

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 8** *RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima” (código número 28100181012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 4 de julio de 2011, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 27 de septiembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A. MADRID**

## Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Partes contratantes**

Están integradas por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores de Btren Mantenimiento Ferroviario, S.A. de la provincia de Madrid, compuestos por los siguientes miembros:

Representación de la empresa Srs.:

- Presol Gonzalo, Raúl.
- López Lobo, Raúl.

Representación de los trabajadores Srs/Sra.:

- Valera Guerrero, María Pilar.
- Alonso Castro, Mario.
- Cáceres García, Roberto.
- Madrid Jaenes, Rubén Francisco.
- Sánchez Alonso, Miguel Ángel.

**Art. 2. *Ámbito territorial***

Afecta a Btren Mantenimiento Ferroviario S.A., en los centros de trabajo de la provincia de Madrid.

**Art. 3. *Ámbito personal***

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en Btren Mantenimiento Ferroviario S.A. en los Centros de Trabajo de la provincia de Madrid, así como los que ingresen durante su vigencia.

Están excluidos expresamente del ámbito de aplicación las personas que estén encuadradas dentro de los Grupo de Cotización 1 a 3, es decir, Ingenieros y Licenciados, Diplomados e Ingenieros Técnicos y Jefes Administrativos y de Taller.

Asimismo quedarán excluidas las personas que acepten voluntaria y libremente la propuesta de empresa, realice la Dirección.

En términos generales el personal de Fuera de Convenio se rige por el articulado de este convenio, con excepción de los capítulos V y VI, régimen de trabajo y retribuciones.

En caso de que, un trabajador de Fuera de Convenio solicite su inclusión en éste, su sueldo de calificación será el valor que figure en las tablas de Convenio para su categoría, absorbiéndose del incremento anual las diferencias entre la retribución total que ostentase en ese momento y el que le sea de aplicación hasta que se igualen.

En términos generales el Capítulo VII y el Capítulo VIII afectan a todo el personal del Centro de Trabajo, así como aquellos otros temas que tradicionalmente se vienen aplicando.

**Art. 4. *Ámbito temporal***

La vigencia de este Convenio será de 3 años, contados a partir del 1 de Enero de 2012.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 1 de Diciembre de 2014. Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

**Art. 5. *Derecho supletorio***

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia.

**Art. 6. *Absorción y compensación***

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

**Art. 7. *Comisión paritaria de vigilancia***

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por dos miembros de la representación de la Empresa y dos miembros de la representación Social que han tomado parte en las negociaciones del presente Convenio y bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que

será designada por dichos representantes. Durante la vigencia del presente Convenio, en caso de existir discrepancias en la interpretación o aplicación de su contenido, se recurrirá obligatoriamente a los Organismos de Conciliación.

También conocerá esta Comisión Paritaria las causas que pudieran surgir, y que pudieran dar como resultado, la inaplicación del presente Convenio, y, a las que hace referencia el Art. 82.3 del ET. La comisión estudiará cualquier información o documentación aportada por cualquiera de las partes, acordando de mutuo acuerdo la resolución a tomar respecto a la modificación de las condiciones de trabajo planteadas. En caso de desacuerdo ante esta comisión, las partes, previa a cualquier reclamación jurisdiccional, se someterán a la mediación de los Organismos de Conciliación pertinentes.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la Empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados y los grupos profesionales de los trabajadores. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

#### **Art. 8. Vinculación a la totalidad**

Constituyendo un sólo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la Autoridad Laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

#### **Art. 9. Comunicaciones al personal**

Las comunicaciones al personal se realizarán según lo dispuesto en los capítulos correspondientes del presente Convenio o en su defecto de acuerdo con la normativa legal vigente.

En lo relativo a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto para esta materia en los acuerdos establecidos a nivel estatal del sector del metal.

### Capítulo II

#### *Clasificación profesional*

#### **Art. 10. Clasificación profesional**

Durante la vigencia de este Convenio, regirán los grupos profesionales, dentro de los cuales estarán las posiciones y niveles salariales que se recogen en el Anexo I, y que por acuerdo entre las partes se encuentran desarrolladas en el Anexo VIII del presente Convenio.

Las clasificaciones consignadas en el apartado anterior no suponen limitación a la creación de nuevos grupos profesionales, si se estima necesario para el desarrollo normal de su actividad mediante negociación colectiva o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa realizará, dos veces al año, una revisión de los niveles o grupos profesionales de los trabajadores asignados a los centros de trabajo vinculados al presente convenio, realizando la oportuna actualización de los mismos, en aquellos casos en que se estime necesario, de acuerdo con la clasificación profesional vigente.

#### **Art. 11. Grupos profesionales**

Todo el personal estará encuadrado, en función de su posición, dentro de un grupo y nivel profesional de entre los enumerados a continuación en el Anexo I.

#### **Art. 12. Garantía de grupo profesional y niveles**

Todo trabajador tendrá garantizado, a título personal, el salario correspondiente a su grupo profesional y a su nivel máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador.

### Capítulo III

#### *Organización del trabajo*

#### **Art. 13. Principios básicos**

La dirección organizará el trabajo considerando las características especiales del servicio a prestar, consistente en alcanzar los niveles de disponibilidad de la flota, proporcionar las asistencias correspondientes y en general dar cumplimiento a los compromisos contractuales adquiridos por la Empresa, consistentes entre otros en dar soporte a los gráficos de Servicio de los Vehículos que establezca el cliente. Para cumplir este objetivo se establecen principalmente 2 sistemas de trabajo diferentes, los cuales son de aplicación en cada caso a las personas asignadas a cada sistema.

#### Sistema de trabajos a turnos

Este sistema, de modo general, cubrirá los turnos de mañana, tarde y noche, las 24 horas del día todos los días del año.

Los horarios del trabajo a turnos, las horas de trabajo efectivo, los tiempos de descanso adicional, así como la secuencia de los días de trabajo de mañana, tarde, noche y días de descanso y vacaciones, quedan, establecidos en el "Régimen de Trabajo" según capítulo V de este Convenio.

#### Sistema de trabajos en oficinas

Este sistema, de modo general, cubrirá en jornada partida todos los días laborables establecidos en el calendario laboral correspondiente. Los horarios del trabajo en oficina, las horas de trabajo efectivo los días festivos así como las vacaciones, quedan establecidos en el "Régimen de Trabajo" según capítulo V de este Convenio.

Adicionalmente, y como complemento a los modos de trabajo mencionados anteriormente se podrán organizar Servicios de Guardia con y sin Presencia, en aquellos lugares donde sea necesario y en las condiciones que se describen en este Convenio.

### Capítulo IV

#### *Movilidad del personal*

##### **Art. 14. *Movilidad del personal***

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los traslados, desplazamientos temporales.

y cambios de puesto que por circunstancias del trabajo, organizativas u otras, puedan darse dentro de la Empresa.

En lo no previsto en este Capítulo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente sobre la materia con rango de Ley.

##### **Art. 15. *Desplazamientos temporales y cambios de puesto***

###### **A) Desplazamientos Temporales**

Por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de 6 meses, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Cuando a juicio de la Empresa sea factible, la selección se comenzará a realizar a través de personal voluntario.

###### **A.1. Desplazamiento dentro del territorio del Estado Español**

El trabajador tendrá derecho a 6 días laborables retribuidos de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido. Si no llegara a estar desplazado el tiempo antedicho, disfrutará la parte proporcional al período de desplazamiento, siempre que la duración mínima del mismo sea de 30 días naturales.

Cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido, darán también derecho a un viaje a su residencia habitual, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa, no computándose los días de viaje como licencia.

###### **A.2. Desplazamiento al Extranjero**

Se reconocen en estos casos, los mismos derechos enunciados en el punto anterior, aunque, por razones propias de este tipo de desplazamientos, quedará a entendimiento entre la línea jerárquica y el desplazado, el momento más oportuno para disfrutar de la licencia que le corresponde.

En ambos casos y dadas las múltiples particularidades que en este tipo de trabajos pueden concurrir, las líneas jerárquicas y los trabajadores acordarán la forma y el momento de disfrute de los derechos antes citados.

###### **B) Cambios de puesto o movilidad funcional.**

Se entiende por cambio de puesto o movilidad funcional los cambios dentro de los límites de su Área de Trabajo y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

La movilidad funcional, no tendrá otras limitaciones que la derivada de la capacidad y aptitudes profesionales de cada persona, debida tanto a la formación propia, como a los conocimientos y experiencias adquiridas dentro de Btren.

###### **C) Desplazamientos temporales a centros de trabajo dentro de la provincia.**

Cuando por necesidades técnicas u organizativas, exista la necesidad de desplazar personal a otros centros dentro de la misma provincia, y siempre que los conocimientos técnicos y organizativos requeridos lo permitan, la empresa dará preferencia a personal voluntario, intentando realizar rotaciones del personal.

**Art. 16. Formación**

La Dirección de la empresa, consciente de la importancia de la capacitación técnica y del reciclaje de los conocimientos ya adquiridos por los trabajadores, elaborará un Plan de Formación Anual que, teniendo en cuenta las limitaciones económicas y productivas, esté encaminado a incrementar las competencias y habilidades de los recursos humanos.

La Dirección de la empresa mantendrá informado en todo momento a la RLT de los planes de formación, presentando la planificación anual en una reunión específica que se celebrará en el segundo trimestre del año.

La formación se impartirá dentro del tiempo de trabajo, no suponiendo un incremento de la jornada laboral anual.

## Capítulo V

*Régimen de trabajo***Art. 17. Jornada laboral anual**

Se establece una jornada laboral anual de 1.674 horas, para cada uno de los años de vigencia del convenio, entendiéndose que la misma se corresponde con el tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de descanso que se establezca habrá de sumarse al tiempo efectivo de trabajo, dando como resultado el tiempo de presencia en el Puesto de Trabajo.

**Art. 18. Situaciones especiales**

Para el computo de la jornada laboral y dadas las particularidades del servicio a prestar, en situaciones especiales (Puestas en marcha, acompañamientos, averías y accidentes, etc.) en estas situaciones se distinguirá entre tiempo de trabajo real y tiempo de puesta a disposición de la empresa.

Se considerará tiempo de trabajo real aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su trabajo.

Se considerará tiempo de disposición de la empresa aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, acompañamientos en ruta, comidas en ruta u otras similares.

Nunca tendrán consideración de tiempo a disposición de la empresa los periodos vacacionales o de descanso.

Las horas de disposición de empresa no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Las horas de disposición de empresa no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

**Art. 19. Calendario y horarios**

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

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

Los cuadrantes se publicarán en los centros de trabajo, con una antelación de, al menos, tres semanas.

Las variaciones realizadas sobre el gráfico de turno previamente informado al trabajador, deben ser comunicadas con al menos 24 horas de antelación, salvo pacto en contrario.

Las variaciones realizadas sobre los descansos grafiados, deben ser comunicados con al menos 72 horas de antelación. En caso de que la comunicación se produzca con menos de 72 horas, las horas trabajadas tendrán consideración de horas flexibles.

Igualmente se establecerán, para cada centro, el Calendario básico que permita, mediante los correspondientes turnos, hacer posible la prestación del servicio., pudiendo dicho servicio llegar a cubrir 24 horas al día, todos los días del año.

De manera general la jornada diaria durante la vigencia del convenio será de 7 horas 43 minutos de trabajo efectivo, más 17 minutos de descanso con cargo al trabajador. En próximos años esta jornada diaria podrá ser ajustada conforme a las necesidades operativas.

Los horarios de los turnos serían:

- Mañana, de 7:00 AM a 3:00 PM.
- Tarde, de 3:00 PM a 11:00 PM.
- Noche, de 11:00 PM a 7:00 AM.

**Art. 20. Horas extraordinarias**

La Dirección planificará y organizará la producción de forma que, como norma, no existan horas extraordinarias.

Asimismo, y conforme a lo recogido en la legislación vigente, no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ni para el computo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

#### **Art. 21. Flexibilidad horaria**

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

Si por la necesidad de mantener el servicio disponible dentro de los parámetros exigidos a Btren, fuera preciso realizar ampliaciones de jornada estas serán obligatorias para los trabajadores, dando prioridad al personal voluntario del turno presente y entrante, y se realizarán, de forma preferente, utilizando horas de flexibilidad siguiendo los siguientes principios:

- La utilización de las horas flexibles o extraordinarias se realizará con un mínimo de 1 hora y un máximo de 4 horas al día, como prolongación de jornada.
- Las horas de flexibilidad se compensarán con una hora de descanso por cada hora realizada y se percibirá un plus equivalente a los valores recogidos en el Anexo III.
- Las horas de flexibilidad trabajadas, deben ser disfrutadas, dentro de los 12 meses siguientes a su realización, de acuerdo entre el trabajador y el mando correspondiente. De no existir acuerdo, cada parte establecerá en el 50% las fechas de disfrute, teniendo que preavisar a la otra parte con al menos 24 horas de antelación.

El disfrute de las horas de flexibilidad podrá realizarse por días completos o por horas y se efectuará en los periodos de menor actividad.

- Durante el disfrute por días completos se percibirá el Complemento Mejora de Absentismo.
- El trabajador tendrá derecho a percibir la misma compensación establecida como ayuda comida para la jornada partida, siempre que se haya sobrepasado en 2 horas mediante horas de flexibilidad el turno previamente notificado al trabajador y la actividad tenga que continuar al menos otra hora más, y que de forma continua se superen las 6 horas de trabajo sin descanso.
- En periodos de baja carga de trabajo, se podrá establecer mediante acuerdo entre empresa y trabajador, una bolsa de hasta 5 días laborales completos de descanso. El trabajador tendrá que recuperar el tiempo descansado, mediante horas de flexibilidad, en los doce meses posteriores. Si transcurrido estos 12 meses, el trabajador no hubiera recuperado el tiempo, lo pendiente quedará a favor del trabajador.

La aplicación de la Flexibilidad Horaria no dará lugar a la realización de horas extras ya que, en cómputo anual, no se sobrepasa la jornada total pactada.

#### **Art. 22. Horas de viaje**

En el caso de que el trabajador, por motivos de necesidad en la prestación del servicio, deba trasladarse a otro centro de trabajo situado en provincia distinta al suyo habitual, el tiempo derivado de ese viaje, siempre y cuando se realicen fuera de su jornada laboral, y no se preste servicio alguno durante el trayecto, se considerará horas de viaje.

Estas horas se retribuirán a razón de una hora del salario correspondiente al nivel de cada trabajador. Este tiempo no genera derecho a descanso, al no tener consideración de trabajo efectivo.

#### **Art. 23. Servicio de guardias**

Debido a la naturaleza del servicio a prestar, como complemento a los modos de trabajo mencionados anteriormente se podrán organizar Servicios de Guardia sin Presencia en aquellos depósitos e instalaciones donde sea necesario y en las condiciones que se describen en este Convenio.

El tiempo empleado en servicios de guardia se considerará como tiempo a disposición de la empresa.

Las guardias sin presencia se organizarán en base a los horarios de soporte que en cada momento requiriese el servicio. Las guardias sin presencia exigirán contar con el correspondiente buscapersonas (o sistema alternativo equivalente) y se compensarán sin derecho a descanso con el Plus correspondiente al Anexo III. Si durante la realización de esta guardia se requiere la presencia efectiva del trabajador en el depósito o instalación del cliente, se aplicará el régimen establecido para Flexibilidad Horaria.

Las personas en situación de guardia sin presencia deben encontrarse durante la duración de su guardia en un entorno que le permita llegar en menos de 1 hora al punto de servicio o reunión designado.

Semanalmente se establecerán las asignaciones a los Servicios de Guardia.

Estos servicios comenzarán con personal voluntario, cubriéndose en caso de necesidad con personal obligatorio.

#### **Art. 24. Vacaciones**

Durante la vigencia del presente Convenio serán de 30 días naturales al año o 22 días laborales.

Las vacaciones, con carácter general, se solicitarán por escrito antes del 28 de febrero de cada año. El trabajador tendrá derecho a conocer las fechas definitivas de vacaciones, con una antelación mínima de dos meses antes del comienzo del disfrute.

Ante la imposibilidad de tomarlas de manera ininterrumpida dadas las características del Servicio, el trabajador tendrá una opción preferente para fijar 15 días siempre y cuando la acumulación de solicitudes de disfrute para unas fechas concretas no impida precisamente cubrir dichas necesidades del Servicio.

#### **Art. 25. Licencias**

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

1. Por tiempo de 4 días naturales en caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave del cónyuge, que podrán ampliarse en un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo al efecto.

2. Por tiempo de 3 días naturales que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, en el caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

3. Por tiempo de 2 días naturales, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, en caso de accidente del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

El parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad, y en la convivencia legalmente reconocida y justificada ante la Empresa.

Las licencias consignadas en los apartados 1, 2 y 3 se concederán por una sola vez dentro de un mismo proceso clínico (enfermedad u operación grave) y para un mismo familiar en el periodo de 6 meses. En caso de procesos repetidos en la misma persona, se concederá 1 día laborable. En caso de fallecimiento, al menos 1 día será laborable.

4. Por tiempo de 3 días naturales en caso de alumbramiento de esposa, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo.

Si la realización de los trámites oficiales que esta situación conlleva exigiera más días de los aquí establecidos, podrá prolongarse la licencia por el tiempo preciso, en cuyo caso el interesado deberá justificar debidamente y con posterioridad, la necesidad de dicha ampliación sobre los tres días naturales normalmente concedidos.

5. Por el tiempo de 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos que podrá ampliarse en 1 día más cuando concurra la circunstancia de coincidir la ceremonia en día festivo, sábado no laborable o domingo a la vez de necesitar el trabajador realizar un desplazamiento de tal entidad que justifique la concesión.

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

7. Por el tiempo indispensable y siempre que medie la oportuna convocatoria con la subsiguiente justificación de utilización del período convocado, para el cumplimiento, de un deber inexcusable de carácter público y personal (específicamente, se entiende como de carácter público y personal la renovación del D.N.I. así como todas aquellas citaciones de organismos oficiales, que requieran la presencia del afectado como testigo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

8. Por el tiempo indispensable en caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al Servicio Médico el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En todos los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

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

9. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán licencias por el tiempo que sea preciso, con o sin percibo de haberes, mediante solicitud escrita y razonada dirigida a la Línea Jerárquica, quien resolverá lo que proceda.

Siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, se concederán horarios especiales a las personas que cursen estudios profesionales.

Capítulo VI  
*Retribuciones*

**Art. 26.** *Conceptos retributivos*

Se dividen en los siguientes conceptos:

- Salario/Sueldo.  
Es función de la categoría o nivel asignado al puesto. Su valor anual figura en el Anexo II.
- Complemento Plus.  
Es un Complemento adicional al Sueldo que la Empresa establece voluntariamente.

Se dividen en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales.
  - 1.1. Sueldo de Calificación.
    - Salario base o de convenio.
    - Compensación por carencia de incentivos.
  - 1.2. Complementos Salariales.
    - 1.2.1. Personales.
      - Antigüedad (vinculación).
      - Otros complementos personales, si los hubiere.
    - 1.2.2. Del Puesto de Trabajo.
      - Plus de noche.
      - Plus de Seguridad e Higiene.
      - Plus de Trabajos en Fin de Semana y Festivos.
      - Plus de Guardia sin Presencia.
    - 1.2.3. De mayor cantidad de trabajo.
      - Horas extraordinarias.
    - 1.2.4. Otros Complementos.
      - Compensación Mejora Absentismo.
      - Plus Flexibilidad.
    - 1.2.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
      - Gratificaciones extraordinarias.
  2. Devengos extrasalariales.
    - Alojamiento y manutención (dieta).
    - Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.
    - Los contenidos en el Capítulo de Beneficios Sociales.

**Art. 27.** *Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones*

El sueldo de calificación y plus de antigüedad pactados en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas anuales de trabajo pactadas. Si no se realizara esta prestación, estas retribuciones se reducirán en su parte proporcional.

**Art. 28.** *Sueldo de calificación*

Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría y nivel de cada trabajador, y se compone de las partes siguientes:

- a) Salario base o de convenio (80%). Su importe anual se distribuirá en 14 veces al año.
- b) Complemento por carencia de incentivos (20%). Su importe anual se distribuirá en 14 veces al año para el personal Empleado y en 12 para el personal Obrero.

Los importes son los que figuran en las correspondientes tablas.

**Art. 29.** *Plus de vinculación (antigüedad)*

Todo el personal tendrá derecho a percibir un premio de vinculación (antigüedad) por cada período de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios, igual para todos los grupos profesionales o puestos de trabajo.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de Enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de Julio para los ingresados en el segundo semestre.

El importe anual de cada quinquenio es el que se fija en el Anexo V.

**Art. 30.** *Plus de noche*

En el Anexo V se establece un plus por cada día de trabajo en el turno de noche, el cual será percibido por quienes trabajen en el turno de noche.

**Art. 31. Plus de seguridad**

1. Al personal que, por las características especiales del puesto de trabajo, cualesquiera que éstas sean, tenga notoria incomodidad derivada del uso de los medios de protección, y siempre a juicio de la empresa, se le abonará por cada día laborable, la bonificación señalada en el Anexo V.

2. La percepción por este plus se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos y no exceda de media jornada. Igualmente, se deducirán en la parte proporcional que corresponda, en los casos de ausencias.

3. Para la percepción de esta bonificación será imprescindible que el trabajador utilice todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean asignados. La no utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito al trabajador, dará lugar a la eliminación de plus que viniese percibiendo.

**Art. 32. Plus de trabajos en fines de semana y festivos**

En el Anexo V se establece un plus por cada día de trabajo con carácter ordinario, en fines de semana o días festivos.

**Art. 33. Plus de guardias sin presencia**

Según lo indicado, cada hora de guardia se compensará con el Plus correspondiente al Anexo III.

**Art. 34. Horas extraordinarias**

Según lo indicado, cada hora extra se compensará con un plus equivalente a los valores recogidos en el Anexo IV.

**Art. 35. Complemento mejora absentismo**

El índice de absentismo es un factor de preocupación constante en la empresa por lo que se establece como medida de mejora del mismo un análisis continuo de su evolución.

Los valores del Plus Complemento Mejora Absentismo se recogen en el Anexo V, abonándose por día de presencia y trabajo, efectivamente realizados, incluido cuando se realicen funciones de representación legal de los trabajadores. Quedan excluidos, por tanto, las vacaciones, pagas extras y aquellos días de ausencia por cualquier causa diferente a la del trabajo, aún cuando ésta sea justificada y retribuida (p. ej.: Licencias, I.T. por enfermedad, accidente, etc.).

**Art. 36. Plus flexibilidad horaria**

Según lo indicado, cada hora de flexibilidad se compensará con un plus equivalente a los valores recogidos en el Anexo III.

**Art. 37. Gratificaciones extraordinarias**

Se abonarán dos pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas el sueldo de calificación mensual más la antigüedad y plus personal para el personal Empleado, y el salario base mensual más la antigüedad y plus personal para el personal Obrero.

- En Junio, la correspondiente a los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo y Junio.
- En Diciembre, la correspondiente a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre.

El salario de convenio será el vigente para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la gratificación.

La paga correspondiente a Diciembre se abonará conjuntamente con la paga ordinaria del mes, hacia los días 20 a 22 del referido mes.

**Art. 38. Retribuciones por gastos de viaje**

Los principios del sistema de indemnización por gastos de viaje, alojamiento y manutención serán los siguientes:

- a) No deberán suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas porque en este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamiento y manutención.
- b) Mediante la correspondiente percepción el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.
- c) El criterio general a la hora de fijar las Compensaciones por Manutención y Alojamiento es el de Gastos Pagados. No obstante, a juicio de la Dirección, allí donde no sea factible aplicar el criterio anterior, se aplicarán las compensaciones contenidas en el Anexo VII que serán revisadas por la Empresa en los términos que corresponda, al menos una vez al año.

**Art. 39. Retribuciones brutas**

Las retribuciones que se garantizan son brutas y, por tanto, las retenciones legales que corresponden al trabajador, tales como Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), Seguridad Social, etc. se deducirán íntegramente de aquellas.

**Art. 40. Incrementos salariales**

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

- Para el año 2012, se mantendrán las tablas salariales con los valores vigentes de 2011.
- Para el año 2013, se incrementarán los valores en un 1% para todos los conceptos.
- Para el año 2014, se incrementarán los valores según el IPC real con el que finalice 2013, para todos los conceptos.

Aquellos conceptos objeto de un tratamiento especial en el presente Convenio quedan excluidos de éstas subidas, revisándose de la siguiente manera:

- Horas de flexibilidad:
  - Para el año 2012 se establece el doble del valor establecido en 2011 para cada categoría.
  - Para el año 2013, se establece el triple del valor establecido en 2011 para cada categoría.
  - Para el año 2014, se revisarán los valores con los mismos criterios que las tablas salariales.
- Plus de Seguridad:
  - Para el año 2012, se establece un valor de 65 .
  - Para los años 2013 y 2014 se revisarán los valores con los mismos criterios que las tablas salariales.
- Plus de Nocturnidad:
  - Para el año 2012, se establece un valor de 14,5 .
  - Para los años 2013 y 2014 se revisarán los valores con los mismos criterios que las tablas salariales.
- Plus de trabajo en fines de semana y festivo:
  - Para el año 2012, se establece un valor de 35 .
  - Para los años 2013 y 2014 se revisarán los valores con los mismos criterios que las tablas salariales.
- Plus de Movilidad Madrid:
  - Para el año 2012, se establece un valor de 8 para todos los centros.
  - Para los años 2013 y 2014 se revisarán los valores con los mismos criterios que las tablas salariales.

## Capítulo VII

*Beneficios sociales***Art. 41. Retribuciones por incapacidad temporal**

## A) Por Enfermedad Común o Accidente no Laboral:

A todo trabajador en situación de baja por estos conceptos, la Empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de la forma siguiente:

1. Del primer al veintiún día, ambos inclusive, hasta el 85% del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales.
2. A partir del veintidós día de baja, el 100% de lo señalado anteriormente.

## B) Por maternidad:

Durante los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo.

## C) Por Accidente de Trabajo:

Durante todos los días de baja, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de sus Servicios Médicos. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la Empresa establecidos en este Artículo.

**Art. 42. Ayuda por comida**

El personal cuya jornada partida de trabajo de lugar a una interrupción al mediodía no superior a una hora podrá utilizar, si lo desea, los vales que mediante el sistema Ticket Restaurante, la Empresa pone a su disposición.

Para el periodo de vigencia del convenio, se establece un valor de 10,00 euros/día.

Para trabajos en fines de semana y festivos, esta misma dieta asciende a 15,00 euros/día.

**Art. 43. Seguro de vida**

La Empresa tiene contratado un seguro de vida para casos de Fallecimiento e Invalidez Absoluta de sus trabajadores por un importe de 24.000 euros, duplicándose o triplicándose este importe en los casos que recoge la póliza de adhesión.

**Art. 44. Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos**

La empresa subvencionará durante de duración del presente convenio los costos que por enseñanza o readaptación tengan que afrontar los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos con el abono de un subsidio económico mensual por valor de 45 euros/mensuales.

Para tener derecho a este subsidio será necesario que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo disminuido, y que aporte un certificado a la empresa con el debido reconocimiento de la situación de discapacidad emitido por un servicio medico oficial.

**Art. 45. Ayuda escolar**

Se establece una ayuda escolar por valor de 65 euros anuales que se abonarán en la nómina de septiembre, por cada hijo escolarizado hasta los 18 años.

Para la percepción de esta ayuda, será necesario que el trabajador aporte copia de la matrícula en el centro escolar o guardería.

**Art. 46. Asistencia médica**

El Servicio Médico Contratado de la Empresa complementará los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas, revisiones de la vista y análisis y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

**Art. 47. Ayudas por jubilación y defunción**

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

2. Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de un trabajador con más de dos años perteneciendo a la Empresa, serán abonadas a sus herederos legales, dos mensualidades, en importe íntegro de todos sus emolumentos.

**Art. 48. Plus movilidad zona Madrid**

Se establecen en el Anexo V, el valor del Plus a percibir por los trabajadores de Comunidad de Madrid, como compensación por la posibilidad de poder asignar a un trabajador a cualquiera de los centros de trabajo de dicha Comunidad.

Este Plus se cobrará por día de trabajo realmente efectuado.

## Capítulo VIII

*Representación del personal***Art. 49. Derechos sindicales**

Los Delegados de Personal se regirán por las leyes actualmente en vigor.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera: Entrada en vigor y efectos retroactivos**

No obstante lo dispuesto en el artículo 4º, toda la normativa contenida en el presente Convenio que suponga modificaciones de tipo organizativo entrará en vigor a partir de la firma del mismo. Por el contrario los efectos económicos entrarán en vigor el 1 Enero de 2012 salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo en el propio mes o, si no fuera posible, en el siguiente a la firma del Convenio.

**Segunda: Prima por objetivos**

Se crea una prima mensual vinculada a los objetivos del proyecto principal para el que trabaje el taller con los siguientes valores.

- 33,33 euros mensuales para 2012.
- 58,33 euros mensuales para 2013.
- 75 euros mensuales para 2014.

Los objetivos que afectan a cada taller quedan de la siguiente manera:

- Fuencarral: proyecto de mantenimiento S/130.
- Humanes: proyecto de mantenimiento UT/446.
- Vicálvaro: proyecto de mantenimiento S/253.
- Santa Catalina: proyecto de mantenimiento S/102-112.

La prima se cobrará, en función de los indicadores de fiabilidad y disponibilidad, con el mismo peso. Los objetivos a alcanzar siempre se referirán al contrato de mantenimiento, en la parte correspondiente a Btren, y no del conjunto del vehículo, en el caso de que el mantenimiento se realice en consorcio.

En caso de encontrarse el trabajador en situación de baja, la prima se cobrará proporcionalmente, en función de los días trabajados.

Puesto que en ocasiones, las incidencias que pueden afectar a los indicadores de fiabilidad y disponibilidad, están sujetas a negociación entre el mantenedor y el cliente, se pagarán siempre con la situación conocida en el momento del devengo (antes de negociación), realizándose anualmente una regularización de todo el periodo, tanto si esta resulta positiva como negativa.

Los indicadores se publicarán mensualmente en los tableros de comunicación.

**Tercera: Igualdad**

De acuerdo con la legislación vigente, todo lo regulado en el presente convenio es de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación legal.

La Empresa y los representantes de los trabajadores, se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género.

Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

**Cuarta: Sometimiento a los órganos extrajudiciales de solución de conflictos**

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos a los organismos existentes en cada momento, de mediación y arbitraje de la Comunidad de Madrid, tales como el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid o SMAC.

## ANEXO I

TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

| GRUPOS PROFESIONALES                                                                                                                             | NIVELES |    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|----|
| GRUPO 1<br>Ingenieros<br>Licenciados                                                                                                             | A       |    |    |
| GRUPO 2<br>Ingenieros Técnicos<br>Diplomados                                                                                                     | B       |    |    |
| GRUPO 3<br>Jefe de Taller E<br>Jefe de 1º<br>Ayudantes no Titulados E                                                                            | C       |    |    |
| GRUPO 4<br>Jefe de Taller<br>Ayudantes no Titulados                                                                                              | 1A      | 1B | 1C |
| GRUPO 5<br>Maestro<br>Jefes de 2ª                                                                                                                | 2A      | 2B | 2C |
| GRUPO 6<br>Técnico de Organización 1ª E<br>Oficial Administrativo 1ª E<br>Oficial de 1ª E Titulado Superior de Nuevo<br>Ingreso<br>Jefe de Turno | 3A      | 3B | 3C |
| GRUPO 7<br>Técnico de Organización 1ª<br>Oficial Administrativo 1ª<br>Oficial de 1ª<br>Titulados Medios de Nuevo<br>Ingreso<br>Jefe de Equipo    | 4A      | 4B | 4C |
| GRUPO 8<br>Oficial Administrativo de 2ª<br>Oficial de 2ª                                                                                         | 5A      | 5B |    |
| GRUPO 9<br>Auxiliar Administrativo<br>Oficial de 3ª                                                                                              | 6A      | 6B |    |
| GRUPO 10<br>Peón Especialista<br>Peón                                                                                                            | 7A      | 7B | 7C |

## ANEXO II

TABLA DE SALARIOS / SUELDOS (SEGÚN NIVELES)

AÑO 2012

|   | A         | B         | C         |
|---|-----------|-----------|-----------|
| A | 31.798,97 |           |           |
| B | 30.864,51 |           |           |
| C | 29.980,41 |           |           |
| 1 | 29.980,41 | 28.819,82 | 27.770,39 |
| 2 | 26.650,52 | 25.697,71 | 24.801,04 |
| 3 | 24.801,04 | 24.045,72 | 23.261,12 |
| 4 | 22.504,57 | 21.825,89 | 21.151,84 |
| 5 | 20.513,18 | 19.940,37 |           |
| 6 | 19.619,36 | 19.094,62 |           |
| 7 | 19.094,62 | 18.613,31 | 18.164,72 |

## ANEXO III

## TABLA DE VALORES PARA HORAS DE GUARDIAS SIN PRESENCIA

AÑO 2012

|   | A      | B      | C      |
|---|--------|--------|--------|
| A | 5,6987 |        |        |
| B | 5,5313 |        |        |
| C | 5,3728 |        |        |
| 1 | 5,3728 | 5,1648 | 4,9768 |
| 2 | 4,7761 | 4,6053 | 4,4446 |
| 3 | 4,4446 | 4,3093 | 4,1687 |
| 4 | 4,0331 | 3,9114 | 3,7907 |
| 5 | 3,6762 | 3,5735 |        |
| 6 | 3,5160 | 3,4220 |        |
| 7 | 3,4220 | 3,3357 | 3,2553 |

## TABLA DE VALORES PARA HORAS DE FLEXIBILIDAD

AÑO 2012

|   | A       | B       | C      |
|---|---------|---------|--------|
| A | 11,3975 |         |        |
| B | 11,0625 |         |        |
| C | 10,7457 |         |        |
| 1 | 10,7457 | 10,3297 | 9,9535 |
| 2 | 9,5522  | 9,2106  | 8,8893 |
| 3 | 8,8893  | 8,6185  | 8,3373 |
| 4 | 8,0662  | 7,8229  | 7,5813 |
| 5 | 7,3524  | 7,1471  |        |
| 6 | 7,0320  | 6,8439  |        |
| 7 | 6,8439  | 6,6714  | 6,5107 |

## ANEXO IV

## TABLA DE VALORES PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

AÑO 2012

|   | A       | B       | C       |
|---|---------|---------|---------|
| A | 24,6945 |         |         |
| B | 23,9689 |         |         |
| C | 23,2823 |         |         |
| 1 | 23,2823 | 22,3810 | 21,5660 |
| 2 | 20,6963 | 19,9564 | 19,2601 |
| 3 | 19,2601 | 18,6735 | 18,0642 |
| 4 | 17,4767 | 16,9496 | 16,4262 |
| 5 | 15,9302 | 15,4854 |         |
| 6 | 15,2361 | 14,8286 |         |
| 7 | 14,8286 | 14,4548 | 14,1064 |

## ANEXO V

## OTROS PLUSES Y SUBVENCIONES

AÑO 2012

|                                      | Notas           | Día    | Mensual | Anual  | Pagos |
|--------------------------------------|-----------------|--------|---------|--------|-------|
| Plus de Vinculación (Antigüedad)     | Según Art. 6.4  |        | 45,11   | 631,56 | 14    |
| Plus de Mejora de Absentismo         | Según Art. 6.11 | 3,0488 |         | 661,59 |       |
| Plus de Seguridad                    | Según Art. 6.7  |        | 65,00   | 715,00 | 11    |
| Plus de Noche*                       | Según Art. 6.5  | 14,50  |         |        |       |
| Plus de Sábados, Domingos y Festivos | Según Art. 6.6  | 35,00  |         |        |       |
| Plus Movilidad Zona Madrid           | Según Art. 48   | 8,00   |         |        | 217   |

## ANEXO VI

## CARENCIA DE INCENTIVO

AÑO 2012

| % ahorro         | Actividad | Niveles-Euros/hora |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------------------|-----------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                  |           | 3A                 | 3B     | 3C     | 4A     | 4B     | 4C     | 5A     | 5B     | 6 A    | 6B/7A  | 7B     | 7C     |
| 20% Car. Incent. |           | 2,7005             | 2,6182 | 2,5329 | 2,4506 | 2,3766 | 2,3031 | 2,2337 | 2,1713 | 2,1363 | 2,0791 | 2,0266 | 1,9780 |

## ANEXO VII

## RETRIBUCIONES POR GASTOS DE VIAJE

AÑO 2012

**Manutención (sin alojamiento)**

- La compensación diaria para viajes en España será de:
  - Entre 8 y 15 horas (media dieta): 30,15 euros.
  - Más de 15 horas (dieta completa): 56,90 euros.

**Manutención y alojamiento (compensación única)**

- Para viajes nacionales la compensación diaria será de 90,30 euros.

**Compensación por uso de vehículo particular**

- 0,32 euros por kilómetro recorrido.

## ANEXO VIII

**DESARROLLO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES DE BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO PARA LA PROVINCIA DE MADRID**

La necesaria organización del trabajo en la compañía, y el establecimiento de un marco en donde los trabajadores, en función de sus conocimientos y experiencia, estén encuadrados, aconseja la realización del siguiente marco de categorías.

La definición de categorías, trata de una forma sencilla, de dar a conocer los requisitos necesarios para la obtención de las diferentes categorías, sin que por ello se limite el número de categorías o la actualización de la definición de las mismas.

Para que un trabajador pueda ser promocionado a un puesto o a un nivel superior dentro del mismo puesto, se valorará por parte de la Empresa el cumplimiento del conjunto de requisitos de cada puesto, así como el desempeño en su trabajo diario y el grado de compromiso y dedicación.

Las categorías y niveles que rigen el marco laboral de Btren Mantenimiento Ferroviario en la provincia de Madrid son las siguientes:

**Descripción de Categorías:**

*Oficial de 1ª E - Niveles (3A, 3B, 3C)*

El trabajador que ostente esta categoría deberá:

- Coordinar, dirigir y hacer seguimiento de todas las intervenciones que se realicen en el turno en el que desempeña su trabajo.
- Organizar, distribuir y realizar el trabajo según los recursos, tanto humanos como materiales, procesos, costes y tiempo establecidos.
- Asumir la responsabilidad de Seguridad y Salud en las actividades de su turno bajo la supervisión del Jefe de Deposito.
- Planificar y coordinar los trabajos a realizar con socios consorciales y otras empresas que realicen tareas dentro del taller.
- Actuar como máximo responsable del taller en ausencia del Jefe de Taller y Planificador.
- Coordinar los trabajos entre turnos, según su área de supervisión.
- Deberá tener Capacidad de análisis, decisión y resolución de problemas del servicio.
- Tener dotes de mando, capacidad de liderazgo.
- Dominar los conocimientos técnicos avanzados necesarios para la consecución de los objetivos marcados en todas las operaciones de mantenimiento.
- Tener capacidad de realizar el trabajo de forma correcta ajustándose a los cánones de calidad, mostrando un comportamiento proactivo y orientado a la satisfacción del cliente.
- Asegurar, como Responsable Técnico de Mantenimiento, la calidad en las operaciones realizadas.

- Traspasar procedimientos y procesos de forma clara y explícita asegurando en todo momento la percepción de los mensajes.
- Elaborar informes de productividad y mejora de las operaciones.
- Identificar áreas de mejora de sus colaboradores y contribuir al desarrollo de los mismos.
- Tener conocimientos y capacidad para formar a otros trabajadores en las intervenciones de mantenimiento.

*Oficial de 1ª - Niveles (4A, 4B, 4C)*

El trabajador que ostente esta categoría deberá:

- Ser capaz de desarrollar todas las operaciones de mantenimiento tanto de preventivo como correctivo de forma autónoma.
- Tener capacidad para liderar, organizar y coordinar un equipo.
- Tener conocimientos suficientes para investigar y resolver problemas eléctricos, electrónicos y mecánicos con complejidad alta.
- Tener capacidad de recuperar trenes en el sistema.
- Tener capacidad para trabajos de coordinación, organización y logística, supervisados por el Jefe de Turno.
- Ser especialista en todos los sistemas del vehículo bajo el alcance de la compañía.
- Tener capacidad para utilizar programas de mantenimiento.
- Fomentar la cooperación en el equipo.
- Elaborar informes dentro de su área de responsabilidad.
- Tener capacidad para trabajar en situaciones de estrés y bajo presión.
- Tener capacidad para asistir telefónicamente a Jefes de Tren.
- Llevar ejerciendo como Oficial de 2ª, llevando a cabo labores de mantenimiento correctivo de complejidad media durante al menos 3 años.
- Tener capacidad para liderar organizar y coordinar un equipo.
- Asumir la responsabilidad de Seguridad y Salud en las actividades de su equipo.

*Oficial de 2ª - Niveles (5A, 5B)*

El trabajador que ostente esta categoría deberá:

- Capacidad para formar in situ a sus compañeros, en todas las operaciones de mantenimiento preventivo.
- Cumplimentar de documentación acorde al trabajo realizado.
- Realizar y responsabilizarse de cualquier labor que se le asigne dentro de su área de responsabilidad y de acuerdo con su capacidad y formación específica.
- Capacidad para el desarrollo de operaciones de mantenimiento de preventivo de forma autónoma.
- Realizar operaciones de mantenimiento correctivo.
- Tener conocimientos suficientes para investigar y resolver problemas eléctricos, electrónicos y mecánicos con complejidad media.
- Tener un alto nivel de conocimiento de la mayoría de los sistemas del vehículo bajo el alcance de la compañía.
- Tener capacidad para utilizar programas de mantenimiento.
- Fomentar la cooperación en el equipo.
- Elaborar informes dentro de su área de responsabilidad.
- Tener capacidad para trabajar en situaciones de estrés y bajo presión.
- Asistir telefónicamente a Jefes de Tren.
- Realizar y se responsabilizarse de cualquier labor que se le asigne dentro de su área de responsabilidad y de acuerdo con su capacidad y formación específica.

*Oficial de 3ª - Niveles (6A, 6B)*

El trabajador que ostente esta categoría deberá:

- Desarrollar todas las operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo de baja complejidad.
- Tener capacidad de desmontaje y montaje de piezas mecánicas de manera autónoma.
- Capacidad para realizar trabajos de mantenimiento eléctrico y electrónico de baja complejidad de forma autónoma.
- Fomentar la cooperación en el equipo.
- Realizar y responsabilizarse de cualquier labor que se le asigne dentro de su área de responsabilidad y de acuerdo con su capacidad y formación específica.

*Especialista - Niveles (7A, 7B, 7C)*

El trabajador que ostente esta categoría deberá:

- Desarrollar las operaciones de mantenimiento preventivo.
- Tener capacidad de desmontar y montar piezas mecánicas.



- Capacidad para realizar trabajos de mantenimiento eléctrico y electrónico con instrucciones previas específicas.
- Fomentar la cooperación en el equipo.
- Al desempeñar de forma correcta el trabajo en esta categoría, el trabajador promocionará de forma automática a Oficial 3ª a los 18 meses.
- Realizar y responsabilizarse de cualquier labor que se le asigne dentro de su área de responsabilidad y de acuerdo con su capacidad y formación específica.

(03/33.092/12)

