabajo.

Durante los periodos en que se realicen trabajos propios de las profesiones secundarias, se respetará el Grupo Profesional y el Nivel del trabajador o trabajadora polivalente.

Como compensación a la mejora de movilidad funcional que supone la polivalencia, quienes la tengan reconocida percibirán, durante el desarrollo de las funciones propias de la profesión secundaria, la cantidad que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales, por día de trabajo efectivo.

Dicha compensación podrá percibirse de forma continuada, a partir de los 3 meses desde el inicio del desarrollo de las funciones de la profesión secundaria y hasta un máximo de 24 meses cesando la percepción en dicho momento.

En el caso de polivalencia de calderero/a-soldador/a, una vez transcurran los 24 meses en situación de esta polivalencia, si continuase la realización de trabajos desempeñando los dos oficios (calderero/a y soldador/a), se asignará un Plus por importe de 50 euros mensuales (12 pagos año) por la capacitación de realizar estas dos profesiones. Las personas que perciban este plus, deberán realizar las tareas encuadradas en dichas profesiones en el momento que sean requeridas. Se dejará de percibir dicha cantidad, en el momento que el mando directo informe de la finalización de uno de los dos oficios.

Transcurrido dicho plazo sin que se hubiere precisado la prestación de servicios en la profesión habitual u originaria, podrá la secundaria pasar a tener dicho carácter de habitual, manteniendo el trabajador o trabajadora su carácter de



## IV CONVENIO COLECTIVO

polivalente, considerándose secundaria la profesión que hasta entonces lo fue como habitual, de común acuerdo entre la Empresa y la persona afectada.

### Artículo 64 COMITÉ DE SALUD

Los Delegados y Delegadas Sindicales podrán formar parte del Comité de Salud Laboral.

Cuando sean designados/as como integrantes de dicho Comité, dispondrán de las competencias y garantías propias de dicha función.

### Artículo 65 PLAN DE IGUALDAD

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en el Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se comprometen a la negociación y el establecimiento de un Plan de Igualdad en la Empresa con establecimiento de los objetivos y medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma efectiva y establecer los protocolos legalmente previstos y aquellos otros que pudieran acordarse fruto de las negociaciones y desarrollo y seguimiento de los Planes.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad estará formada por un máximo de 6 representantes del Comité de Empresa designados por éste, y las personas que designe la Empresa, con un máximo de seis.

### Artículo 66 MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVO LGTBI

En cumplimiento de lo dispuesto en artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se detallan a continuación las áreas, objetivos y medidas necesarias para su cumplimiento.

#### 1. Área: Acceso al empleo

Objetivo específico 1: Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.

Medidas: Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias, asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal.

Indicadores: Procedimiento de preguntas realizadas en las entrevistas.

Responsable: Recursos Humanos.

#### 2. Área: Clasificación y promoción profesional

Objetivo específico 2.: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa para fomentar una representación equilibrada en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

2.1. Medida: Revisar, consensuar e implementar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios neutros y principios de valoración objetivos, cuantificables, no discriminatorios, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.

Indicadores: Procedimiento estándar consensuado e implementado. Mecanismo de reclamación incorporado.

Responsable: Recursos humanos.



## IV CONVENIO COLECTIVO

2.2. Medida: Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tableros de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).

Indicadores: Número de vacantes publicadas y comunicadas. Número de vacantes convocadas.

Responsable: Recursos humanos.

### 3. Área: Formación

Objetivo específico 3.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.

3.1. Medida: Impartir acciones de formación específica en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y gestión de RRHH diversa a las Dirección de la empresa, al personal responsable de Recursos Humanos y a mandos intermedios.

Indicadores: Número de personas formadas según departamento y categoría. Puesto de trabajo. Número de integrantes de cada departamento y categoría/puesto de trabajo.

Responsable: Recursos humanos.

3.2. Medida: La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Indicadores: Número de cursos con módulos de igualdad y número de cursos con módulos de diversidad. Número de cursos impartidos.

Responsable: Recursos humanos.

### 4. Área: Permisos y beneficios sociales

Objetivo específico 4: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

4.1. Medida: Conceder los permisos necesarios que requiera cualquier hombre trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones en tanto a mujeres cis gestantes.





## IV CONVENIO COLECTIVO

Indicadores: Aplicación de la medida.

Responsable: Recursos humanos.

4.2. Medida: Garantizar que todas las personas trabajadoras disfruten en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a personas trans.

Indicadores: Aplicación de la medida.

Responsable: Recursos humanos.

### 5. Área: Prevención del acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Objetivo específico 5: Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

5.1. Medida: Negociar un protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género o medidas específicas dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores: Protocolo o inclusión de medidas.

Responsable: Comisión de seguimiento.

5.2. Medida: Difusión a la plantilla del protocolo de frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.

Indicadores: Canales de difusión utilizados. Comunicaciones realizadas.

Responsable: Recursos humanos.

5.3. Medida: Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión LGTBIfobia o incite a la LGTBIfobia

Indicadores: Revisión de las comunicaciones realizadas.

Responsable: Recursos Humanos y Dirección.

### 6. Área: Comunicación y uso del lenguaje inclusivo y sensibilización

Objetivo específico 6.: Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.

Medidas: Comunicar plan de medidas planificadas RD1026/2024.

Indicadores: Comunicaciones realizadas

Responsable: Recursos Humanos.

### 7. Área: Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Objetivo específico 7: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las personas de plantilla.



## IV CONVENIO COLECTIVO

Medidas: La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Indicadores: Aplicación de la medida.

Responsable: Dirección y Recursos Humanos.

### 8. Área: Régimen disciplinario

Medida: Régimen de faltas. La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajado-ras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, según se establezca en el convenio de ámbito superior.

Indicadores: Régimen de faltas; Indicadores de registro.

Responsable: Dirección y Recursos Humanos.

### Artículo 67 ACCIÓN POSITIVA PERSONAL CON DISCAPACIDAD

La Empresa está dispuesta, siempre que ello sea posible, a quienes acrediten una discapacidad igual o superior al 33% que no suponga la concesión de una pensión de invalidez, a reubicarlos en los puestos de trabajo vacantes que se pudieran producir más adecuados a sus circunstancias personales cuando así sea propuesto por los servicios médicos, teniendo en consideración la adecuación del perfil persona/puesto.

### Artículo 68 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Previamente a la afiliación a una Mutua, se presentará por parte de la Dirección en el marco del Comité de Empresa, la metodología de actuación de más de una entidad, con la finalidad de potenciar la elección en consenso entre ambas partes.

#### 7.1 Mutuas

La legislación vigente sobre las Mutuas amplía la cobertura de contingencias laborales a las comunes, gestionando las I.T., y pudiendo desarrollar, para las empresas a ellas asociadas, las funciones correspondientes a los Servicios de Prevención.

Siendo conscientes ambas partes del creciente papel que van a tener las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, se acuerda que, ante posibles cambios, ya sea de la Mutua de Accidentes o de sus competencias, la Dirección deberá suministrar a los representantes del personal información cuantitativa y cualitativamente suficiente como para debatir en profundidad los aspectos relevantes que deban ser tenidos en cuenta por la Dirección para que previa consulta al Comité, orientada a llegar a una decisión consensuada, tome ésta la decisión que corresponda que, en todo caso, será previamente comunicada a los/las citados/as representantes.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### 7.2 Participación de los Delegados y Delegadas de Prevención

Los Delegados y Delegadas de Prevención desarrollarán sus funciones conforme a los derechos y obligaciones que legalmente les corresponden, participando de manera directa en aquellas cuya participación establece expresamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) y también, en lo que se refiere a la planificación de actividades preventivas, participarán en el establecimiento de las prioridades de mejora o reparación, implantación de nuevas instalaciones o equipos, que estén directamente relacionados con la Seguridad y Salud del personal, para dar a conocer sus opiniones o sugerencias, con el fin de potenciar el consenso, en la medida de lo posible, de dichas prioridades, teniendo siempre presente, como la ley establece, la viabilidad técnica y económica para el desarrollo de dichas acciones.

### 7.3 Revisiones Médicas

Las revisiones médicas se realizarán según los protocolos vigentes en la normativa de Vigilancia de la Salud y se adecuarán a las exigencias que legalmente pudieran establecerse. Cualquier adecuación de estos protocolos deberá acordarse en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

### 7.4 Control de la Incapacidad Temporal (I.T.)

Se pagarán aquellos desplazamientos que convoque el Servicio Médico, y cuando el trabajador o trabajadora sea requerido/a por la Mutua o por éste para el seguimiento de la Incapacidad Temporal (I.T.).

### Artículo 69 AUTOBUSES

Se adoptarán las medidas necesarias, incluso el adelantar 5 minutos el horario de salida de los autobuses desde la antigua Factoría en la calle San Vicente Mártir y desde la rotonda de Xirivella junto al nuevo cauce del río (antigua FEYCU), de tal forma que se garantice la llegada a la Factoría de Albuixech con la máxima antelación que permita dicho adelanto de la hora de salida.

- Se ha realizado un nuevo estudio a la plantilla para definir nuevas rutas de autobús para que un mayor número de personas pueda hacer uso del servicio.
- Dichas rutas de autobús garantizan que como mínimo podrá hacer uso del servicio el 75% de la plantilla que resida a un radio inferior de 30km del centro de trabajo.
- Como máximo el inicio de la ruta del bus será de 60 minutos antes del inicio de la jornada.
- Las nuevas rutas se pondrán a prueba desde enero 2025.
- Prueba lanzadera : mínimo 100 empleados / día.
- Prueba 3 nuevas rutas: Ocupación mínima 50 plazas por ruta.

### Artículo 70 CONTRATO RELEVO

El contrato de relevo se aplicará en los términos y con la vigencia establecidos en el Acta de Acuerdos de fecha 16 de diciembre 2024 sobre Contrato de Relevo y Jubilación Parcial.

Se adjunta el texto de dicha Acta como Anexo II al presente Convenio Colectivo.

### Artículo 71 ORDEN Y LIMPIEZA. CUIDADO DE HERRAMIENTAS

Todo el personal tiene la obligación de mantener debidamente ordenados y limpios los puestos de trabajo, así como velar por el buen uso de las instalaciones y comunicar a sus mandos cualquier anomalía que pudiera observar.



## IV CONVENIO COLECTIVO

Igualmente, todo el personal tiene la obligación de custodiar y hacer un buen uso de las herramientas y equipos que se le asignan.

### CAPÍTULO VIII GARANTÍAS SINDICALES

#### Artículo 72 COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Las competencias del Comité de Empresa y las garantías de sus componentes, serán las que en cada momento les atribuya la Legislación vigente, quedando completadas en la forma siguiente:

- A) En la disposición del crédito de horas retribuidas previstas por la Ley para cada componente del Comité, no cumplirán otros requisitos que los siguientes:
  - 1. Para sus desplazamientos, fuera del puesto de trabajo, por el interior de la Empresa, deberán comunicar a su superior/a de la intención de utilización del crédito horario y fichar en las pantallas para su registro.
  - 2. Para las salidas al exterior de la Empresa, solicitarán a RRHH el correspondiente volante de salida, que se cumplimentará con el visado del Departamento de Personal.
- B) En el cómputo de las horas antes citadas no se incluirán las invertidas en reuniones convocadas por la Empresa, ni las reglamentarias de comisiones paritarias. Tampoco entrarán las horas invertidas en reuniones de negociación de Convenio Colectivo.
- C) Las personas integrantes del Comité de Empresa, agrupadas en Secciones Sindicales, podrán acumular las horas retribuidas de que disponen para el ejercicio de sus competencias, en una o varias de las personas componentes de cada Sección Sindical, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Dicha acumulación, se entiende, hecha en componentes del Comité de Empresa y Delegados/as de cada Sección Sindical.
- D) Se reconoce, entre las competencias del Comité de Empresa, el solicitar y recibir información relativa a los Becarios y Becarias.
- E) El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales dispondrán de una conexión a la red de la Empresa y un mínimo de 2 ordenadores por Sección Sindical.
- F) El Comité de empresa asignará 3 personas para la participación en el Comité de Medio Ambiente como delegados o delegadas de Medio Ambiente. Las horas empleadas en gestiones y asistencia a reuniones de dicho Comité serán no computables a todos los efectos. Dichos delegados tendrán las mismas garantías que los RLPT, regulado en el Art.64 ET.
- G) Se dotará al Comité de Empresa de un correo corporativo, así como de un correo corporativo para cada comisión.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### **Artículo 73      COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LAS SECCIONES SINDICALES**

Las competencias de las Secciones Sindicales y garantías de sus componentes, serán las que en cada momento les atribuya la Legislación vigente.

### **Artículo 74      FORMACION EXTERNA EN PREVENCIÓN E IGUALDAD**

Cada uno de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa dispondrá de un crédito de 20 horas anuales para formación externa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y 20 horas anuales para Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Estas 40 horas anuales son adicionales a las legalmente previstas.

### **Artículo 75 INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

La compañía con el fin de modernizar y en concreto el uso de las nuevas tecnologías y modernización propondrá cursos de formación para el uso de herramientas de inteligencia artificial a los miembros del comité de empresa.

### **Artículo 76 GARANTÍA DEL CONVENIO**

Transcurrido el periodo de vigencia del Convenio, si por cualquiera de las partes se observa que no funciona alguno de los artículos de este, se procederá a su revisión.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### **PRIMERA.- REINCORPORACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL QUE PRESTÓ SUS SERVICIOS CON ANTERIORIDAD AL 30.06.2013**

Conforme al Acta de Acuerdos de 21 de Junio de 2013, al personal de Taller que con anterioridad al 30 de Junio de 2013 hubiera prestado sus servicios en la Empresa mediante uno o varios contratos, en el caso de que volvieran a reincorporarse a partir del 1 de Julio de 2013 con Contrato Temporal o Fijo, se le tendrá en consideración, a efectos de determinar el Grupo y Nivel en que deba ser encuadrado, los periodos acumulados de prestación de dichos servicios en los términos que a continuación se detallan:

- Si a 30.06.2013 los periodos de contratación acumulados son iguales o superiores a cinco años, al reincorporarse quedará encuadrado/a en el Grupo 7 Nivel T7 A.

- Si a 30.06.2013 los periodos de contratación acumulados son iguales o superiores a tres años e inferiores a cinco años, al reincorporarse quedará encuadrado/a en el Grupo 7 Nivel T7 B, permaneciendo en dicho nivel durante dos años.

El cómputo del periodo de dos años en el Grupo 7 Nivel T7 B, se realizará teniendo en cuenta que, de no alcanzarse en un solo contrato en que hubiera sido encuadrado en dicho nivel, se sumarán los diversos periodos de contratación que se pudieran realizar, produciéndose el cambio de nivel cuando se alcancen dichos dos años, con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se alcancen los dos años en el Grupo 7 Nivel T7 B.

- Si a 30.06.2013 los periodos de contratación acumulados son inferiores a tres años, al reincorporarse quedará encuadrado en el Grupo 7 Nivel T7 C, permaneciendo en dicho nivel durante dos años.

El cómputo del periodo de dos años en el Grupo 7 Nivel T7 C, se realizará teniendo en cuenta que, de no alcanzarse en un primer contrato, se sumarán los diversos periodos de contratación que se pudieran realizar, produciéndose el cambio de nivel cuando se alcancen dichos dos años y con los mismos efectos.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXOS CONVENIO COLECTIVO

Anexo I – Clasificación Profesional

Anexo II – Texto de Acta de Acuerdos sobre Contrato Relevo y Jubilación Parcial

Anexo III – Tabla Permisos

Anexo IV– Prendas de trabajo



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO I – CONVENIO COLECTIVO - ACUERDO SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### 1- CRITERIOS GENERALES

El presente acuerdo sobre Clasificación Profesional de Stadler Rail Valencia, S.A.U., se ha establecido atendiendo fundamentalmente a los criterios que en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo Profesional distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas empleadas y que, en ocasiones, implican el establecimiento de niveles en un mismo Grupo Profesional.

Puesto que el presente Acuerdo de Clasificación Profesional tiene por finalidad sustituir al anterior sistema basado en Categorías Profesionales, se tomarán las Categorías vigentes con anterioridad como una de las referencias de integración en los Grupos Profesionales, dejando constancia de las mismas conforme al acuerdo alcanzado sobre equivalencia entre los diferentes Grupos Profesionales y Niveles y el anterior sistema de Categorías Profesionales.

La clasificación se ha realizado en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal.

Los Grupos Profesionales están compuestos por distintos Niveles dentro de cada uno de ellos. Dichos Niveles se han establecido en función de las aptitudes, actividades y experiencias adquiridas en el tiempo en el desarrollo de los puestos de trabajo y teniendo en cuenta la dificultad y el tiempo necesarios para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

Todas las personas afectadas por este acuerdo, quedarán adscritas a una determinada División Funcional, a un Grupo Profesional y a un Nivel dentro del Grupo. El conjunto de estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.

Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales establecen reglas comunes para todo el personal, quedando garantizada la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Las categorías profesionales vigentes con anterioridad, se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

**Técnicos/as y Mandos.**

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad; así como aquel otro personal considerado como Mando conforme al Convenio Colectivo.

**Empleados/as.**

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.





## IV CONVENIO COLECTIVO

### Obreros/as.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional del personal y que, por tanto, indican la pertenencia de cada quien a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

#### A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

#### B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

#### C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

#### D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción de la persona titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

#### E. Mando.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

### 2- PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA

De conformidad con los Criterios Generales establecidos en el punto 1 anterior, la estructura profesional de este convenio consta de 3 Divisiones Funcionales y 8 Grupos Profesionales.

Dentro de los diferentes Grupos Profesionales, se han establecido Niveles. Cada persona quedará asignada un Grupo Profesional y a un Nivel en función de su actual categoría.

### 3- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La Comisión Paritaria regulada en el Convenio Colectivo en vigor, será la encargada de garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje conciliación y vigilancia del nuevo sistema de Clasificación Profesional.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre la Empresa y el personal, en la aplicación del presente sistema de Clasificación Profesional, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### 4- GARANTÍA

La aplicación de los presentes acuerdos en materia de Clasificación Profesional y la inclusión del personal en los distintos Grupos Profesionales y Niveles correspondientes no podrá suponer por sí mismo en ningún caso incremento ni merma de la masa salarial. Con tal motivo, de producirse alguna de estas situaciones, ambas partes se comprometen a negociar las modificaciones que procedan, incluso respecto de las definiciones, tareas, niveles, etc. aquí contenidas para dar solución a las situaciones que pudieran producirse.

### 5- GRUPOS Y NIVELES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### GRUPO PROFESIONAL 1

**Criterios Generales:** El personal perteneciente a este Grupo Profesional, tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realiza tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

**Toma decisiones o participa en su elaboración** así como en la definición de objetivos concretos. Desempeña sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación:** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as y Mandos:

Ingenieros/as y Licenciados/as. Titulado/a Superior.

Tareas:

**Ejemplos.-** En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1) Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.
- 4) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
- 5) Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o producto.
- 6) Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa.
- 7) Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la Empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.



## IV CONVENIO COLECTIVO

- 8) Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

### **GRUPO PROFESIONAL 2**

**Criterios Generales:** Personal que desarrolla su actividad con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realiza tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquel personal responsable directo de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma área funcional.

**Formación:** Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as y Mandos:

Ingenieros/as Técnicos/as. Diplomados/as Universitarios/as. Titulado/a Medio/a.

### **Tareas:**

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la Empresa aconsejen tales agrupaciones.
- 2) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- 3) Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
- 4) Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc

### **GRUPO PROFESIONAL 3**

**Criterios Generales:** Están incluidos en este Grupo Profesional el personal que desarrolle y gestione una actividad con nivel de cualificación elevado y que se caracteriza por el análisis e interpretación de la información, construyendo soluciones creativas. Realiza tareas con un contenido medio/alto de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media/alta, con autonomía dentro del proceso. Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.

**Formación:** Titulación de Grado Medio.- Técnico/a Especialista de Segundo Grado (FPII o equivalente) y con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:



## IV CONVENIO COLECTIVO

Técnicos/as y Mandos:

Proyectista Jefe/a

Jefe/a Taller

Jefe/a 1ª Administrativo/a

Empleados/as:

Jefe/a 1ª Organización

### Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1) Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
- 2) Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4) Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas del grupo profesional inferior.
- 5) Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los/las ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la Empresa.
- 7) Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un/una técnico/a (ingeniero/a, aparejador/a, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por una persona con mando superior.
- 8) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de una persona con mando superior.
- 9) Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 10) Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por una persona con mando superior.
- 11) Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.



## IV CONVENIO COLECTIVO

- 12) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de una persona con mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13) Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

### **GRUPO PROFESIONAL 4**

**Criterios Generales:** Están incluidas en este Grupo Profesional las personas que realizan tareas de análisis, diagnóstico, informes y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas o escasamente definidas con un nivel alto de autonomía e iniciativa.

También pertenece a este Grupo Profesional el personal que supervisa y ejerce mando directo al frente de un conjunto de obreros/as.

**Formación:** Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico/a Especialista de Segundo Grado (FP II o equivalente), complementada, en todos los casos, con alto nivel de formación en el puesto de trabajo y profundos conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as y Mandos:

- Maestro/a Taller
- Contramaestre
- Encargado/a
- A.T.T
- Jefe/a 2ª Administrativo/a

Empleados/as:

- Projectista
- Jefe/a 2ª Organización

### **Tareas:**

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1) Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2) Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- 3) Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4) Tareas de delineación de proyectos complejos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 5) Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.



## IV CONVENIO COLECTIVO

- 6) Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de la persona con mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
- 7) Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos, sin autoridad sobre los mismos.
- 8) Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- 9) Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas de la persona analista de la explotación de la aplicación informática.
- 10) Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11) Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 12) Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
- 13) Ejercer mando directo en procesos productivos y de servicios al frente de un conjunto de operarios/as profesionales de oficio.
- 14) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas y vehículos de que se dispone.
- 15) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 16) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 17) Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia Empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

### **GRUPO PROFESIONAL 5**

**Criterios Generales:** Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con bajo grado de supervisión, con alto nivel de conocimientos ferroviarios y larga experiencia profesional. Están capacitados para desarrollar los trabajos más complejos y variados. Pueden tener a su cargo un conjunto de trabajadores/as de su propia o similar especialidad.



## IV CONVENIO COLECTIVO

**Formación:** Técnico Especialista de Segundo Grado (FP II o equivalente) complementada con amplia formación específica en el puesto de trabajo y altos conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Obreros/as:

- Jefe/a Equipo
- Oficial/a 1ª E
- Oficial/a 1ª

Empleados/as:

- Delineante/a 1ª
- Oficial/a 1ª Administrativo/a
- Técnico/a 1ª Organización

**Tareas:**

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas muy variadas y alto conocimiento de las mismas.
- 2) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de una persona con mando superior.
- 3) Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad. Pueden realizar todas las tareas de mayor complejidad y variedad.
- 4) Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
- 5) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o complejidad media que no requieran de una alta especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6) Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- 7) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran grado medio de iniciativa.
- 8) Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9) Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.



## IV CONVENIO COLECTIVO

- 10) Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 11) Tareas de delineación de proyectos de complejidad media, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 12) Ejercer mando directo en procesos productivos y de servicios al frente de un conjunto de operarios/as profesionales de oficio.
- 13) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas y vehículos de que se dispone.
- 14) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 15) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- 16) Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
- 17) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
- 18) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
- 19) Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

### **GRUPO PROFESIONAL 6**

**Criterios Generales:** Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con grado medio/bajo de supervisión, con alto nivel de conocimientos ferroviarios y experiencia profesional media/alta. Están capacitados para desarrollar trabajos complejos y variados.

**Formación:** Técnico Especialista de Segundo Grado (FPII o equivalente) complementada con formación específica en el puesto de trabajo y conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de la profesión.





## IV CONVENIO COLECTIVO

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Obreros/as:  
Oficial/a 2ª

Empleados/as:  
- Delineante/a 2ª  
- Oficial/a 2ª Administrativo/a  
- Técnico/a 2ª Organización

### Tareas:

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de variadas aplicaciones informáticas con conocimiento medio/alto de las mismas.
- 2) Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de una persona con mando superior.
- 3) Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad. Pueden realizar la mayoría de tareas complejas y variadas.
- 4) Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
- 5) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6) Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- 7) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8) Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9) Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10) Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 11) Tareas de delineación de proyectos de complejidad media/baja, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.



## IV CONVENIO COLECTIVO

- 12) Ejercer mando directo en procesos productivos y de servicios al frente de un conjunto de operarios/as profesionales de oficio.
- 13) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas y vehículos de que se dispone.
- 14) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 15) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- 16) Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
- 17) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
- 18) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
- 19) Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

### **GRUPO PROFESIONAL 7**

**Criterios Generales:** Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con grado medio/alto de supervisión, con nivel medio/bajo de conocimientos ferroviarios y experiencia profesional media/baja. Están capacitados para desarrollar trabajos de complejidad baja/media según Nivel y variados incluso algunos complejos.

**Formación:** Formación Profesional de Primer Grado (FPI o equivalente), Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO). En ambos casos, complementada mediante conocimientos y experiencia adquiridos en el puesto de trabajo en el desarrollo de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Obreros/as:  
Oficial/a 3ª E  
Oficial/a 3ª  
Especialista

Empleados/as:  
Conductor/a Turismo y Camión  
Almacenero/a



## IV CONVENIO COLECTIVO

Calador/a  
Auxiliar Administrativo/a  
Auxiliar Oficina Técnica  
Auxiliar Organización

### Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1) Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2) Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. Disponen de capacitación para para desarrollar trabajos de complejidad baja/media según Nivel y variados incluso algunos complejos.
- 3) Tareas elementales en laboratorio.
- 4) Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
- 5) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 6) Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7) Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación similares de administración.
- 8) Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
- 9) Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
- 10) Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 11) Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 12) Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 13) Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- 14) Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 15) Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.



## IV CONVENIO COLECTIVO

- 16) Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 17) Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

### **GRUPO PROFESIONAL 8**

**Criterios Generales:** Están incluidas aquellas personas que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

**Formación:** Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Obreros/as:  
Peón

Empleados/as:  
Ordenanza  
Telefonista

### **Tareas:**

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1) Tareas manuales.
- 2) Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- 3) Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 4) Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 5) Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 6) Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7) Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
- 8) Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
- 9) Tareas de reproducción y calco de planos.
- 10) Tareas de acceso y vigilancia de edificios y locales.
- 11) Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO II – CONVENIO COLECTIVO - TEXTO DE ACTA DE ACUERDOS SOBRE CONTRATO RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL

#### **ASISTENTES**

##### **POR LA EMPRESA:**

Fernando Gil Carbó  
Ainhoa Masmano Vilar  
Pablo Sanz Terrada

##### **SECRETARIA DE ACTAS**

Cristina Ballester Mifsut

##### **POR EL COMITÉ:**

##### **Por CCOO**

José Coronado Montalbán  
Iván Escribano García  
Jesús Mazuecos Cortés  
Marc Novella García

##### **Por CGT**

José V. Bonías Adán  
Marc Casaña Domenech  
Juan Manuel Eres Eliche  
Antonio López Yepes

##### **Por UGT**

Pablo Atalaya Córdoba  
Julián González Arona  
María Marsilla Benlloch  
Manuel Ángel Sierra Sepúlveda

En Albuixech a 16 de diciembre de 2024, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Stadler Rail Valencia, S.A.U. , con la asistencia de los componentes de la misma al margen indicados,

ambas partes

#### **MANIFIESTAN:**

A la vista del número de personas trabajadoras que van acercándose paulatinamente a la edad de Jubilación y tras la experiencia de los últimos años en la aplicación de los acuerdos alcanzados sobre Contrato de Relevo y Jubilación parcial, se considera positivo mantener este sistema desde el punto de vista de rejuvenecimiento de la plantilla con mantenimiento del empleo fijo, por lo que, ambas partes

#### **ACUERDAN:**

- 1- La aplicación del Contrato de Relevo y Jubilación Parcial a todas aquellas personas que lo soliciten con un mínimo de un mes de antelación y que cumplan con las normas y los requisitos exigidos por el nuevo marco normativo, ya sea de aplicación tanto en la Legislación General como en el RDL de la Industria Manufacturera.
- 2- La vigencia de este acuerdo será desde el 1 de Enero de 2023 hasta el 31 de Diciembre de 2026.
- 3- La Empresa podrá posponer la fecha de inicio de la situación de jubilación parcial de aquellos casos en que por razones organizativas o productivas sea necesario mantener a los afectados en sus puestos de trabajo hasta conseguir un adecuado relevo.
- 4- Se acuerda la preferencia, salvo pacto en contrario, de la acumulación total de la jornada del jubilado o jubilada parcial.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando los asistentes en prueba de conformidad.



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO III – CONVENIO COLECTIVO - TABLA DE PERMISOS

PERMISOS	DERECHO LABORAL RECONOCIDO	OBSERVACIONES
Matrimonio propio / Pareja de Hecho	18 días naturales (incluye el día del de la firma del enlace)	A petición de la persona interesada, los 18 días podrán repartirse entre las fechas anteriores y/o posteriores a la del enlace, así como al disfrute de las vacaciones, caso de celebrarse el enlace durante dicho periodo. Se justificará con la copia del libro de familia, hoja del registro civil o cualquier otra documentación que acredite dicho enlace.
Matrimonios familiares	1 día natural	Se concederá en caso de matrimonio de padres/madres, padres/madres políticos/as, hijos/as y hermanos/as, siempre y cuando éste se realice en día laborable.
Traslado de domicilio habitual	1 día natural	Se deberá presentar documentación acreditando dicho traslado: factura del camión de traslado, documento de padrón o contrato de alquiler.
Permiso para realización de exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio	Tiempo indispensable	Se concede el permiso para asistir a exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio con el fin de seguir con los estudios de Bachillerato, Formación Profesional y Carrera Universitaria. Se deberá aportar un justificante emitido por el centro que especifique el horario de inicio y fin del examen. La presentación de este justificante es obligatoria en todos los casos para poder acreditar la asistencia.
Reducción de Jornada por Guarda legal o cuidado directo de familiar hasta segundo grado	Mínimo un octavo y máximo la mitad de su jornada.	Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con diversidad funcional que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
Permiso para acompañamiento de menores de 14 años y mayores dependientes a citas médicas	4 horas al año	Se reconocerá para el acompañamiento a consultas médicas de la Seguridad Social de hijos/as menores de 14 años y de personas mayores dependientes. El justificante deberá dejar clara la asistencia al menor acompañado del familiar. Para ello, se deberá aportar el justificante médico donde indique el horario de inicio y de fin de dicha cita, siendo obligatorio acreditarlo en todos los casos.
Urgencias familiares o convivientes	Máximo: el equivalente a 4 días al año (32 horas).	Ausencia del trabajo <b>por causa de fuerza mayor</b> cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares hasta 2º grado o personas convivientes, en caso de <b>enfermedad o accidente</b> que hagan <b>indispensable</b> su <b>presencia inmediata</b> . Se deberá presentar documentación para acreditar: urgencia de fuerza mayor relacionada con enfermedad o accidente, y convivencia o familiaridad con la persona del hecho causante, y/o justificante del hospital con hora de inicio y fin.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de: cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como convivientes en el domicilio que requieran cuidado efectivo.	Mientras dure el hecho causante con el máximo de 5 días laborables	<b>HOSPITALIZACIÓN:</b> Es necesario que se produzca la pernoctación de la persona enferma en el centro hospitalario para poder disfrutar del permiso por hospitalización de familiar. <u>La duración del permiso será de tantos días como la persona haya permanecido hospitalizada con el máximo de 5 días laborables. Se deberá aportar justificante de ingreso que refleje las fechas de inicio y fin.</u> Si además se prescribe reposo, se podrá incrementar la duración del permiso, siempre y cuando no se superen los 5 laborables en total. <b>INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN:</b> Sólo se concederá el permiso si con la documentación aportada queda justificado que la persona requiere reposo, dificultad para el cumplimiento de funciones básicas, y/o cuidados/ ayuda de un tercero. <u>La duración del permiso será de tantos días como se haya acreditado el reposo, con el mínimo de 2 días y el máximo de 5 días laborables.</u> Podrán disfrutarse de forma discontinua los días u horas de permiso correspondientes a hospitalización o enfermedad grave de familiares, siempre y cuando se acredite que se mantiene la hospitalización o la enfermedad y se comunique previamente a RRHH.
Intervención quirúrgica sin hospitalización <b>ni reposo domiciliario</b> de familiar <b>hasta primer grado</b> de consanguinidad o afinidad.	Máximo 1 día	En los supuestos de Intervención Quirúrgica Sin Hospitalización, en que sea administrada anestesia total o sedación (no anestesia local), tendrá la consideración de Permiso Retribuido. Para ello, se deberá aportar el justificante médico donde indique si se aplica anestesia total o sedación, especificando el <b>horario de inicio y de fin de dicha intervención</b> , siendo obligatorio acreditarlo en todos los casos. En base a este periodo horario, se determinará el número de horas a abonar, teniendo en cuenta el horario de trabajo, siendo la jornada máxima retribuida de 1 día.
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días laborables 2 días naturales adicionales si requiere desplazamiento	Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, <i>entendiéndose por desplazamiento una distancia mínima de 200 km</i> , el permiso se ampliará en dos días naturales.



## IV CONVENIO COLECTIVO

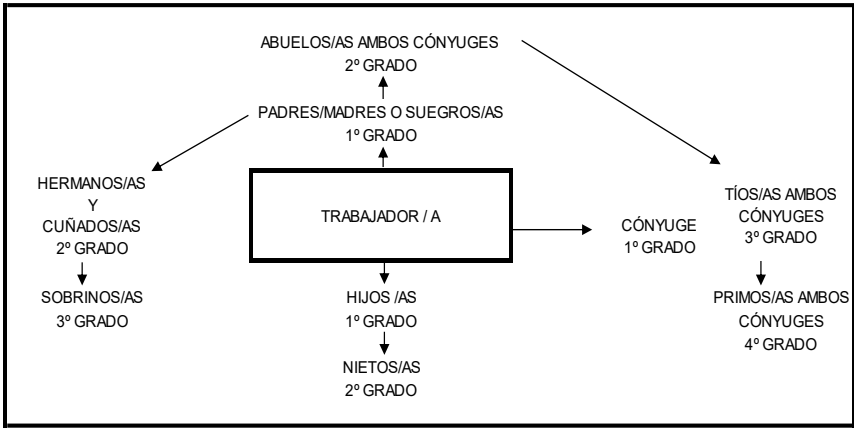
PERMISOS	DERECHO LABORAL RECONOCIDO	OBSERVACIONES
Parto prematuro con falta de peso y casos en que el/la neonato/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por periodo superior a 7 días.	Ampliación en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.	La ampliación se solicitará al INSS adjuntando el informe del alta hospitalaria de el/a neonato/a.
Gestación	Tiempo indispensable	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.  El permiso retribuido para exámenes prenatales se concede exclusivamente a la persona gestante.
Permiso por nacimiento y cuidado de menor (Maternidad; Paternidad)	16 semanas. En el supuesto de parto múltiple se ampliarán en 1 semana más por cada hijo/a a partir del segundo. Se ampliará igualmente en 1 semana, en el supuesto de discapacidad del hijo/a en el nacimiento.	6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. Transcurridas éstas, los restantes periodos semanales podrán disfrutarse, comunicándolo con una antelación mínima de 15 días, de forma acumulada o interrumpida, en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.
Cuidado de lactante	1 hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, hasta que el/la lactante cumpla 9 meses. Se podrá sustituir por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.	Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.  Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
Permiso Parental (Pendiente de desarrollo reglamentario)	Máximo 8 semanas en total hasta que cumpla la edad de 8 años	Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, con reducción proporcional de salario. Este permiso, podrá disfrutarse en <b>semanas</b> continuas o discontinuas, a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Deberá solicitarse con una antelación mínima de 10 días.
Excedencia por cuidado de hijos/as	Periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.	Ambas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada constituyendo un derecho individual del personal contratado, hombres o mujeres. Se tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante los 2 primeros años de excedencia.  Transcurridos dichos periodos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
Excedencia por cuidado de familiares	Periodo de excedencia no superior a 2 años para atender al cuidado de familiares hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	Los periodos de excedencias por estas causas serán computados a efectos de antigüedad. Quienes disfruten de este tipo de excedencias, tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Deberán ser convocados por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.



IV CONVENIO COLECTIVO

PERMISOS	DERECHO LABORAL RECONOCIDO	OBSERVACIONES
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	Derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, la mitad de la misma con la disminución proporcional del salario y como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.	Progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, tendrá este derecho para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito.
Permiso por cumplimiento de un deber inexcusable	Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.	Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. E.T. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo	Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la	Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas últimas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el Art. 37.7 E.T., incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Las situaciones legal y convencionalmente previstas a favor de los/las cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el Registro correspondiente.





## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO IV – CONVENIO COLECTIVO – PRENDAS DE TRABAJO

#### DOTACIONES INICIALES POR COLECTIVOS

	COLECTIVO	CALZADO	PRENDA SUPERIOR	PRENDA INFERIOR	EPS
BOGIES	9018 BOGIES MONTADOR	ZAPATOS	4 CAMISETAS MIC 2 4 CAMISETAS ML 2 SUDADERAS 1 CHALECO	3 PANTALONES	1 GORRA DE SEGURIDAD
	9013 BOGIES CALDERERIA	BOTAS	3 CAMISETAS MIC 4 CAMISETAS ML 2 CHAQUETA IGNIFUGA 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO (OPCIONAL)	3 PANTALONES	1 PANTALLA FACIAL 1 MANDIL
	9012 BOGIES MECANIZADOS	BOTAS	3 CAMISETAS MIC 3 CAMISETAS ML 1 CHAQUETA IGNIFUGA 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO	3 PANTALONES	
	9015 BOGIES PINTURA	ZAPATOS BOTA OPCIONAL	5 CAMISETAS MIC 2 CAMISETAS ML 2 SUDADERAS 1 CHALECO	3 PANTALONES	
	9014 BOGIES SOLDADURA	BOTAS	3 CAMISETAS MIC 4 CAMISETAS ML 1 CHAQUETA SOLDAR 1 CHAQUETA IGNIFUGA 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO (OPCIONAL)	3 PANTALONES	1 MANDIL
	9015 BOGIES GRANALLADO	BOTAS	3 CAMISETAS MIC 3 CAMISETAS ML 1 CHAQUETA SOLDAR 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO	3 PANTALONES	1 CASCO GRANALLAR
CAJAS	9024 CAJAS CALDERERIA	BOTAS	3 CAMISETAS MIC 4 CAMISETAS ML 2 CHAQUETA IGNIFUGA 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO (OPCIONAL)	3 PANTALONES	1 PANTALLA FACIAL 1 MANDIL
	9024 CAJAS SOLDADURA	BOTAS	3 CAMISETAS MIC 4 CAMISETAS ML 1 CHAQUETA SOLDAR 1 CHAQUETA IGNIFUGA 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO (OPCIONAL)	3 PANTALONES	1 MANDIL
ACABADOS	9042 COMISIONING 9042 ACABADOS LOCOMOTORAS 9032 ACABADOS PASAJEROS 9044 ACABADOS VALL DUXO	ZAPATOS	4 CAMISETAS MIC 2 CAMISETAS ML 2 SUDADERAS 1 CHALECO	3 PANTALONES	1 GORRA DE SEGURIDAD VALL DUXO: RODILLERAS
ALUMINIO	9062 MECANIZADO ALUMINIO	BOTAS	3 CAMISETAS MIC 3 CAMISETAS ML 1 CHAQUETA IGNIFUGA 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO	3 PANTALONES	
	9060 CALDEREROS ALUMINIO	BOTAS	3 CAMISETAS MIC 4 CAMISETAS ML 2 CHAQUETA IGNIFUGA 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO (OPCIONAL)	3 PANTALONES	1 PANTALLA FACIAL 1 MANDIL
	9060 SOLDADOR ALUMINIO	BOTAS	3 CAMISETAS MIC 4 CAMISETAS ML 1 CHAQUETA SOLDAR 1 CHAQUETA IGNIFUGA 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO (OPCIONAL)	3 PANTALONES	1 MANDIL
	9051 PINTURA 9041 TUBERIAS	ZAPATOS BOTA OPCIONAL	5 CAMISETAS MIC 2 CAMISETAS ML 2 SUDADERAS 1 CHALECO	3 PANTALONES	1 GORRA DE SEGURIDAD
PINTURA	9051 PINTURA GRANALLADO	BOTAS	3 CAMISETA MIC 3 CAMISETAS ML 1 CHAQUETA SOLDAR 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO	3 PANTALONES	1 CASCO GRANALLA 1 GORRA DE SEGURIDAD
	9081 ENSAYOS 9084 ENSAYOS VALL DUXO	ZAPATOS SPORTY	4 CAMISETAS MIC 2 CAMISETAS ML 2 SUDADERAS 1 SOFTSHELL NARIMAR 1 BECARIOS NY 1 CHALECO NARIMAR 1 SOLO BECARIOS	3 PANTALONES	1 GORRA DE SEGURIDAD VALL DUXO: RODILLERAS
VALIDACION	VALIDACION	ZAPATOS	4 CAMISETAS MIC 2 CAMISETAS ML 2 SUDADERAS 1 SOFTSHELL NARIMAR 1 BECARIOS NY 1 CHALECO NARIMAR 1 SOLO BECARIOS	3 PANTALONES	1 GORRA DE SEGURIDAD
TALLER ELECTRICO	9045 TALLER ELECTRICO	ZAPATOS	4 CAMISETAS MIC 2 CAMISETAS ML 2 SUDADERAS 1 CHALECO	3 PANTALONES	1 GORRA DE SEGURIDAD
UTILES	9092 UTILES	BOTAS	3 CAMISETA MIC 3 CAMISETAS ML 1 CHAQUETA IGNIFUGA 1 SUDADERA 1 CHALECO ACOLCHADO	3 PANTALONES	1 PANTALLA FACIAL 1 MANDIL
GARANTIA POST-VENTA	4940 GARANTIA POSTVENTA	BOTA VOLTIO	4 CAMISETAS MIC 2 CAMISETAS ML 2 SUDADERAS 1 SOFTSHELL NARANJA	3 PANTALONES	1 GORRA DE SEGURIDAD
OFICINAS	OFICINAS	ZAPATOS BAJO SOLICITUD	DOTACION DIVERSA A PETICION 1 CHALECO ACOLCHADO CON SOLICITUD DE ENCARGADO VIA E-MAIL	DOTACION A PETICION	A PETICION 1 GORRA SEGURIDAD 1 GAFAS 1 CHALECO AV NARANJA
SRR / TALLERES EXTERNOS	4903 FGV ALICANTE 4907 FGV VALENCIA FGC 4904 SFM MALLORCA	ZAPATOS SPORTY ZAPATOS ZAPATOS ZAPATOS ZAPATOS SPORTY	3 CAMISETAS MIC AV NARANJA 2 SUDADERAS AV NARANJA 1 SOFTSHELL AV NARANJA	3 PANTALONES	1 GORRA SEGURIDAD

PRENDAS TERMICAS Y PARKA QUEDAN AUTORIZADOS CON SOLICITUD E-MAIL PARA PERSONAL EN CARPAS EXTERNAS, VIAJANTES Y PERSONAL DE ROBELL'S POR NO TENER CALEFACCION.  
CHAQUETAS RENO SE ENTREGAN CON AUTORIZACION DE PREVENCIÓN JUSTIFICADO POR E-MAIL.  
EN CASOS EXCEPCIONALES SE ENTREGARA PARKA AMARILLA DEPENDIENDO DEL LUGAR DE VIAJE.  
LA PARKA NARANJA SOLO SE ENTREGA PREVIA AUTORIZACION E-MAIL (TRABAJO DIARIOS EN INTERPERIE VIAJES)



## IV CONVENIO COLECTIVO

### TABLAS SALARIALES

**2023.- Tablas Salariales del periodo Enero a Diciembre 2023**

**2024.- Tablas Salariales del periodo Enero a Diciembre 2024**

**2025.- Tablas Salariales Iniciales del periodo Enero a Diciembre 2025**



## IV CONVENIO COLECTIVO

### TABLAS SALARIALES 2023

Efectos Enero 2023 – Diciembre 2023



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO I a) SUELDOS DE CONVENIO – OBREROS/AS - 2023

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	SALARIOS
5	T5 A	Jefe/a de Equipo	63,69 € / día
5	T5 B	Oficial/a de 1ª E	63,37 € / día
5	T5 C	Oficial/a de 1ª	62,27 € / día
6	T6 A	Oficial/a de 2ª	61,16 € / día
7	T7 A	Oficial/a de 3ª E	55,93 € / día
7	T7 B	Oficial/a de 3ª	53,18 € / día
7	T7 C	Especialista	48,02 € / día
8	T8 A	Peón	44,01 € / día

### ANEXO I b) SUELDOS DE CONVENIO - EMPLEADOS/AS - 2023

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	SALARIOS
SUBALTERNOS/AS			
7	E7 A	CHOFER TURISMO Y CAMIÓN	1.536,05 € / mes
7	E7 B	ALMACENERO/A	1.536,05 € / mes
8	E8 A	ORDENANZA Y TELEFONISTA	1.536,05 € / mes
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS			
4	E4 B	PROYECTISTA	1.947,93 € / mes
5	E5 A	DELINEANTE/A 1ª - OF. 1ª ADMV. - TEC.1ª LOGISTICA - TEC. 1ª COMPRAS - TEC. 1ª CALIDAD	1.658,16 € / mes
6	E6 A	DELINEANTE/A 2ª - OF. 2ª ADMV. - TEC.2ª LOGISTICA - TEC. 2ª COMPRAS - TEC. 2ª CALIDAD	1.658,16 € / mes
7	E7 C	CALCADOR/A - AUX. ADMV. , AUX. LOGISTICA, AUX. COMPRAS, AUX. CALIDAD	1.536,05 € / mes
7	E7 D	AUXILIAR OFIC. TÉCNICA	1.536,05 € / mes
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN			
3	E3 A	JEFE/A DE 1ª	1.947,96 € / mes
4	E4 A	JEFE/A DE 2ª	1.836,60 € / mes
5	E5 B	TÉCNICO/A DE 1ª	1.658,16 € / mes
6	E6 B	TÉCNICO/A DE 2ª	1.658,16 € / mes
7	E7 E	AUXILIAR	1.536,05 € / mes



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO I c) SUELDOS DE CONVENIO – MANDOS - 2023

GRUPO	NIVEL	SUB-NIVEL	CATEGORÍA	SALARIOS
MANDOS				
1	M1 A	N.1	TITULADO/A G. SUPERIOR	2.166,55 € / mes
1	M1 A	N.2	TITULADO/A G. SUPERIOR	2.042,35 € / mes
2	M2 A	N.1	TITULADO/A G. MEDIO	2.042,35 € / mes
2	M2 A	N.2	TITULADO/A G. MEDIO	1.947,93 € / mes
3	M3 A		PROYECTISTA JEFE/A	1.947,93 € / mes
3	M3 B		JEFE/A TALLER	1.947,93 € / mes
4	M4 A		MAESTRO/A TALLER	1.882,56 € / mes
4	M4 B		CONTRAMAESTRE	1.882,56 € / mes
4	M4 C		ENCARGADO/A	1.882,56 € / mes
4	M4 D		A. T. T.	1.882,56 € / mes
3	M3 C		JEFE/A 1ª ADMV., JEFE/A 1ª LOGISTICO/A, JEFE/A 1ª COMPRAS, JEFE/A 1ª CALIDAD	1.947,93 € / mes
4	M4 E		JEFE/A 2ª ADMV., JEFE/A 2ª LOGISTICO/A, JEFE/A 2ª COMPRAS, JEFE/A 2ª CALIDAD	1.889,17 € / mes



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO II PRIMAS PERSONAL DE TALLER - 2023

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	NIVEL INCENTIVO	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE POR HORA
5	T5 A	Jefe/a de Equipo	N7	286,62 € / mes	1,80 € / hora
5	T5 B	Oficial/a de 1ª E	N6	262,91 € / mes	1,67 € / hora
5	T5 C	Oficial/a de 1ª	N5	262,91 € / mes	1,67 € / hora
6	T6 A	Oficial/a de 2ª	N4	252,60 € / mes	1,60 € / hora
7	T7 A	Oficial/a de 3ª E	N3	247,44 € / mes	1,57 € / hora
7	T7 B	Oficial/a de 3ª	N2	226,82 € / mes	1,43 € / hora
7	T7 C	Especialista	N1	195,89 € / mes	1,24 € / hora
8	T8 A	Peón	N0	195,89 € / mes	1,24 € / hora

SUBNIVEL INCENTIVO	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE POR HORA
62	273,22 € / mes	1,73 € / hora
61	268,06 € / mes	1,70 € / hora
23	241,25 € / mes	1,53 € / hora
22	236,10 € / mes	1,49 € / hora
21	229,91 € / mes	1,45 € / hora



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO III a) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2023

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	IMPORTE HORA EXTRA	DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH / MES	IMPORTE QUINQUENIO
<b>OBREROS/AS</b>					
5	T5 A	Jefe/a de Equipo	25,72	195,56	1,01
5	T5 B	Oficial/a de 1ª E	25,13	189,87	0,87
5	T5 C	Oficial/a de 1ª	24,70	186,09	0,87
6	T6 A	Oficial/a de 2ª	24,26	182,29	0,86
7	T7 A	Oficial/a de 3ª E	23,78	177,88	0,86
7	T7 B	Oficial/a de 3ª	23,62	0,00	0,86
7	T7 C	Especialista	23,43	0,00	0,86
8	T8 A	Peón	23,26	0,00	0,86
<b>SUBALTERNOS/AS</b>					
7	E7 A	Chófer Turismo y Camión	25,57	180,55	26,03
7	E7 B	Almacenero/a	24,97	175,84	25,94
8	E8 A	Ordenanza y Telefonista	24,61	173,48	25,87
<b>TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS</b>					
4	E4 B	Proyectista	29,41	208,80	26,43
5	E5 A	Delineante/a 1ª - Of. 1ª Admv. - Técnico/a 1ª Logística/ Compras/ Calidad	27,11	190,82	26,21
6	E6 A	Delineante/a 2ª - Of. 2ª Admv. - Técnico/a 2ª Logística/ Compras/ Calidad	25,59	181,05	26,09
7	E7 C	Calcador/a - Auxiliar Logística/ Compras/ Calidad	24,75	173,79	25,95
7	E7 D	Auxiliar Ofic. Técnica	24,50	171,58	25,95
<b>TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN</b>					
3	E3 A	Jefe/a de 1ª	31,98	212,90	26,43
4	E4 A	Jefe/a de 2ª	30,13	203,12	26,39
5	E5 B	Técnico/a 1ª	27,74	195,24	26,21
6	E6 B	Técnico/a 2ª	26,91	190,18	26,09
7	E7 E	Auxiliar	26,36	186,41	26,02



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO III b) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2023

GRUPO	NIVEL	SUB- NIVEL	CATEGORÍA	IMPORTE HORA EXTRA	DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH / MES	IMPORTE QUINQUENIO
<b>MANDOS CONVENIO</b>						
1	M1 A	N.1 N.2	TITULADO/A G. SUPERIOR	31,79	231,18	27,02
2	M2 A	N.1 N.2	TITULADO/A G. MEDIO	31,04	220,14	26,88
3	M3 A		PROYECTISTA JEFE/A	30,28	214,47	26,43
3	M3 B		JEFE/A TALLER	28,81	217,31	26,51
4	M4 A		MAESTRO/A TALLER	28,05	211,95	26,25
4	M4 B		CONTRAMAESTRE	27,30	206,59	26,25
4	M4 C		ENCARGADO/A	26,53	200,92	26,08
4	M4 D		A. T. T.	26,53	200,92	26,08
3	M3 C		JEFE/A 1ª ADMV., JEFE/A 1ª LOGISTICO/A, JEFE/A 1ª COMPRAS, JEFE/A 1ª CALIDAD	28,34	196,50	26,53
4	M4 E		JEFE/A 2ª ADMV., JEFE/A 2ª LOGISTICO/A, JEFE/A 2ª COMPRAS, JEFE/A 2ª CALIDAD	27,53	190,82	26,39





## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO IV GRATIFICACIONES Y PLUSES - 2023

CONCEPTOS	IMPORTES
HORAS ART. 13 - Normales	6,27 € / hora
HORAS ART. 13 - Festivos	11,29 € / hora
Horas FORMACIÓN	6,27 € / hora
Plus Traductor/a "A"	286,26 € / mes
Plus Traductor/a "B"	210,96 € / mes
Gratificación SAN JOSÉ	1.718,11 € / año
PLUS DE TRANSPORTE	135,78 € / mes
TRIPLE TURNO	4,15 € / día
TURNO TEMPORAL	2,09 € / día
AYUDA ESCOLAR	106,59 € / año
DIVERSIDAD FUNCIONAL	595,84 € / año
Dieta Entera (Hasta el día 15º)	81,98 € / día
Dieta Entera (A partir del día 16º)	53,21 € / día
Media Dieta	33,21 € / día
Salida de Factoría (Jornada mínima 7 horas)	24,41 € / día
Tóxicos, Penosos y Peligrosos	0,23 € / hora
NOCTURNOS	1,73 € / hora
POLIVALENCIA	3,15 € / día
Homologación 1G	33,72 € / mes
Homologación 2G	68,26 € / mes
Homologación 3G	102,38 € / mes
Homologación 4G	136,54 € / mes
Equilibrado de cargas	23,48 € / hora
Plus de Permanencia	140,14 € / mes



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO V a) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL MANDO CONVENIO - 2023

GRUPO	NIVEL	Subnivel	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
1	M1 A	N.1	TITULADO/A G.SUPER.	73,19 €	256,18 €	439,17 €
1	M1 A	N.2	TITULADO/A G.SUPER.	73,44 €	257,05 €	440,65 €
2	M2 A	N.1	TITULADO/A G. MEDIO	72,93 €	255,24 €	437,55 €
2	M2 A	N.2	TITULADO/A G. MEDIO	59,44 €	208,05 €	356,65 €
3	M3 A		PROYECTISTA JEFE/A	73,54 €	257,40 €	441,26 €
3	M3 B		JEFE/A TALLER	66,42 €	232,47 €	398,51 €
4	M4 A		MAESTRO/A TALLER	66,03 €	231,10 €	396,17 €
4	M4 B		CONTRAMAESTRE	53,31 €	186,59 €	319,86 €
4	M4 C		ENCARGADO/A	40,96 €	143,36 €	245,76 €
4	M4 D		A. T. T.	40,96 €	143,36 €	245,76 €
3	M3 C		JEFE/A 1ª ADMV., JEFE/A 1ª LOGISTICO/A, JEFE/A 1ª COMPRAS, JEFE/A 1ª CALIDAD	20,55 €	71,94 €	123,32 €
4	M4 E		JEFE/A 2ª ADMV. JEFE/A 2ª LOGISTICO/A, JEFE/A 2ª COMPRAS, JEFE/A 2ª CALIDAD	20,22 €	70,76 €	121,30 €



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO V b) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO - 2023

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
4	E4 B	PROYECTISTA	119,81 €	239,63 €	359,44 €
5	E5 A	DELINEANTE/A 1ª, OF. 1ª ADMV. , TEC.1ª LOGISTICA, TEC. 1ª COMPRAS, TEC. 1ª CALIDAD	124,71 €	249,41 €	374,12 €
6	E6 A	DELINEANTE/A 2ª, OF. 2ª ADMV. TEC.2ª LOGISTICA, TEC. 2ª COMPRAS, TEC. 2ª CALIDAD	78,87 €	157,75 €	236,62 €
7	E7 C	CALCADOR/A	- €	- €	- €
7	E7 C	AUXILIAR ADMV., AUX. LOGISTICA, AUX.COMPRAS, AUX. CALIDAD	- €	- €	- €
7	E7 D	AUX. OF. TÉCNICA	- €	- €	- €



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO V c) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECN. ORGANIZACIÓN Y SUBALTERNO - 2023

#### PERSONAL TECN. ORGANIZACIÓN

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
3	E3 A	JEFE/A DE 1ª	177,02 €	354,04 €	531,06 €
4	E4 A	JEFE/A DE 2ª	166,24 €	332,48 €	498,73 €
5	E5 B	TÉCNICO/A DE 1ª	137,25 €	274,50 €	411,75 €
6	E6 B	TÉCNICO/A DE 2ª	114,43 €	228,87 €	343,30 €
7	E7 E	AUXILIAR ORGANIZACIÓN	- €	- €	- €

#### PERSONAL SUBALTERNO

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
7	E7 A	CHOFER TURISMO Y CAMIÓN	124,74 €	249,49 €	374,23 €
7	E7 B	ALMACENERO/A ORDENANZA TELEFONISTA	- €	- €	- €
8	E8 A		- €	- €	- €
8	E8 A		- €	- €	- €



## IV CONVENIO COLECTIVO

### TABLAS SALARIALES 2024

Efectos Enero 2024 – Diciembre 2024



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO I a) SUELDOS DE CONVENIO – OBREROS/AS - 2024

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	SALARIOS
5	T5 A	Jefe/a de Equipo	65,79 € / día
5	T5 B	Oficial/a de 1ª E	65,47 € / día
5	T5 C	Oficial/a de 1ª	64,32 € / día
6	T6 A	Oficial/a de 2ª	63,18 € / día
7	T7 A	Oficial/a de 3ª E	57,77 € / día
7	T7 B	Oficial/a de 3ª	54,94 € / día
7	T7 C	Especialista	49,61 € / día
8	T8 A	Peón	45,46 € / día



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO I b) SUELDOS DE CONVENIO – EMPLEADOS/AS - 2024

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	SALARIOS
SUBALTERNOS/AS			
7	E7 A	CHOFER TURISMO Y CAMIÓN	1.586,74 € / mes
7	E7 B	ALMACENERO/A	1.586,74 € / mes
8	E8 A	ORDENANZA Y TELEFONISTA	1.586,74 € / mes
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS			
4	E4 B	PROYECTISTA	2.012,21 € / mes
5	E5 A	DELINEANTE/A 1ª - OF. 1ª ADMV. - TEC.1ª	1.712,88 € / mes
		LOGISTICA - TEC. 1ª COMPRAS - TEC. 1ª	
6	E6 A	CALIDAD	1.712,88 € / mes
		DELINEANTE/A 2ª - OF. 2ª ADMV. - TEC.2ª	
7	E7 C	LOGISTICA - TEC. 2ª COMPRAS - TEC. 2ª	1.586,74 € / mes
		CALIDAD	
7	E7 D	CALCADOR/A - AUX. ADMV. , AUX. LOGISTICA, AUX. COMPRAS, AUX. CALIDAD	1.586,74 € / mes
7	E7 D	AUXILIAR OFIC. TÉCNICA	1.586,74 € / mes
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN			
3	E3 A	JEFE/A DE 1ª	2.012,24 € / mes
4	E4 A	JEFE/A DE 2ª	1.897,21 € / mes
5	E5 B	TÉCNICO/A DE 1ª	1.712,88 € / mes
6	E6 B	TÉCNICO/A DE 2ª	1.712,88 € / mes
7	E7 E	AUXILIAR	1.586,74 € / mes



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO I c) SUELDOS DE CONVENIO – MANDOS- 2024

GRUPO	NIVEL	SUB-NIVEL	CATEGORÍA	SALARIOS
MANDOS				
1	M1 A	N.1	TITULADO/A G. SUPERIOR	2.238,05 € / mes
1	M1 A	N.2	TITULADO/A G. SUPERIOR	2.109,75 € / mes
2	M2 A	N.1	TITULADO/A G. MEDIO	2.109,75 € / mes
2	M2 A	N.2	TITULADO/A G. MEDIO	2.012,21 € / mes
3	M3 A		PROYECTISTA JEFE/A	2.012,21 € / mes
3	M3 B		JEFE/A TALLER	2.012,21 € / mes
4	M4 A		MAESTRO/A TALLER	1.944,69 € / mes
4	M4 B		CONTRAMAESTRE	1.944,69 € / mes
4	M4 C		ENCARGADO/A	1.944,69 € / mes
4	M4 D		A. T. T.	1.944,69 € / mes
3	M3 C		JEFE/A 1ª ADMV., JEFE/A 1ª LOGISTICO/A, JEFE/A 1ª COMPRAS, JEFE/A 1ª CALIDAD	2.012,21 € / mes
4	M4 E		JEFE/A 2ª ADMV., JEFE/A 2ª LOGISTICO/A, JEFE/A 2ª COMPRAS, JEFE/A 2ª CALIDAD	1.951,51 € / mes





## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO II PRIMAS PERSONAL DE TALLER- 2024

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	NIVEL INCENTIVO	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE POR HORA
5	T5 A	Jefe/a de Equipo	N7	296,08 € / mes	1,88 € / hora
5	T5 B	Oficial/a de 1ª E	N6	271,58 € / mes	1,73 € / hora
5	T5 C	Oficial/a de 1ª	N5	271,58 € / mes	1,73 € / hora
6	T6 A	Oficial/a de 2ª	N4	260,93 € / mes	1,66 € / hora
7	T7 A	Oficial/a de 3ª E	N3	255,61 € / mes	1,63 € / hora
7	T7 B	Oficial/a de 3ª	N2	234,31 € / mes	1,49 € / hora
7	T7 C	Especialista	N1	202,35 € / mes	1,29 € / hora
8	T8 A	Peón	N0	202,35 € / mes	1,29 € / hora

SUBNIVEL INCENTIVO	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE POR HORA
62	282,23 € / mes	1,80 € / hora
61	276,91 € / mes	1,76 € / hora
23	249,22 € / mes	1,59 € / hora
22	243,89 € / mes	1,55 € / hora
21	237,50 € / mes	1,51 € / hora



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO III a) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2024

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	IMPORTE HORA EXTRA	DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH / MES	IMPORTE QUINQUENIO
<b>OBREROS/AS</b>					
5	T5 A	Jefe/a de Equipo	26,56	202,01	1,15
5	T5 B	Oficial/a de 1ª E	25,96	196,14	0,98
5	T5 C	Oficial/a de 1ª	25,52	192,23	0,98
6	T6 A	Oficial/a de 2ª	25,06	188,31	0,98
7	T7 A	Oficial/a de 3ª E	24,56	183,75	0,98
7	T7 B	Oficial/a de 3ª	24,40	0,00	0,98
7	T7 C	Especialista	24,21	0,00	0,98
8	T8 A	Peón	24,03	0,00	0,98
<b>SUBALTERNOS/AS</b>					
7	E7 A	Chófer Turismo y Camión	26,41	186,51	29,58
7	E7 B	Almacenero/a	25,80	181,64	29,48
8	E8 A	Ordenanza y Telefonista	25,42	179,20	29,40
<b>TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS</b>					
4	E4 B	Proyectista	30,38	215,69	30,03
5	E5 A	Delineante/a 1ª - Of. 1ª Adm v. - Técnico/a 1ª Logística/ Compras/ Calidad	28,00	197,12	29,79
6	E6 A	Delineante/a 2ª - Of. 2ª Adm v. - Técnico/a 2ª Logística/ Compras/ Calidad	26,43	187,02	29,65
7	E7 C	Calcador/a - Auxiliar Logística/ Compras/ Calidad	25,56	179,52	29,48
7	E7 D	Auxiliar Ofic. Técnica	25,31	177,24	29,48
<b>TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN</b>					
3	E3 A	Jefe/a de 1ª	33,04	219,92	30,03
4	E4 A	Jefe/a de 2ª	31,13	209,83	29,99
5	E5 B	Técnico/a 1ª	28,66	201,68	29,79
6	E6 B	Técnico/a 2ª	27,80	196,46	29,65
7	E7 E	Auxiliar	27,23	192,56	29,57



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO III b) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2024

GRUPO	NIVEL	SUB-NIVEL	CATEGORÍA	IMPORTE HORA EXTRA	DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH / MES	IMPORTE QUINQUENIO
MANDOS CONVENIO						
1	M1 A	N.1 N.2	TITULADO/A G. SUPERIOR	32,84	238,81	30,70
2	M2 A	N.1 N.2	TITULADO/A G. MEDIO	32,06	227,41	30,54
3	M3 A		PROYECTISTA JEFE/A	31,28	221,54	30,03
3	M3 B		JEFE/A TALLER	29,76	224,48	30,13
4	M4 A		MAESTRO/A TALLER	28,98	218,95	29,83
4	M4 B		CONTRAMAESTRE	28,20	213,41	29,83
4	M4 C		ENCARGADO/A	27,41	207,55	29,63
4	M4 D		A. T. T.	27,41	207,55	29,63
3	M3 C		JEFE/A 1ª ADMV., JEFE/A 1ª LOGISTICO/A, JEFE/A 1ª COMPRAS, JEFE/A 1ª CALIDAD	29,28	202,98	30,14
4	M4 E		JEFE/A 2ª ADMV., JEFE/A 2ª LOGISTICO/A, JEFE/A 2ª COMPRAS, JEFE/A 2ª CALIDAD	28,43	197,12	29,99



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO IV GRATIFICACIONES Y PLUSES - 2024

CONCEPTOS	IMPORTES
HORAS ART. 13 - Normales	6,48 € / hora
HORAS ART. 13 - Festivos	11,66 € / hora
Horas FORMACIÓN	6,48 € / hora
Plus Traductor/a "A"	295,71 € / mes
Plus Traductor/a "B"	217,92 € / mes
Gratificación SAN JOSÉ	1.774,81 € / año
PLUS DE TRANSPORTE	140,26 € / mes
TRIPLE TURNO	4,28 € / día
TURNO TEMPORAL	2,16 € / día
AYUDA ESCOLAR	110,10 € / año
DIVERSIDAD FUNCIONAL	615,50 € / año
Dieta Entera (Hasta el día 15º)	84,68 € / día
Dieta Entera (A partir del día 16º)	54,97 € / día
Media Dieta	34,31 € / día
Salida de Factoría (Jornada mínima 7 horas)	25,21 € / día
Tóxicos, Penosos y Peligrosos	0,24 € / hora
NOCTURNOS	2,32 € / hora
POLIVALENCIA	3,25 € / día
Homologación 1G	34,83 € / mes
Homologación 2G	70,52 € / mes
Homologación 3G	105,76 € / mes
Homologación 4G	141,05 € / mes
Equilibrado de cargas	24,25 € / hora
Plus de Permanencia >36 meses	169,77 € / mes
Plus de Permanencia >12 meses	25,00 € / mes



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO V a) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL MANDO CONVENIO - 2024

GRUPO	NIVEL	Subnivel	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
1	M1 A	N.1	TITULADO/A G.SUPER.	75,61 €	264,64 €	453,66 €
1	M1 A	N.2	TITULADO/A G.SUPER.	75,87 €	265,53 €	455,20 €
2	M2 A	N.1	TITULADO/A G. MEDIO	75,33 €	263,66 €	451,99 €
2	M2 A	N.2	TITULADO/A G. MEDIO	61,40 €	214,91 €	368,42 €
3	M3 A		PROYECTISTA JEFE/A	75,97 €	265,89 €	455,82 €
3	M3 B		JEFE/A TALLER	68,61 €	240,14 €	411,66 €
4	M4 A		MAESTRO/A TALLER	68,21 €	238,73 €	409,25 €
4	M4 B		CONTRAMAESTRE	55,07 €	192,74 €	330,42 €
4	M4 C		ENCARGADO/A	42,31 €	148,09 €	253,87 €
4	M4 D		A. T. T.	42,31 €	148,09 €	253,87 €
3	M3 C		JEFE/A 1ª ADMV., JEFE/A 1ª LOGISTICO/A, JEFE/A 1ª COMPRAS, JEFE/A 1ª CALIDAD	21,23 €	74,31 €	127,39 €
4	M4 E		JEFE/A 2ª ADMV. JEFE/A 2ª LOGISTICO/A, JEFE/A 2ª COMPRAS, JEFE/A 2ª CALIDAD	20,88 €	73,09 €	125,30 €



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO V b) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO - 2024

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
4	E4 B	PROYECTISTA	123,77 €	247,54 €	371,30 €
5	E5 A	DELINEANTE/A 1ª, OF. 1ª ADMV., TEC. 1ª LOGISTICA, TEC. 1ª COMPRAS, TEC. 1ª CALIDAD	128,82 €	257,64 €	386,46 €
6	E6 A	DELINEANTE/A 2ª, OF. 2ª ADMV. TEC. 2ª LOGISTICA, TEC. 2ª COMPRAS, TEC. 2ª CALIDAD	81,48 €	162,95 €	244,43 €
7	E7 C	CALCADOR/A	- €	- €	- €
7	E7 C	AUXILIAR ADMV., AUX. LOGISTICA, AUX.COMPRAS, AUX. CALIDAD	- €	- €	- €
7	E7 D	AUX. OF. TÉCNICA	- €	- €	- €



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO V c) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECN. ORGANIZACIÓN Y SUBALTERNO - 2024

#### PERSONAL TECN. ORGANIZACIÓN

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
3	E3 A	JEFE/A DE 1ª	182,86 €	365,73 €	548,59 €
4	E4 A	JEFE/A DE 2ª	171,73 €	343,46 €	515,19 €
5	E5 B	TÉCNICO/A DE 1ª	141,78 €	283,56 €	425,34 €
6	E6 B	TÉCNICO/A DE 2ª	118,21 €	236,42 €	354,63 €
7	E7 E	AUXILIAR ORGANIZACIÓN	- €	- €	- €

#### PERSONAL SUBALTERNO

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
7	E7 A	CHOFER TURISMO Y CAMIÓN	128,86 €	257,72 €	386,58 €
7	E7 B	ALMACENERO/A	- €	- €	- €
8	E8 A	ORDENANZA	- €	- €	- €
8	E8 A	TELEFONISTA	- €	- €	- €



## IV CONVENIO COLECTIVO

### TABLAS SALARIALES INICIALES 2025

Efectos Enero 2025 – Diciembre 2025





## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO I a) SUELDOS DE CONVENIO – OBREROS/AS - 2025

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	SALARIOS
5	T5 A	Jefe/a de Equipo	67,11 € / día
5	T5 B	Oficial/a de 1ª E	66,77 € / día
5	T5 C	Oficial/a de 1ª	65,61 € / día
6	T6 A	Oficial/a de 2ª	64,44 € / día
7	T7 A	Oficial/a de 3ª E	58,93 € / día
7	T7 B	Oficial/a de 3ª	56,04 € / día
7	T7 C	Especialista	50,60 € / día
8	T8 A	Peón	46,37 € / día



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO I b) SUELDOS DE CONVENIO – EMPLEADOS/AS - 2025

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	SALARIOS
<b>SUBALTERNOS/AS</b>			
7	E7 A	CHOFER TURISMO Y CAMIÓN	1.618,48 € / mes
7	E7 B	ALMACENERO/A	1.618,48 € / mes
8	E8 A	ORDENANZA Y TELEFONISTA	1.618,48 € / mes
<b>TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS</b>			
4	E4 B	PROYECTISTA	2.052,46 € / mes
5	E5 A	DELINEANTE/A 1ª - OF. 1ª ADMV. - TEC.1ª LOGISTICA - TEC. 1ª COMPRAS - TEC. 1ª CALIDAD	1.747,14 € / mes
6	E6 A	DELINEANTE/A 2ª - OF. 2ª ADMV. - TEC.2ª LOGISTICA - TEC. 2ª COMPRAS - TEC. 2ª CALIDAD	1.747,14 € / mes
7	E7 C	CALCADOR/A - AUX. ADMV., AUX. LOGISTICA, AUX. COMPRAS, AUX. CALIDAD	1.618,48 € / mes
7	E7 D	AUXILIAR OFIC. TÉCNICA	1.618,48 € / mes
<b>TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN</b>			
3	E3 A	JEFE/A DE 1ª	2.052,49 € / mes
4	E4 A	JEFE/A DE 2ª	1.935,15 € / mes
5	E5 B	TÉCNICO/A DE 1ª	1.747,14 € / mes
6	E6 B	TÉCNICO/A DE 2ª	1.747,14 € / mes
7	E7 E	AUXILIAR	1.618,48 € / mes



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO I c) SUELDOS DE CONVENIO – MANDOS - 2025

GRUPO	NIVEL	SUB-NIVEL	CATEGORÍA	SALARIOS
MANDOS				
1	M1 A	N.1	TITULADO/A G. SUPERIOR	2.282,81 € / mes
1	M1 A	N.2	TITULADO/A G. SUPERIOR	2.151,94 € / mes
2	M2 A	N.1	TITULADO/A G. MEDIO	2.151,94 € / mes
2	M2 A	N.2	TITULADO/A G. MEDIO	2.052,46 € / mes
3	M3 A		PROYECTISTA JEFE/A	2.052,46 € / mes
3	M3 B		JEFE/A TALLER	2.052,46 € / mes
4	M4 A		MAESTRO/A TALLER	1.983,58 € / mes
4	M4 B		CONTRAMAESTRE	1.983,58 € / mes
4	M4 C		ENCARGADO/A	1.983,58 € / mes
4	M4 D		A. T. T.	1.983,58 € / mes
3	M3 C		JEFE/A 1ª ADMV., JEFE/A 1ª LOGISTICO/A, JEFE/A 1ª COMPRAS, JEFE/A 1ª CALIDAD	2.052,46 € / mes
4	M4 E		JEFE/A 2ª ADMV., JEFE/A 2ª LOGISTICO/A, JEFE/A 2ª COMPRAS, JEFE/A 2ª CALIDAD	1.990,54 € / mes



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO II PRIMAS PERSONAL DE TALLER - 2025

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	NIVEL INCENTIVO	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE POR HORA
5	T5 A	Jefe/a de Equipo	N7	302,00 € / mes	1,93 € / hora
5	T5 B	Oficial/a de 1ª E	N6	277,01 € / mes	1,77 € / hora
5	T5 C	Oficial/a de 1ª	N5	277,01 € / mes	1,77 € / hora
6	T6 A	Oficial/a de 2ª	N4	266,15 € / mes	1,70 € / hora
7	T7 A	Oficial/a de 3ª E	N3	260,72 € / mes	1,67 € / hora
7	T7 B	Oficial/a de 3ª	N2	238,99 € / mes	1,53 € / hora
7	T7 C	Especialista	N1	206,40 € / mes	1,32 € / hora
8	T8 A	Peón	N0	206,40 € / mes	1,32 € / hora

SUBNIVEL INCENTIVO	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE POR HORA
62	287,88 € / mes	1,84 € / hora
61	282,44 € / mes	1,81 € / hora
23	254,20 € / mes	1,63 € / hora
22	248,77 € / mes	1,59 € / hora
21	242,25 € / mes	1,55 € / hora



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO III a) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2025

NIVEL	CATEGORÍA	IMPORTE HORA EXTRA	DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH / MES	IMPORTE QUINQUENIO
<b>OBREROS/AS</b>				
T5 A	Jefe/a de Equipo	27,10	206,05	1,29
T5 B	Oficial/a de 1ª E	26,48	200,06	1,10
T5 C	Oficial/a de 1ª	26,03	196,07	1,10
T6 A	Oficial/a de 2ª	25,56	192,08	1,10
T7 A	Oficial/a de 3ª E	25,05	187,42	1,10
T7 B	Oficial/a de 3ª	24,88	0,00	1,10
T7 C	Especialista	24,69	0,00	1,10
T8 A	Peón	24,51	0,00	1,10
<b>SUBALTERNOS/AS</b>				
E7 A	Chófer Turism o y Cam ión	26,94	190,24	33,19
E7 B	Alm acenero/a	26,31	185,27	33,07
E8 A	Ordenanza y Telefonista	25,93	182,78	32,99
<b>TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS</b>				
E4 B	Proyectista	30,99	220,01	33,70
E5 A	Delineante/a 1ª - Of. 1ª	28,56	201,06	33,42
	Adm v. -			
E6 A	Tecnico/a 1ª Logística/ Delineante/a 2ª - Of. 2ª	26,96	190,76	33,27
	Adm v. -			
E7 C	Calcador/a - Auxiliar	26,07	183,11	33,08
	Logística/ Com pras/ Calidad			
E7 D	Auxiliar Ofic. Técnica	25,81	180,78	33,08
<b>TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN</b>				
E3 A	Jefe/a de 1ª	33,70	224,32	33,70
E4 A	Jefe/a de 2ª	31,75	214,02	33,65
E5 B	Técnico/a 1ª	29,23	205,71	33,42
E6 B	Técnico/a 2ª	28,36	200,39	33,27
E7 E	Auxiliar	27,78	196,41	33,18



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO III b) HORAS EXTRAS – DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH ANTIGÜEDAD-VALORES CONVENIO - 2025

SUB-NIVEL	CATEGORÍA	IMPORTE HORA EXTRA	DESPLAZAMIENTO ALBUIXECH / MES	IMPORTE QUINQUENIO
<b>MANDOS CONVENIO</b>				
N.1 N.2	TITULADO/A G. SUPERIOR	33,50	243,59	34,45
N.1 N.2	TITULADO/A G. MEDIO	32,70	231,96	34,27
	PROYECTISTA JEFE/A	31,91	225,97	33,70
	JEFE/A TALLER	30,35	228,97	33,80
	MAESTRO/A TALLER	29,56	223,33	33,46
	CONTRAMAESTRE	28,76	217,68	33,46
	ENCARGADO/A	27,96	211,70	33,24
	A. T. T.	27,96	211,70	33,24
	JEFE/A 1ª ADMV., JEFE/A 1ª LOGISTICO/A, JEFE/A 1ª COMPRAS, JEFE/A 1ª CALIDAD	29,87	207,04	33,82
	JEFE/A 2ª ADMV., JEFE/A 2ª LOGISTICO/A, JEFE/A 2ª COMPRAS, JEFE/A 2ª CALIDAD	29,00	201,06	33,65



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO IV GRATIFICACIONES Y PLUSES - 2025

CONCEPTOS	IMPORTES
HORAS ART. 13 - Normales	7,61 € / hora
HORAS ART. 13 - Festivos	12,89 € / hora
Horas FORMACIÓN	7,61 € / hora
Plus Traductor/a "A"	301,62 € / mes
Plus Traductor/a "B"	222,28 € / mes
Gratificación SAN JOSÉ	1.810,30 € / año
PLUS DE TRANSPORTE	143,07 € / mes
TRIPLE TURNO	5,00 € / día
TURNO TEMPORAL	2,21 € / día
AYUDA ESCOLAR	112,31 € / año
DIVERSIDAD FUNCIONAL	627,81 € / año
Dieta Entera (Hasta el día 15º)	86,38 € / día
Dieta Entera (A partir del día 16º)	56,06 € / día
Media Dieta	34,99 € / día
Salida de Factoría (Jornada mínima 7 horas)	25,72 € / día
Tóxicos, Penosos y Peligrosos	0,25 € / hora
NOCTURNOS	2,37 € / hora
POLIVALENCIA	3,31 € / día
POLI. SOL.-CAL.	50,00 € / mes
Homologación 1G	35,53 € / mes
Homologación 2G	71,93 € / mes
Homologación 3G	107,88 € / mes
Homologación 4G	143,87 € / mes
Equilibrado de cargas	24,74 € / hora
Plus de Permanencia >36 meses	198,16 € / mes
Plus de Permanencia >12 meses	50,50 € / mes



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO V a) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL MANDO CONVENIO - 2025

GRUPO	NIVEL	Subnivel	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
1	M1 A	N.1	TITULADO/A G.SUPER.	77,12 €	269,93 €	462,74 €
1	M1 A	N.2	TITULADO/A G.SUPER.	77,38 €	270,84 €	464,30 €
2	M2 A	N.1	TITULADO/A G. MEDIO	76,84 €	268,93 €	461,03 €
2	M2 A	N.2	TITULADO/A G. MEDIO	62,63 €	219,21 €	375,79 €
3	M3 A		PROYECTISTA JEFE/A	77,49 €	271,21 €	464,94 €
3	M3 B		JEFE/A TALLER	69,98 €	244,94 €	419,90 €
4	M4 A		MAESTRO/A TALLER	69,57 €	243,50 €	417,43 €
4	M4 B		CONTRAMAESTRE	56,17 €	196,60 €	337,03 €
4	M4 C		ENCARGADO/A	43,16 €	151,06 €	258,95 €
4	M4 D		A. T. T.	43,16 €	151,06 €	258,95 €
3	M3 C		JEFE/A 1ª ADMV., JEFE/A 1ª LOGISTICO/A, JEFE/A 1ª COMPRAS, JEFE/A 1ª CALIDAD	21,66 €	75,80 €	129,94 €
4	M4 E		JEFE/A 2ª ADMV. JEFE/A 2ª LOGISTICO/A, JEFE/A 2ª COMPRAS, JEFE/A 2ª CALIDAD	21,30 €	74,56 €	127,81 €





## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO V b) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO - 2025

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
4	E4 B	PROYECTISTA	134,71 €	269,43 €	404,14 €
5	E5 A	DELINEANTE/A 1ª, OF. 1ª ADMV., TEC. 1ª LOGISTICA, TEC. 1ª COMPRAS, TEC. 1ª CALIDAD	140,21 €	280,43 €	420,64 €
6	E6 A	DELINEANTE/A 2ª, OF. 2ª ADMV. TEC. 2ª LOGISTICA, TEC. 2ª COMPRAS, TEC. 2ª CALIDAD	88,68 €	177,36 €	266,05 €
7	E7 C	CALCADOR/A	- €	- €	- €
7	E7 C	AUXILIAR ADMV., AUX. LOGISTICA, AUX.COMPRAS, AUX. CALIDAD	- €	- €	- €
7	E7 D	AUX. OF. TÉCNICA	- €	- €	- €



## IV CONVENIO COLECTIVO

### ANEXO V c) CARRERA PROFESIONAL PERSONAL TECN. ORGANIZACIÓN Y SUBALTERNO - 2025

#### PERSONAL TECN. ORGANIZACIÓN

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
3	E3 A	JEFE/A DE 1ª	186,52 €	373,04 €	559,56 €
4	E4 A	JEFE/A DE 2ª	175,16 €	350,33 €	525,49 €
5	E5 B	TÉCNICO/A DE 1ª	144,61 €	289,23 €	433,84 €
6	E6 B	TÉCNICO/A DE 2ª	120,57 €	241,15 €	361,72 €
7	E7 E	AUXILIAR ORGANIZACIÓN	- €	- €	- €

#### PERSONAL SUBALTERNO

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	Meses del 25 al 48	Meses del 49 al 60	Desde el mes 61
7	E7 A	CHOFER TURISMO Y CAMIÓN	131,44 €	262,88 €	394,31 €
7	E7 B	ALMACENERO/A ORDENANZA TELEFONISTA	- €	- €	- €
8	E8 A		- €	- €	- €
8	E8 A		- €	- €	- €

