

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 1 *RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Tranvía de Parla, Sociedad Anónima” (código número 2815122).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Tranvía de Parla, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 16 de octubre de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 7 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANVIA DE PARLA**TITULO I****CAPITULO PRIMERO****DISPOSICIONES LEGALES****ARTÍCULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Tranvía de Parla, dedicada al transporte urbano de viajeros.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en centros de trabajo de la empresa a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 3º.- VIGENCIA, DENUNCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. No obstante lo anterior tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2009, excepto aquellas materias que expresamente digan otra cosa. Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en las respectivas cláusulas.

Su duración será de cuatro años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2012. Se prorrogará por períodos sucesivos de un año si en el plazo de dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario. Del escrito de denuncia se dará traslado a las otras partes del Convenio. En el escrito de denuncia se expresará la representatividad que ostenta la parte que la formule, los ámbitos del Convenio y las materias de negociación.

ARTÍCULO 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negociadora.

En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto.

ARTÍCULO 5º.- DERECHOS ADQUIRIDOS Y GARANTIAS “AD PERSONAM”

Se respetarán los derechos salariales y sociales superiores a los aquí pactados con el carácter de garantía personal.

ARTÍCULO 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Todos los emolumentos obligatorios, sea cual fuese su clase o condición, sin excluir las revisiones periódicas del salario mínimo interprofesional, serán absorbidos y compensados por las condiciones del presente Convenio, las cuales quedarán intactas.

ARTÍCULO 7º.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

CAPITULO SEGUNDO**JORNADA LABORAL, VACACIONES Y DESCANSOS COMUNES****ARTÍCULO 8º.- JORNADA LABORAL**

La jornada será de 40 horas semanales, equivalentes a 1.826 horas y 27 minutos anuales.

Las horas de conducción no podrán exceder de nueve diarias.

La jornada de trabajo se iniciará en el momento que el trabajador se haga cargo del tranvía o cuando sea convocado por la empresa en los supuestos de prestación de servicios de retén y finalizará cuando haya terminado las labores inherentes a su puesto de trabajo.

Para la duración, cómputo y retribución del toma y deje, se estará a los acuerdos o pactos existentes en la empresa, respetándose los derechos adquiridos en virtud de tales acuerdos o pactos.

ARTÍCULO 9º.- DESCANSO DIARIO DEL PERSONAL DE CONDUCCION

El descanso semanal se avisará con una antelación mínima de 48 horas, y por escrito si el trabajador así lo requiere.

ARTÍCULO 10- FESTIVOS Y DESCANSOS NO DISFRUTADOS

Cuando por razones técnicas justificadas debidamente no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o en su caso, el descanso semanal, la empresa estará obligada, o a dar un descanso compensatorio o a compensarlo económicamente según acuerdo entre las partes, consistente en un día y medio de descanso por cada festivo trabajado.

ARTÍCULO 11- PARTES DE TRABAJO

Cada unidad del tranvía estará provisto de un parte diario o ficha de control en el que se irán anotando todas las incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad así como en las horas de inicio del servicio/s, finalización, etc. Dichos partes serán confeccionados obligatoriamente por cada conductor a la entrada y salida de su servicio y entregados por los trabajadores a la empresa en el plazo máximo de 48 horas a la finalización de cada jornada. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa conservándose durante cinco años.

ARTÍCULO 12- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todos los trabajadores, las vacaciones se disfrutarán cada año natural. El personal que comienza a trabajar en la empresa dentro del año disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondientes.

La retribución de las vacaciones será conforme a todos los conceptos salariales que correspondan a los trabajadores en jornada ordinaria.

Antes de finalizar el año anterior la Representación de los Trabajadores junto con la Dirección de la Empresa acordarán los turnos de vacaciones para todo el personal de movimiento. Estos turnos podrán cambiarse entre trabajadores de la misma categoría mediante documento acreditativo y con el visto bueno de la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 13- SERVICIOS NOCTURNOS

Por obvias razones de seguridad, los operadores del PCC que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, los PCC que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos. En todo caso se respetará el descanso previsto en el Art. 12 del presente Convenio.

ARTÍCULO 14- LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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 un período determinado, se estará a lo que ésta 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 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la

empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Durante un máximo de 20 horas anuales para asistir a consulta de médicos especialistas, debiendo justificar documentalmente dicha circunstancia. Esta bolsa de horas no podrá acumularse al período de vacaciones y no podrá ser empleado para acudir a médicos generalistas ni de cabecera. Esta bolsa de horas decaerá al finalizar cada año, no siendo posible acumular el sobrante de un año, al siguiente.

CAPITULO TERCERO

PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL E INDEMNIZATORIO, DESPIDOS Y SANCIONES POR FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES

ARTÍCULO 15- INCAPACIDAD TEMPORAL

En las bajas médicas derivadas de contingencias profesionales –accidente de trabajo o enfermedad profesional- o, durante los posibles períodos de hospitalización o intervención quirúrgica en bajas derivadas de contingencias comunes, la empresa complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el cien por cien de la base reguladora, durante el plazo máximo de 18 meses a contar desde el día de la baja.

En el caso de hospitalización o intervención quirúrgica en bajas por contingencias comunes, la mejora alcanzará únicamente el período de hospitalización e intervención respectivamente, sin que alcance a otros períodos en los que encontrándose el trabajador en IT, no se encuentre hospitalizado, o haya finalizado la intervención en cuestión.

Lo establecido en este artículo tendrá efecto para las bajas por I.T. que se produzcan a partir de la firma de este convenio.

ARTÍCULO 16- SEGUROS DE MUERTE E INVALIDEZ

La empresa suscribirá en el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio un Seguro Colectivo de Accidentes, o revisarán el que tuvieran ya contratado, a fin de garantizar a todos los trabajadores de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a lo largo de toda la vigencia del Convenio.

- Para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 20.000 euros.
- Para los casos de invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 40.000 euros.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para la empresa convirtiéndose en autoaseguradora en el supuesto de no concertarlo.

ARTÍCULO 17- SEGURIDAD E HIGIENE

En esta materia se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de aplicación.

ARTÍCULO 18- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Se establece con carácter obligatorio para la empresa un reconocimiento médico anual y gratuito para toda la plantilla. El trabajador, dentro de dicho reconocimiento, deberá someterse obligatoriamente a pruebas de consumo de sustancias estupefacientes. Se entregará copia al trabajador de los resultados de cada revisión médica.

ARTÍCULO 19- REGIMEN DISCIPLINARIO

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

Faltas leves.
Faltas graves.
Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas, así como circular causando retraso a las demás unidades del tranvía.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa, así como el incumplimiento de la reglas de uniformidad establecidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuvierá que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.
- f) El incumplimiento de las reglas de conducción del tranvía. Si el incumplimiento pueda causar riesgos a los pasajeros, a terceros, o a la unidad, la falta será calificada como muy grave
- g) La desobediencia a las órdenes impartidas por la empresa, así como a la normativa interna de aplicación.

Son faltas muy graves:

- a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de cuatro meses.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a compañeros o a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- f) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación.
- g) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- h) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

- i) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- j) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
- k) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- l) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- m) La superación de la tasa de alcoholemia durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, supondrá su clasificación en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación escrita.
Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

- b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

- c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido: siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure la investigación de los hechos, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Cuando la empresa imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

CAPITULO CUARTO

DERECHOS COLECTIVOS Y SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 20- HORAS SINDICALES

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán del número de horas legalmente establecido para el desarrollo de sus cometidos sindicales, pudiendo acumularse las horas de los miembros de los Comités de Empresa en uno o varios de sus miembros pertenecientes a una misma Sección Sindical o Sindicato y con la autorización de este.

Dicha acumulación, habrá de comunicarse a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas al inicio de su utilización, a los efectos de no alterar la organización de la actividad laboral, debiendo especificarse el nombre del cedente, el del cesionario y el número de horas objeto de cesión.

Los representantes legales de los trabajadores deberán preavisar a la empresa con una antelación suficiente del disfrute de horas sindicales, a fin de evitar disfunciones organizativas derivadas de la obligación de rehacer los cuadrantes de turnos.

ARTÍCULO 21- TABLÓN DE ANUNCIOS

Se establecerá dentro de cada centro de trabajo un tablón de anuncios para las tareas de información del Comité de Empresa.

Los representantes de las centrales sindicales que sean trabajadores de la empresa, podrán utilizar el tablón de anuncios y realizar con carácter individual tareas de propaganda y afiliación.

ARTÍCULO 22- CUOTAS SINDICALES

La empresa descontará en nómina al trabajador que así lo solicitase por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquel designe.

En lo dispuesto en el presente capítulo relativo a derechos sindicales se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto sobre libertad sindical y las normas o jurisprudencia constitucional que la desarrollen.

CAPITULO QUINTO

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 23- TABLAS SALARIALES

Se establecen las tablas salariales que figuran en el Anexo I.

ARTÍCULO 24- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Junio y Diciembre se retribuirán cada una de ellas, por una mensualidad de los conceptos salariales percibidos por el trabajador, haciéndose efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre respectivamente, conforme a las reglas de devengo generales existentes sobre las mismas.

ARTÍCULO 25- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio.

Su retribución será la misma que la de la hora ordinaria.

CAPITULO SEXTO

GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 26- GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I: TITULADOS Y LICENCIADOS

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la empresa.

Se incluirán, a modo ilustrativo, en este primer grupo de funciones que se señalan seguidamente:

Director de Mantenimiento; Director de Administración; Director de Marketing; Director de Explotación.

GRUPO II: PERSONAL DE ESTRUCTURA

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

Se incluirán, a modo ilustrativo, en este primer grupo de funciones que se señalan seguidamente.

JEFE DE LÍNEA: Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

JEFE DE TALLER: El que, con la capacidad técnica precisa, bajo las directrices del director de mantenimiento, tiene a su cargo la gestión y mantenimiento de los equipos y sistemas del tranvía de parla, respetando en todo momento el cumplimiento de consignas, procedimientos internos, planes de seguridad o emergencia o cualquier otra directiva de operación y/o explotación, ya sea difundida a través de órdenes verbales, escritas o cualquier otro medio de difusión que considere oportuno la empresa.

JEFE DE PCC: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio.

RESPONSABLE DE INFORMÁTICA: Es la persona que realiza la actividad de control, seguimiento y mantenimiento de los sistemas informáticos del PCC. Asimismo, podrá realizar funciones de operador del PCC.

RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURA: Es la persona que realiza la actividad de control, seguimiento y mantenimiento de la infraestructura del sistema tranviario.

GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional comprende:

Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo las funciones que se señalan seguidamente.

CONDUCTOR: Persona que con los conocimientos prácticos y teóricos, y previa habilitación por parte de la Empresa, realiza la actividad de conducción del tranvía, respetando en todo momento el cumplimiento de las normas de circulación existentes, consignas, procedimientos internos, planes de seguridad o emergencia o cualquier otra directiva de operación y/o explotación, ya sea difundida a través de órdenes verbales, escritas o cualquier otro medio de difusión que considere oportuno la empresa. Asimismo, controlará el estado y buen uso de la unidad que esté a su cargo en cada momento.

INSPECTOR: Son funciones del inspector el control y seguimiento del cumplimiento de las normas de uso del tranvía por parte de los usuarios, incluyendo el control de los títulos de viaje. Asimismo, controla que la actividad de conducción efectuada por el conductor se desarrolle respetando en todo momento el cumplimiento de las normas de circulación existentes, consignas, procedimientos internos, planes de seguridad o emergencia o cualquier otra directiva de operación y/o explotación, debiendo informar a ésta de cuantas incidencias se produzcan. De ser necesario, y ante necesidades del servicio, podrá realizar la actividad de conducción del tranvía, para la que contarán con los conocimientos prácticos y teóricos necesarios impartidas por la empresa.

OPERADOR DE PCC: Son funciones del PCC el controlar la Sala de PCC y el estado y seguimiento tanto de la infraestructura fija necesaria para la circulación del tranvía, como las instalaciones de la empresa, y de las distintas unidades, estén circulando, o no. Para la realización de estas tareas contará con los conocimientos prácticos y teóricos específicos, respetando en todo momento el cumplimiento de las normas de circulación existentes, consignas, procedimientos internos, planes de seguridad o emergencia o cualquier otra directiva de operación y/o explotación, así como las reglas de conducta interna del PCC.

GRUPO IV: ADMINISTRATIVOS

Con formación práctica, iniciativa y dependencia, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

Se incluirán en este tercer grupo, a título ilustrativo, las funciones que se señalan seguidamente:

OFICIAL DE PRIMERA: Sus funciones serán las tareas propias de su cargo como asistente a la dirección, realizando asimismo funciones de atención al cliente cuando sea necesario, respetando en todo momento el cumplimiento de consignas, procedimientos internos, o cualquier otra directiva de operación y/o explotación, ya sea difundida a través de órdenes verbales, escritas o cualquier otro medio de difusión que considere oportuno la dirección de la empresa. Asimismo podrá realizar funciones de apoyo al Departamento de Administración.

OFICIAL ADMINISTRATIVO: Realiza las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

TELEFONISTAS/RECEPCIONISTAS: Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y poca iniciativa, ejecutándose bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, atendiendo al público que acceda a las instalaciones de la empresa.

TITULO II**DISPOSICIONES ADICIONALES****PRIMERA.- INCREMENTOS SALARIALES Y ATRASOS CONVENIO AÑO 2009**

Con efectos de 1 de Enero del año 2009, las tablas salariales de aplicación serán las que figuran en el Anexo I de este convenio, incrementándose en un 3 % para los Inspectores y Operadores, y un 3,5 % para los Conductores. Dicho incremento será abonado por la Empresa como máximo en la nómina del Mes de Diciembre, bajo el concepto "Atrasos Convenio", como pago único.

Los conceptos económicos del Convenio, se incrementarán según la variación del IPC diciembre sobre diciembre previsto por el Gobierno en la presentación de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año. En caso de que la variación de IPC real, diciembre sobre diciembre, supere dicha previsión, se efectuará una revisión para estos conceptos económicos por importe de la diferencia, de forma que se garantice, al alza, el incremento de la variación del IPC real en los mismos. Si la variación interanual del IPC fuese 0 o negativa, no se producirá incremento salarial alguno.

Se garantiza un incremento salarial mínimo del 3% para los años 2010 y 2011, y del 4 % para 2012 para los trabajadores recogidos en el Grupo Profesional III del Convenio Colectivo, Categorías de Inspectores, Conductores y Operadores. Este incremento salarial absorberá el incremento del IPC que se produzca, de ser inferior al mismo, debiendo la empresa, en caso de que la subida del IPC sea superior, cumplimentar la diferencia, hasta un máximo total de la subida del IPC.

SEGUNDA.- En todo lo que no se halle previsto en el presente Convenio se aplicará como legislación supletoria las disposiciones legales de carácter general. No serán de aplicación como legislación supletoria, convenios colectivos de otros sectores de actividad, como el del Transporte por Carretera.

TERCERA.- Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje las partes firmantes crean una Comisión Mixta de mediación, arbitraje, conciliación, seguimiento y control del presente Convenio. Su composición será paritaria con un máximo de tres representantes de la parte social firmantes del presente convenio y otros tres representantes de la empresa. De sus reuniones se levantará Acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Su domicilio será el del centro de trabajo de la empresa en Parla, y desarrollará las siguientes funciones:

- a) Aplicación de lo pactado: velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados, así como porque se satisfagan a los trabajadores, los atrasos que le sean debidos a la firma del Convenio, vigilando, asimismo, la contratación de personal pluriempleado que se produzca en la empresa.

- b) Interpretación de lo pactado: tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- c) Mediación de conflictos: si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o la empresa podrá acudir a la Comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- d) Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito de la empresa será perceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la Comisión.
- e) La Comisión Paritaria y de seguimiento se reunirá al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- f) A los efectos de la toma de decisiones, se adoptará los mismos criterios de Comisión de Mesa Negociadora. A las reuniones podrán acudir asesores de las partes con voz pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la Comisión a las reuniones de la misma, serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieran percibiendo y no computarán a efectos de límites de horas sindicales.

CUARTA.- Cláusula de descuelgue En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y para aquellas empresas que pudiesen alegar que se encuentran en situación de déficit o pérdidas, la empresa comunicará tal extremo a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, aportando la documentación que justifique el descuelgue solicitado.

Ante la realidad de los hechos que se aleguen, la comisión paritaria acordará la adopción del acuerdo de descuelgue, aprobando las tablas salariales propuestas por la empresa para su aplicación a la plantilla.

QUINTA.- Se faculta a la empresa para adaptar la estructura salarial actual de las nóminas a la nueva estructura establecida con el presente convenio, adaptación que respetará en todo caso lo establecido en el artículo 5º del presente convenio.

SEXTA.- Se faculta a la empresa para depositar el presente convenio ante la Autoridad Laboral, a los efectos de Registro y Publicación.

SEPTIMA.- Las partes firmantes acuerdan derogar expresamente el Acuerdo de Eficacia limitada alcanzado entre la Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT Madrid (Sección carreteras), la Sección Sindical de UGT en la Empresa, y el miembro del comité de empresa por UGT y la Dirección de Tranvía de Parla, el día 15 de octubre de 2009.

TABLAS SALARIALES CONVENIO TRANVÍA PARLA AÑO 2009

	BRUTO ANUAL	
	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL (15 Pagas)
<u>GRUPO I.- TITULADOS Y LICENCIADOS</u>		
Titulados y Licenciados	21.928,00	1.461,86
<u>GRUPO II.- PERSONAL DE ESTRUCTURA</u>		
Personal de estructura	20.800,00	1.386,66
<u>GRUPO III.- PERSONAL DE MOVIMIENTO</u>		
Inspector	20.357,85	1.357,19
Operador de PCC	20.357,85	1.200,00
Conductor	18.000,00	
<u>GRUPO IV. ADMINISTRATIVOS</u>		
Oficial 1ª	18.000,00	1.200,00
Oficial Administrativo	17.000,00	1.133,33
Recepcionista - Telefonista	16.000,00	1.066,66

(03/24.258/10)