

### **SOLICITUD PREVIA A LA NEGOCIACIÓN**

- Información de la **masa salarial** correspondiente a 2022 incrementos y márgenes.
- Recuperación de la Tasa de Reposición correspondiente a 2021 y 2022 (100% y 110% salidas respectivamente)

### **PRINCIPIOS GENERALES**

- Incluir artículo en convenio con la información y compromiso de la dirección:  
“La empresa transmitirá a la parte social, cada uno de los años de vigencia del convenio, la información sobre los incrementos de **masa salarial autorizada** anual en los términos y condiciones que son de aplicación por normativa. “
- Vigencia del convenio de 4 años
- **RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT):**
  - Que sirva de BASE para política de: PROMOCIONES, FORMACION, MOVILIDAD Y TABLA SALARIAL (sin solapes salariales y simplificación de niveles en función de RPT)
  - Aplicación del Art. 22 E.T. (negociación de relación de puestos de trabajo) e inclusión en convenio (con la negociación de la RLT)
- Definir una estrategia clara para que la política retributiva sea homogénea en TODOS los grupos profesionales (Mismo nivel salarial=Mismo Salario)
- **PROMOCIONES**
  - Cumplir con el compromiso de las antiguas promociones por antigüedad.
  - Una vez definida la RPT, definir una estrategia clara para que la política de promoción profesional sea homogénea y **OBJETIVA** en TODOS los grupos profesionales (Parametrizar los niveles profesionales con formación necesaria, años de experiencia y capacitación mínimos para poder acceder a cada uno de ellos)
- Del convenio debe desaparecer los términos de “aplica solo a GPx”
- No aplicación de ningún ERE de forma unilateral durante la duración del convenio.
- Información trimestral, Tal como se nos manifestó en reunión del Intercentros de 9/2/2021 y según determina el ET, definiendo claramente el alcance, contenidos y formas.
- **GRUPOS A Y B**
  - Inclusión en convenio de los Grupos A y B, definiendo claramente salarios, derechos, beneficios sociales.
  - Definir procedimiento de entrada/salida en este grupo.

**II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

- Eliminación de los grupos funcionales, organizándonos exclusivamente en grupos profesionales Determinación de una relación de puestos de trabajo para toda la plantilla, sin exclusión (catálogo de puestos).
- Eliminación del D4, quedando solo D3 para personal en formación (TS) Se eliminará el nivel E10. Solo habrá un nivel salarial transitorio en formación, que tendrá las condiciones del E9 y se integrará en el GP4
- Eliminar solapes entre las escalas salariales GP3/4 y GP1/2, atendiendo a la RPT, funciones y retribuciones.
- Acordar un sistema de movilidad interna, tanto horizontal como vertical, donde exista participación de la RLT, incluyendo proceso del 12.1 del actual convenio.
- Prestación de servicios en distintos centros de trabajo. Homogeneizar las dietas de desplazamiento entre centros de la misma zona geográfica incluir en proceso de movilidad interna.

**III TIEMPO DE TRABAJO**

- Jornada laboral de 1600 horas anuales
- Incluir en salario la disponibilidad especial y la polivalencia básica. Pasar a tablas
- Incluir a los mandos intermedios en las polivalencias especiales.
- Posibilidad de disfrutar por horas los días de libre disposición. Prorrogables en el mismo periodo que los días de vacaciones
- Postponer la fecha límite para disfrute de vacaciones al 31 de diciembre
- Incluir complemento por disfrute de vacaciones fuera del período oficial. En caso de preaviso para disfrute fuera del período oficial inferior a los dos meses, el trabajador/a que tenga que acudir al centro de trabajo durante el cierre vacacional percibirá un complemento diario por "Deterioro del preaviso Vacacional" de 70 € y pospondrá su día de vacaciones para disfrutarlo hasta el 31 de diciembre del año siguiente.
- Licencias Retribuidas.
  - Regularizar las garantías personales no revisables como conceptos fijos para que no las descuenten de las licencias retribuidas ni por licencia de exámenes
  - Propuesta de Tabla de Licencias Retribuidas

CONCEPTO	DIAS	FUERA DE SU LUGAR DE RESIDENCIA
<b>I CONVENIO COLECTIVO INTERCENTROS</b>		
Fallecimiento del cónyuge, pareja o hijo. Tendrá la consideración de pareja la persona con la que se demuestre una convivencia cierta.	5 laborables	
Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de afinidad/consanguineidad.	3 laborables	4 laborables si es fuera de su provincia
Fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguineidad y primos hermanos por consanguineidad.	1 laborable	
Por accidente o enfermedad grave, hospitalización (incluido ingreso previo maternidad) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primer grado. Los días podrán ser alternos	5 laborables y prorrogables previa justificación (ELIMINAR A CRITERIO DE LA DIRECCIÓN)	

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los familiares de segundo grado de afinidad/consanguineidad	2 laborables	4 laborables si es fuera de su localidad
En caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho de los hijos/as, hermanos/as o padres, tanto por consanguineidad o afinidad	1 día laborable coincidiendo con el día de la celebración de la ceremonia	Dos días si es en una provincia diferente. Si el matrimonio se celebra a una distancia superior a 400 km del domicilio del trabajador/a, este/a podrá acumular a la licencia su descanso semanal.
Por intervención quirúrgica menor e ingreso de urgencia en centro sanitario	1 día laborable	
Primera comunión y bautizo de hijos/as y nietos/as, o cualquier otra de similar rango de otra religión	1 día laborable coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia,	
Por nacimiento de un hijo/a. Cuando el nacimiento se produzca dentro del período de vacaciones se considerará interrumpido el disfrute de estas.	3 laborables, prorrogables por el tiempo necesario en caso de gravedad.	
Nacimiento de nietos/as.	2 naturales	4 naturales si es fuera de la provincia
Por matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho. Cuando la boda y/o unión se produzca dentro del período de vacaciones se considerará interrumpido el disfrute de estas. Posibilidad de anticipar el disfrute de los 15 días, siempre y cuando se utilicen seguidos y uno de ellos coincida con el día de la celebración del matrimonio reconocido a efectos legales. El permiso también podrá disfrutarse durante un año desde su celebración sin necesidad de tener que coincidir con la fecha del evento, previo acuerdo con su responsable jerárquico.	15 Naturales Comienzan a contarse desde el primer laborable, tras la boda.	
Para la realización de exámenes prenatales (ordinarios y urgentes) 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. PARA AMBOS PROGENITORES	Por el tiempo necesario	
Por traslado de su domicilio habitual	2 días laborables, pudiendo disfrutarse en días alternos	
Para el cumplimiento de funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos, en los cargos representativos.	El tiempo necesario	
Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como deber inexcusable la citación judicial, requerimiento de la hacienda pública, renovación del DNI en aquellas localidades en las que no se pueda realizar este trámite fuera del horario laboral.	El tiempo necesario	

Por cuidado de los hijos/as del lactante menores de doce meses	2 horas, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumular el permiso en 21 días laborables a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad/paternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples	
Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida	Derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.	
Para los trámites o desplazamientos por acogimiento o adopción internacional	Se concederá permiso no retribuido	
<i>El tiempo necesario para examinarse para la obtención del carné de conducir</i>		
<i>Por donación de sangre en el centro de hemodonación de la zona. (Máximo 3 al año por trabajador/a. En caso de acudir y no poder donar por razones médicas se justificarán hasta 3 horas)</i>	1 día	
<b>PLAN DE IGUALDAD</b>		
Quienes tengan a su cargo menores, personas discapacitadas o familiares mayores dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y se acredite la necesidad de dicha adaptación.	Facilitar la adaptación horaria de jornada	
Para el acompañamiento a médico especialista de hijas/os menores de 12 años y padres con acreditada situación de dependencia	Máximo de 4 horas diarias y 14 anuales. Para menores de 6 años, 22 horas anuales.	
Tras reincorporación de un proceso de baja de larga duración (oncológico, infarto o ictus) podrá llevarse a cabo	Reducción del 50% de jornada diaria sin reducción de salario durante un mes.	
Acompañamiento a cónyuge o pareja a tratamiento oncológico, infarto o ictus, al igual que a cualquier enfermedad o accidente que por su gravedad requiera ser acompañado	El tiempo necesario	

- PIF: Regular el Permiso Individual de Formación, consistente en 200 horas anuales retribuidas para formación oficial. (formación académica) para personas trabajadoras.
- Excedencias: no deben de tener pérdida de antigüedad.
- Turnos Productivos:
  - En caso de no cumplir el plazo de preaviso para cambio de turno se abonará el complemento.
  - Realización de un calendario trimestral de turnos

**Incluir TODOS los grupos profesionales**

- Turno Especial Noche: Cuando se trabaje en horario nocturno un día no laborable, se abonará como mínimo a precio de nocturno laboral (complemento + TxT)

**Incluir TODOS los grupos profesionales**

- Tiempo x Tiempo:
  - Descontar TxT por minutos.

**Incluir TODOS los grupos profesionales**

- Prolongación de Jornada: No será necesario fichar para comer en prolongaciones si no se sale de factoría/centro de trabajo

**Incluir TODOS los grupos profesionales**

- Modificación turnos (Carenas) (Grupos GP-3 y GP-4): Incluir el futuro acuerdo de homogeneización de conceptos salariales de reparaciones con el fin de igualar los conceptos de reparaciones civiles y reparaciones militares.

**Incluir TODOS los grupos profesionales**

- Control de presencia:
  - Adecuar a lo acordado de flexibilidad horaria Facilitar la picada en cualquier reloj de picada del centro.
  - Fichada tarde hasta 120 minutos 3 días al mes sin mayor sanción que el descuento por minutos.
  - Avanzar en la flexibilidad horaria: posibilidad de regular el horario fuera del núcleo definido en convenio. Extender a toda la plantilla y compensar al personal que no pueda regular
  - En función de la regulación de la flexibilidad del párrafo anterior Reflejar en el convenio las opciones existentes (diferentes jornadas)
  - Derecho a desconexión digital
  - Eliminar primer párrafo del artículo 24 (*Las horas señaladas en el horario de trabajo como de comienzo y fin de jornada deberán ser en condiciones de empezar el trabajo efectivo; es decir, con ropas y útiles de trabajo. Para el personal que trabaje fuera de los talleres, se concederán cinco minutos más para la incorporación a su puesto, que podrán abandonar cinco minutos antes de la hora señalada. Los casos especiales se resolverán de común acuerdo entre la representación de la Empresa y la de los Trabajadores*)

**Incluir TODOS los grupos profesionales**

- Creación del Servicios de retenes (propuesta de redacción):
  - Cuando por necesidades técnicas, organizativas de producción o bien por requerimiento contractual con terceros, la dirección de la empresa necesite estructurar un servicio de retén, contemplará necesariamente las siguientes condiciones a la hora de organizar dicho servicio de retén:
  - Se entiende por retén el tiempo durante el cual una persona trabajadora está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y con la obligación, en caso de ser llamado, de atender con la mayor diligencia posible las urgencias que el servicio pudiera requerir.

- Las personas trabajadoras que presten servicios de retén no realizarán en ningún caso más de 12 horas de jornada continuada o fraccionada en un periodo de 24 horas. Cuando Las personas trabajadoras de retén alcance el máximo de 12 horas deberá ser relevado de su puesto por otra persona trabajadora que realice el servicio de retén.
- En todo caso se garantizará el descanso entre jornadas de 12 horas. Si el descanso mínimo de 12 horas abarcase parte o toda la jornada del día siguiente, ésta será retribuida como trabajada en todos los conceptos económicos.
- Los retenes podrán ser por día laboral, por día festivo, semanales o de fin de semana:
  - Retén días laborables: comprende desde el final de la jornada hasta el inicio de la misma, al día siguiente.
  - Retén días festivos: comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laboral siguiente. En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días.
  - Retén semanal: la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes.
  - Retén de fin de semana: la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes.
- El trabajo de retenes será voluntario, y se organizará de la siguiente forma: la Dirección confeccionará anualmente listas con todas las personas trabajadoras interesadas en efectuar el mismo, los cuales prestarán el servicio requerido por turno semanal rotativo previa comunicación al comité de empresa. Se entiende que la inscripción en la lista obliga al trabajador/a a estar dispuesto para el servicio de retenes durante el año.
  - Propuesta de Valores económicos de los retenes (en euros)
    - Día laborable 29.87
    - Día festivo 76.08
    - Por sábado y domingo 165
    - Retén semanal (7 días) 315

**Incluir TODOS los grupos profesionales**

#### **IV INGRESOS, ASCENSOS, PROMOCIONES, ...**

- **Contratación de personal de nuevo ingreso.**
- Asegurar el rejuvenecimiento de plantilla, con contratos indefinidos, a través de los medios siguientes:
  - Contratos relevo
  - Fijar edad de prejubilaciones
  - Tasa de reposición anuales según PGE en convenio.
  - Nuevos ingresos del 2% de la plantilla de cada centro o las bajas vegetativas si estas fuesen superiores

- Contratos de formación, priorizándolos por delante de la beca
- Las incorporaciones que correspondan por tasa de reposición anual se negociarán en cada centro con la RLT
- Implantación de la contratación directa temporal por parte de Navantia.
- Medidas para incrementar el número de mujeres tanto en las nuevas incorporaciones como en la intervención del proceso de selección (más mujeres en los tribunales)
- **Promociones.**
  - Definir nuevo procedimiento que sustituya al actual al finalizar el ciclo iniciado en 2018: Criterios de promoción establecidos. Se tendrán en consideración el nivel de responsabilidad, antigüedad en el nivel y en la empresa. La formación será tenida en cuenta para promocionar
  - Cualquier persona trabajadora que cumpla 4 años de antigüedad en los niveles E8-E6 se encuadrará automáticamente en el nivel siguiente.
  - Se dedicará para promocionar el 0,9% de las retribuciones como mínimo y ascenderá al menos el 12,5% de las plantillas.
  - Creación de Comisión Local de Productividad/Promoción y Reclasificación donde no exista
  - Inclusión de Representación Social en NORMA N-009 “Norma de Gestión de Personal”
  - Analizar y Debatir sobre cada una de las solicitudes de reclasificación presentadas por las personas trabajadoras, Direcciones o RLT. Incluir este punto en el procedimiento solicitado.
- **Formación.**
  - Necesario formalizar acuerdos/convenios tanto con la universidad como con los centros de formación profesional para formar tanto a futuras personas trabajadoras como a las actuales.
  - Regular en convenio las condiciones de selección del personal en formación.
  - Seguimiento periódico de implantación de formación.
  - Creación de un plus para formadores
- **Escalafón del Personal.**
  - Las personas estarán escalafonadas por el grupo profesional, por su nivel salarial y por la antigüedad de su nivel salarial y profesión.

## **V RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

- **Pluses**
  - Plus de mando en función de la responsabilidad.
  - Igualdad de pluses para la totalidad de las plantillas
  - Plus maniobra dique flotante
  - Plus de trabajos especiales (Pintura)
  - Regulación de condiciones de trabajo con disponibilidad completa (retén).
  - Remuneración por disponibilidad telefónica fuera de jornada laboral. (retén).

- Regular plus de formadores aplicable a todo el personal de convenio
- **Viajes y dietas:**
  - Serán iguales para todo el personal de convenio cogiendo como referencia las de GP3 y GP4 y se revalorizarán con las subidas acordadas en convenio.
- Prestación en distinto centro de trabajo: Necesario establecer las cantidades que se disfrutarán en el desplazamiento entre centros dentro de la misma zona geográfica.
- **Tablas Salariales**
  - Eliminación de solapes salariales en niveles de diferentes grupos profesionales mediante la creación de tablas salariales únicas con una sola escala de niveles salariales.

CLASIFICACION ACTUAL					PROPUESTA CLASIFICACION		
GP3 GP4	GP1 GP2	CATEGORÍA	RETRIBUCIONES BRUTAS		PROPUESTA NIVELES UNIFICADOS	CATEGORIA	RETRIBUCIONES BRUTAS
E10		PERSONAL EN PROCESO DE FORMACION	19.707,76				
E9		OFICIALES Y OPERARIOS EN PROCESO DE ADAPTACION	21.870,24	E9	E3	OFICIALES Y OPERARIOS EN PROCESO DE ADAPTACION	21.870,24
V - E8		OFICIAL	24.744,22	V - E8	E2	OFICIAL	24.744,22
	D4	TECNICOS SUPERIORES	25.950,71				
IV - E7		OPERARIO f EMPLEADO DE f Y CAPATAZ	26.762,20	IV - E7	E1	OPERARIO 1a EMPLEADO DE 1a Y CAPATAZ	26.762,20
	D4*D3	TECNICOS SUPERIORES	28.113,19				
IIIS -E6		TÉCNICO ESPECIALIZADO ENCARGADO, JEFE DE 2a Y SIM.	28.779,68	IIIS -E6/D4*D3	D4	TÉCNICO ESPECIALIZADO ENCARGADO, JEFE DE 2a Y SIM.	28.779,68
III - E5		TÉCNICO DE TALLER Y OBRA MAESTRO, JEFE DE f Y SIM.	30.796,90	III - E5	D3	TÉCNICO DE TALLER Y OBRA MAESTRO, JEFE DE 1a Y SIM.	30.796,90
	D3*	TECNICOS SUPERIORES	30.816,55				
	D2	TECNICOS SUPERIORES	33.031,00				
IIIS - E4		GESTOR DE 2º	33.419,48	IIIS - E4/D3*D2	D2	GESTOR DE 2a	33.419,48
	D1	TECNICOS SUPERIORES	35.301,00				
II - E3		GESTOR DE 1a	35.840,62	II - E3/D1	D1	GESTOR DE 1a	35.840,62
	C3	RESPONSABLE TECNICO O DE DEPARTAMENTO	38.192,00				
IS - E2		GESTOR JEFE	38.261,60	IS - E2/C3	C4	GESTOR JEFE	38.261,60
I - E1		NIVEL SUPERIOR	40.682,54	E1	C3	GESTOR JEFE	40.682,54
	C2	RESPONSABLE TECNICO O DE DEPARTAMENTO	41.804,00	C2	C2	RESPONSABLE TECNICO O DE DEPARTAMENTO	41.804,00
	C1	RESPONSABLE TECNICO O DE DEPARTAMENTO	45.933,00	C1	C1	RESPONSABLE TECNICO O DE DEPARTAMENTO	45.933,00

- **Grupos Profesionales 1 y 2.**
  - Inclusión en el convenio de una única Tabla Salarial. El salario de referencia será el salario mínimo de cada nivel.
  - Fusionar niveles salariales según lo mencionado anteriormente.
  - Control de presencia a efecto de horas extraordinarias/TxT
  - Los salarios mínimos de GP2 serán similares a las tablas de GP3 aprovechando la similitud de funciones. D2 equivale a E4 y D1 a E3.
  - La RVPO será calculada sobre el salario contractual y sobre el CPT.
  - Pago de la CPT a los que entraron antes de la firma del I convenio
  - Incluir Complementos de puesto de trabajo:
    - Bonificación de turno
    - Gratificación de buceo
    - Plus de distancia
    - Trabajos nocturnos
    - Pruebas de mar
    - Gratificación operador rayos X
    - Prolongaciones horarias
- **Grupos Profesionales 3 y 4.**
  - Incluir en salario la disponibilidad y la polivalencia.



- Establecer RVPO del 5%
- Tablas específicas para Madrid por mayor costo de vida
- Regulación remuneración en tiques de comida
  
- **Plus de distancia**
  - Se aplicará a todo el personal de convenio. Se entiende como plus de distancia la cantidad que percibe una persona trabajadora por los recorridos que diariamente tenga que hacer, en medio de transporte no facilitado por la Dirección, para acudir al centro de trabajo, a realizar su jornada habitual siempre que éste diste más de dos kilómetros del límite del casco urbano de su residencia.
  - La cuantía del plus de distancia será 0,19 €/km (modificándola en función de la cantidad máxima aprobada por Hacienda)
  - Este plus se podrá solicitar o variar si se justifica un cambio de domicilio de la persona trabajadora aportando el volante de empadronamiento del nuevo domicilio o por razón de enfermedad grave o cuidado o guarda legal de menores o mayores.
  
- **Anticipos.** Modificación de la norma I-RH-001. Instaurando los mismos conceptos entre los GP1 / GP2 y Las demás personas trabajadoras (anticipos reintegrables)
  
- **Antigüedad.** Para el personal que cumpla trienio en el primer semestre, se pagara en la nómina de enero de ese semestre. Para el personal que cumpla trienio en el segundo semestre, se le abonara en el pago de la extra de julio.
  
- **Pagas extras**
  - Adelanto del pago de las pagas al primer pase de nomina
  - Cambio de la paga de julio a junio, tal como se abona en cualquier otra empresa.
  
- **Incremento Salarial.**
  - Compensar por otros medios la pérdida de poder adquisitivo frente a la subida aprobada por el ministerio
  - Garantizar con el IPC real. Recuperación del poder adquisitivo de años anteriores
  - Definir claramente qué es salarial, extrasalarial y gasto de acción social.
  - Incluir la subida salarial en todos los conceptos retributivos, becas, dietas...
  
- **Cláusula de Fidelización/Productividad.**
  - Adecuar el texto a lo recogido en el acta del intercentros de 25 de mayo. TODOS los conceptos salariales.
  - Fijar el porcentaje en un 0.8% del total de las retribuciones repartido entre todas las personas trabajadoras.
  - Se cobrará en el momento de baja en la empresa indistintamente del motivo.

## **VI PRESTACIONES SOCIALES**

- **Seguro colectivo de Fallecimiento e Incapacidad Permanente.**
  - Homogeneizar todos estos conceptos entre los grupos profesionales GP1/GP2 Y GP3/GP4.

- Fallecimiento: Homogeneizar pólizas: 2 anualidades de indemnización, 3 en caso de muerte por enfermedad profesional o accidente.
- IPT, absoluta o gran invalidez:
  - Extender a todo el personal de convenio el derecho a permanecer en la empresa en caso de que le concedan una IPT.
  - En caso de IPT, cuando la persona trabajadora sea menor de 55 años, o en caso de absoluta, se recibirá el límite máximo de la indemnización.
- La IT estará garantizada al 100% en el caso de que la persona trabajadora no haya cotizado 180 días.
- **Ayuda a familiares con discapacidad.** Establecer mecanismo de conciliación familiar para personal con familiar con discapacidad a cargo (flexibilidad horaria, teletrabajo, licencias retribuidas, jornadas especiales...)
- **Conceptos Sociales: Ayuda por Estudios, Obsequio de Navidad, compensaciones cierre de economatos y comedores, préstamos y otros.**
  - Retribución flexible variable para todos los grupos profesionales GP1/GP2 y GP3/GP4.
  - Homogeneizar todos los conceptos e integrarlos en el salario. Una vez conocido por la parte social las cuantías actualizadas de todos los conceptos, se asegurará que ningún colectivo vea reducida la cuantía que venía percibiendo.
  - No aumentar el número de pasivos con la intención de incorporar el dinero de los CC.SS. de los pasivos en las tablas salariales a medida que se vaya reduciendo el número de beneficiarios.
  - Crear una comisión de becas a nivel corporativo que establezca las ayudas por estudio y los criterios de reparto para todas las personas incluidas en el convenio colectivo.
  - Creación de guardería en cada zona geográfica o convenio con servicio adaptado al horario laboral donde no fuese posible.
  - Promover e incentivar la movilidad sostenible: “plus de movilidad sostenible”.

## **VIII DISPOSICIONES VARIAS**

- **Salud Laboral**
  - Actualización y firma de acuerdo del reglamento de salud laboral y medio ambiente
- **Medio Ambiente**
  - Creación de la figura del delegado de Medio Ambiente.
  - Formación medioambiental obligatoria para toda la plantilla de 30 horas.
  - Objetivo de certificación en el sistema de gestión EMA.
  - Consulta y Participación de las personas trabajadoras en los informes de sostenibilidad
- **Igualdad y Conciliación.**
  - Incluir en la redacción del convenio todas las medidas relativas a licencias retribuidas que se han acordado y fijado dentro del Plan de Igualdad (recogidas en Guía de Conciliación y Plan de Igualdad)

- Desarrollar mejora/ampliación de las medidas de flexibilidad horaria por conciliación acorde al Art. 34.8 ET (cuidado de menores, cuidado de dependientes, por circunstancias especiales o temporales, etc.)
  - Teletrabajo más flexible (por cuidado de un menor hasta 16 años, por cuidado de mayores o dependiente, por circunstancias especiales o temporales). Atender a la propuesta de 7 de junio de 2021 de CCOO. **Ver ANEXO I. ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.**
  - Adopción de medidas reales de sensibilización dentro de la empresa (formación obligatoria en materia de igualdad y corresponsabilidad en la conciliación).
  - Obtención Distintivo Empresarial de Igualdad
  - Referenciar el plan de igualdad
  - Sala de lactancia/extracción en todos los centros
- **Subcontratación:**
- Las empresas subcontratistas que vayan a realizar su actividad dentro del recinto de cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, estarán obligadas a cumplir con los convenios colectivos que les sean de aplicación, de conformidad con la Ley de Contratación de Sector Público.
  - Estudio de actividades no subcontratables (CORE) y necesidades estructurales en cada centro.
  - Homogeneización de las condiciones que disfruta la Industria Auxiliar (desde la Ingeniería a todos los actores de la cadena de suministro).
  - Incluir en las licitaciones criterios de carácter preventivo y de seguridad, cumplimiento o incumplimientos de derechos laborales de la plantilla y solvencia financiera de las empresas.
- **Disposición adicional segunda. Complemento de Jubilación**
- Igualar los conceptos que entran en el cálculo de este pago, entre los incluidos en un ERE y el personal que permanece en la empresa.
  - Adecuar las expectativas de vida aplicadas en el vitalicio con la esperanza de vida actual. Elevar de 11.25 a 15 y de 13 a 20.
  - Opción de reversibilidad a complemento vitalicio en lugar de capitalización (tal como se informó en reunión del C.I. con Mapfre y March el 18 de noviembre de 2020).
  - Incluir como concepto de cálculo los complementos personales para personal traspasado al I Convenio