

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Madrid Movilidad, Sociedad Anónima” (código número 28001402011984).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Madrid Movilidad, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el 6 de mayo de 2013; 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 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 6 de noviembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Ámbito de aplicación**

1.- funcional este convenio regula las materias que se especifican en el mismo y que han sido objeto de negociación entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de Madrid Movilidad, S.A., empresa pública municipal.

2.- Personal. Será de aplicación al personal que presta sus servicios en la Empresa Madrid Movilidad, S.A., con excepción del que ocupe cargos excluidos por la Ley.

Artículo 2. Vigencia

1.- La duración de este convenio se extenderá desde el 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2014, a excepción de aquellos aspectos cuya entrada en vigor viene condicionada por el propio texto.

2.- La vigencia de las condiciones pactadas en este convenio se prorrogarán anualmente, si ninguna de las partes lo denuncia expresamente, con una antelación mínima de un mes a su fecha de vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

3.- Los conceptos retributivos contemplados en este convenio, incluidas las prórrogas, se incrementarán anualmente de conformidad con lo que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público. Todo ello en tanto que dichos Presupuestos sean de aplicación a Madrid Movilidad, S.A. De no encontrarse Madrid Movilidad, S.A. dentro de su ámbito de aplicación, el incremento salarial será conforme al incremento del IPC general para todo el Estado, del año anterior.

4.- Si transcurren doce meses desde la denuncia de este convenio sin que se haya acordado uno nuevo o sin laudo arbitral, se aplicará en su totalidad el convenio denunciado, que extenderá su vigencia durante dos años, es decir, los 12 meses transcurridos más un año más.

En todo caso se aplicará el incremento salarial, si procediera, de acuerdo con lo recogido en el apartado 1.3 del presente artículo.

Artículo 3. Criterio de interpretación y derecho supletorio

1.- Las condiciones establecidas en este convenio se aplicarán e interpretarán teniendo en cuenta el conjunto de su articulado.

2.- En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal, autonómico o local.

Artículo 4. Comisión paritaria

1.- Definición.

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio corresponderá a la Comisión Paritaria que se constituirá dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del mismo.

2.- Composición.

Esta Comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de la Empresa, y por tres representantes del Comité de Empresa, designados entre sus miembros, con posibilidad de delegación en ambos casos.

3.- Solución extrajudicial de conflictos

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a trabajadores y Empresa, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Capítulo II

*Clasificación profesional, acceso a plantilla y formación***Artículo 5. Clasificación profesional**

1.- Organización del personal. Los/las trabajadores/as de la Empresa se clasifican en grupos profesionales y dentro de cada uno de ellos en puestos de trabajo que se indican a continuación:

Grupos profesionales

Principios generales

El Sistema de Clasificación Profesional se elabora fundamentalmente, atendiendo a los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para los sistemas de clasificación profesional y siempre teniendo en cuenta las recomendaciones contempladas en la normativa vigente al efecto, respecto a la clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en Grupos Profesionales.

La clasificación profesional constituye una de las herramientas de organización de la empresa para todos los que forman parte de la misma. La asignación de funciones, responsabilidades, reconocimiento del trabajo, el desarrollo profesional, contribuyendo a modernizar el sistema de gestión del trabajo y a estimular profesionalmente a los trabajadores para alcanzar mayores cotas de eficiencia y motivación.

Grupos Profesionales:

Grupo I: Dentro de este Grupo se engloban todos los puestos de trabajo del personal que presta servicios auxiliares y/o administrativos básicos y atención de cara al público.

Grupo II. En este Grupo Profesional se engloban los puestos de trabajo del personal que desarrolla actividades técnicas y/o administrativas concretas y procedimentadas.

Grupo III. En este grupo se incluyen los puestos que requieren estar en posesión de licencias o carnets profesionales para su realización.

Grupo IV. Se incluyen en este Grupo aquellos puestos especializados que ejecutan actividades y tareas en procesos de asesoramiento, soporte y/o apoyo a las funciones de la actividad. Dichos puestos requieren estar en posesión de una titulación determinada o conocimientos equivalentes a criterio de la Empresa, adquiridos por experiencia profesional en la misma, pudiendo realizar labores de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores.

Puestos dentro de los Grupos Profesionales:

Dentro de cada grupo profesional se crean diferentes puestos de trabajo para el desarrollo profesional que se corresponden con una retribución determinada. La progresión dentro de los distintos grupos o fuera de ellos se realizará de acuerdo con los procedimientos marcados en el Convenio Colectivo.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo la Comisión Paritaria avanzará en la implantación del nuevo modelo de clasificación profesional.

3.- A continuación se detallan los grupos y definición de los puestos de trabajo:

Grupo 1

- 1) Auxiliar administrativo
- 2) Operador de servicios
- 3) Ayudante de mantenimiento
- 4) Ayudante

Grupo 2

- 5) Oficial administrativo
- 6) Secretario dirección
- 7) Administrativo
- 8) Oficial mantenimiento
- 9) Gestor flota
- 10) Gestor aparcamiento

Grupo 3

- 11) Conductor especialista
- 12) Conductor

Grupo 4

- 13) Jefe departamento
- 14) Jefe de sección
- 15) Jefe de negociado
- 16) Responsable de base
- 17) Titulado superior
- 18) Tec. habilitado transportes

19) Titulado grado medio/tec.program.

12) 2.- Personal Directivo. El personal Directivo de la Empresa estará integrado por el/la Gerente y los/las Directores/as. Estos últimos estarán sujetos al presente Convenio.

3.- Se establecen las definiciones de cada una de los Puestos de Trabajo descritos anteriormente:

(1) Auxiliar Administrativo:

Es el/la trabajador/a que realiza trabajos administrativos de carácter básico. Igualmente y en caso de estar destinado en caja, se encargará de valorar, liquidar y notificar las diferentes tasas por retirada o depósito de los vehículos custodiados en bases, aparcamientos y depósitos, e introducir en el programa informático los datos necesarios para el correcto proceso del expediente.

(2) Operador de Servicios:

Es el/la trabajador/a que se dedica a operaciones elementales administrativas, de cobro y de atención al público y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo. Estará destinado en las oficinas de los aparcamientos y se encargará de recoger, valorar y cobrar tickets, vales o abonos, e introducir en los programas informáticos los datos necesarios para el correcto proceso del servicio asignado, así como las actividades necesarias para el correcto funcionamiento del aparcamiento como son la extracción y reposición de los cajeros automáticos, cierre y cuadro de caja, gestión de elementos de acceso/ salida, barreras.

Les será de aplicación los pluses recogidos en los artículos 23.1 y 23.2 del presente convenio. El plus de Caja recogido en el artículo 23.1 lo será a partir del 01/01/2013.

(3) Ayudante de Mantenimiento:

Es el/la trabajador/a cuyas funciones son de apoyo al Oficial de Mantenimiento.

(4) Ayudante:

Es el/la trabajador/a cuyas funciones son de apoyo y acompañamiento al conductor y coadyuvar en las operaciones conducentes a la carga y descarga.

(5) Oficial Administrativo:

Es el/la trabajador/a administrativo cualificado que realiza trabajos de gestión y todas las diligencias oportunas para que la labor encomendada llegue a su fin, que requieren, habitualmente iniciativa, asumiendo la responsabilidad de los mismos, pudiendo elaborar y adoptar decisiones bajo supervisión.

(6) Secretario de Dirección:

Es el/la trabajador/a responsable de la oficina de secretaría del Gerente y encargado del funcionamiento de dicha secretaría

7) Administrativo:

Es el/la trabajador/a que con iniciativa y responsabilidad restringida realiza trabajos que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

8) Oficial de Mantenimiento:

Es el/la trabajador/a que bajo la dependencia directa de un Departamento y/o Sección es el encargado/a del mantenimiento de edificios, vehículos y demás elementos pertenecientes a la empresa.

9) Gestor de Flota:

Es el/la trabajador/a que bajo la dependencia directa de un Departamento y/o Sección, efectúa las tareas que se le encomienden dirigidas a la asignación de servicios referidos a la operación de carga, traslado y descarga del vehículo transportado por la grúa, atendiendo así a las diferentes peticiones efectuadas por la Policía Municipal, los Agentes de Movilidad y/u otras entidades.

10) Gestor de Aparcamiento:

Es el/la trabajador/a que, adscrito/a a una Dirección, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo, como son: recoger y cobrar tickets, vales o abonos, practicar liquidaciones y cuadros dinerarios, entrega, custodia e ingreso de recaudaciones así como la supervisión y control de las funciones de los operadores de servicio y del personal de servicios externos.

También atenderá al público y verificará el buen funcionamiento y conservación de las instalaciones.

11) Conductor Especialista:

Es el/la trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir de clase "C" y/o "E", realiza por sí solo, siempre que las circunstancias se lo permitan, todas aquellas funciones, tanto manuales como mecánicas, que sean necesarias para llevar a término la carga, acondicionamiento, transporte y descarga de los vehículos que se le ordene retirar de la vía pública hasta el lugar de depósito de los mismos, o viceversa.

12) Conductor:

Es el/la trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir de clase "E", se contrata para conducir vehículos sin necesidad de conocimientos mecánicos, teniendo como misión principal la de conducir el vehículo, añadiendo funciones de dirección en cuanto a la carga y coadyuvar en las operaciones conducentes a la carga y descarga.

13) Jefe de Departamento:

Es el/la trabajador/a que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia lleva la responsabilidad de las funciones encomendadas al departamento a su cargo. Están encargados de orientar, dirigir y dar unidad a las diferentes secciones, si las hubiere, distribuyendo y coordinando las funciones y trabajos entre el personal que de él/ella dependa.

14) Jefe de Sección:

Es el/la trabajador/a que bajo la dependencia directa de la Dirección o Departamento, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una determinada sección, distribuyendo el trabajo entre técnicos, administrativos, auxiliares y demás personal que de él/ella dependa.

15) Jefe de Negociado:

Es el/la trabajador/a que bajo la dependencia directa de un Departamento y/o Sección, y está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a un determinado negociado, distribuyendo el trabajo entre técnicos, administrativos, auxiliares y demás personal que de él/ella dependa.

16) Responsable de base:

Es el/la trabajador/a que bajo la dependencia directa de un Departamento y/o Sección es el responsable del servicio que presta una determinada base y de las gestiones administrativas que de ella se deriven.

17) Titulado Superior:

Es el/la trabajador/a que se halla en posesión de un título oficial de Grado Superior, que le habilita para ejercer dicha profesión y que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado:

- en razón del título que posee.
- para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.
- que la empresa encomiende los trabajos en función de su titulación y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión

18) Técnico Habilitado de Transportes:

Es el/la trabajador/a que estando en posesión del Certificado de competencia profesional para el transporte nacional e internacional de mercancías por carretera, está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado:

- en razón del título que posee.
- para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.
- poniendo esta capacitación a disposición de la Empresa.

19) Titulado Grado Medio / Técnico Programador:

Es el/la trabajador/a que se halla en posesión de un título oficial de Grado Medio, que le habilita para ejercer dicha profesión y que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado:

- en razón del título que posee.
- para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.
- que la empresa encomiende los trabajos en función de su titulación y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Artículo 6. Plantilla

La Dirección adaptará la plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la Empresa, adoptándose las medidas oportunas para la creación, en su caso, de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios objeto de su actividad.

Artículo 7. Acceso y movilidad.

1.- Los puestos de trabajo que por cualquier causa quedaran vacantes y, en su caso, los puestos de nueva creación, serán ofertados a los/las trabajadores/as de Madrid Movilidad, S.A. quienes podrán optar a dichos puestos si reúnen los requisitos y superan las pruebas que se determinen, las cuales serán comunicadas a los representantes de los trabajadores.

2.- Antes de proceder a la convocatoria de promoción interna, los/las trabajadores/as de la Empresa podrán optar a la vacante y solicitar su traslado si ésta es de su mismo puesto de trabajo y es aceptada por parte de la Dirección.

3.- Aquellos/aquellas trabajadores/as que hubiesen obtenido un traslado, no podrán solicitar otro hasta que no hayan transcurrido, al menos, seis meses desde que se hizo efectivo el anterior.

4.- Oferta exterior. En el caso de no cubrirse por trabajadores/as de la Empresa las plazas vacantes, se procederá a su cobertura a través de oferta externa. En este caso será la Dirección de la Empresa quien establecerá los requisitos necesarios para dicha cobertura.

5.- Designación directa. Dadas las características de los puestos considerados Directivos (Artículo 5.2), su cobertura, en caso de vacante, se realizará mediante designación directa.

Mismo procedimiento se aplicará para la cobertura de puestos de Secretaria/o de Dirección.

Artículo 8. Convocatoria

1.- Los procesos de promoción interna y ascensos deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia, garantizando la aplicación de los criterios de igualdad de oportunidades, capacidad, méritos y antigüedad del/de la trabajador/a.

2.- Todas las vacantes o ampliaciones, se proveerán prioritariamente mediante ascenso de personal de la empresa en activo, siempre que se superen las pruebas establecidas.

3.- Las convocatorias de promoción interna se publicarán en todos los tabloneros de anuncios y/o mediante sistemas de información precisos para garantizar su general conocimiento indicando al menos: denominación y descripción de puesto, horario, requisitos y valoración en su caso.

4.- El departamento de Recursos Humanos registrará y hará pública la relación nominal de solicitudes presentadas, admitidas y no admitidas, precisando la causa de la no admisión y concediendo un plazo para reclamaciones.

Artículo 9. Ascenso y promoción

1.- A la cobertura de vacantes podrá concurrir el personal de cualquier puesto de trabajo con una antigüedad mínima en la empresa de dos años. La Comisión paritaria estudiará situaciones de excepcionalidad.

2.- El proceso de ascenso consistirá en una prueba de carácter eliminatorio que valorará el nivel de aptitud y conocimiento para el puesto de trabajo correspondiente (dotes de mando, capacidad de organización, trato con el personal, experiencia, etc...). Estas pruebas se valorarán mediante la calificación de apto o no apto.

3.- A efectos de evitar discriminación por cualquier causa ambas partes velarán por la igualdad de oportunidades.

4.- En los años en los que no se produzca incremento salarial, no se llevarán a cabo procedimientos de ascensos ni de promociones. Excepcionalmente, por acuerdo de Comisión paritaria, se podrá dejar sin efecto dicha restricción.

Artículo 10. Movilidad funcional

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con lo siguiente:

10.1.- Deberá respetar las titulaciones académica o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y deberá realizarse sin menoscabo de la dignidad del/de la trabajador/a, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

10.2.- La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no requiere causa justificativa ni tendrá límite temporal.

10.3.- La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y se extenderá por el tiempo imprescindible para su atención.

Cuando se trate de movilidad para el desempeño de funciones superiores a las de su grupo profesional, el/la trabajador/a podrá reclamar el ascenso si el desempeño de dichas funciones lo es por tiempo superior a 4 meses en un año ó 6 durante dos años, pero, en todo caso, tendrá derecho a reclamar a la empresa la cobertura de la vacante.

La Comisión Paritaria estudiará situaciones de excepcionalidad que pudieran producirse

10.4.- Fuera de los supuestos de movilidad funcional descritos anteriormente, la misma se llevará a cabo mediante acuerdo individual entre las partes, o, en su defecto, de conformidad con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

10.5.- Se entenderá que un puesto de trabajo es equivalente de otro cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias del primero permita desarrollar las prestaciones laborales básicas del segundo, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación, y la acreditación de titulación o licencia si así se requiriera.

Artículo 11. Formación

Se creará a efectos de formación una Comisión Paritaria, con objeto de elaborar a principio de cada año un plan de formación, realizar el seguimiento y evaluación del mismo y resolver cualquier incidencia que pueda producirse durante su ejecución.

Dentro del Programa de Formación se impartirán cursos que versen, principalmente, sobre materias vinculadas con los servicios que presta la sociedad, con el objetivo de conseguir una mejor cualificación profesional, dando preferencia en la asistencia a los mismos, a aquellos trabajadores cuya actividad guarde relación con el contenido del programa del curso.

Capítulo III

*Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias***Artículo 12. Jornada laboral**

12.1.- La duración de la jornada laboral ordinaria para los distintos turnos y centros de trabajo de la empresa, será de 37 horas y 30 minutos semanales distribuidas de forma regular durante todo el año.

12.2.- Se permitirá 10 minutos de cortesía en el inicio de la jornada de trabajo, a partir de los cuales cualquier retraso no justificado en la entrada o salida anticipada será descontado en la nomina del mes siguiente.

12.3.- Cada trabajador/a dispondrá de un periodo de 30 minutos diarios para descanso general, que se disfrutará preferiblemente entre la 3ª y 5ª hora, y, preferentemente, en el centro de trabajo que se tenga asignado.

12.4.- No estará permitido el abandono del puesto de trabajo, si no es por causa justificada, o para disfrutar el descanso establecido en el punto anteriormente expuesto.

12.5.- El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades y deducciones correspondientes.

Artículo 13. Horario de trabajo

13.1.- Personal de Administración y Mantenimiento:

De 8:00 a 15:30 horas de lunes a viernes.

Para el Personal de Administración se permitirá una flexibilidad de 90 minutos entre las 07:30 y las 09:00 h. en el inicio de la jornada, retrasándose o adelantándose la salida en el mismo tiempo y siempre que la jornada diaria alcance 7h y 30' continuadas.

Para el personal de Mantenimiento se permitirá una flexibilidad de hasta 15 minutos en el inicio de la jornada de trabajo, adelantándose la salida en los mismos minutos.

13.2.- Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos.

a. Responsables de base:

Turno de mañana 07:15 a 15:00 h.

Turno de tarde 15:00 a 22:45 h.

Turno de noche 22:45 a 06:15 h.

b. Conductores y ayudantes:

Turno de mañana 07:30 a 15:00 h.

Turno de tarde 15:15 a 22:45 h.

Turno de noche 22:45 a 06:15 h.

Solape mañana 06:00 a 13:30 h.

Solape tarde 13:45 a 21:15 h.

Solape noche 21:30 a 05:00 h.

c. Gestión de Flota

Turno de mañana 07:30 a 15:00 h.

Turno de tarde 15:00 a 22:30 h.

Turno de noche 22:30 a 06:00 h.

Turno de noche (sábado, domingo y festivo): 22:30 a 07:30 h.

Solape mañana (laborables) 06:00 a 13:30 h.

d. Operadores de Servicio

Turno de mañana 07:30 a 15:00 h.

Turno de tarde 15:00 a 22:30 h.

Turno de noche 22:30 a 06:00 h.

Solape mañana 06:00 a 13:30 h.

Solape tarde 13:30 a 21:00 h.

e. Auxiliares Administrativos (Aparcamientos) y gestor de aparcamientos.

Turno de mañana 08:00 a 15:30 h.

Turno de tarde 15:30 a 23:00 h.

f. Personal de Caja. (Bases depósito y aparcamientos)

Turno de mañana 07:30 a 15:00 h.

Turno de tarde 15:00 a 22:30 h.

Turno de noche 22:30 a 06:00 h.

Turno de noche (sábado, domingo y festivo) 22:30 a 07:30 h.

Solape mañana (laborables) 06:00 a 13:30 h.

Se permitirá una flexibilidad de hasta 15 minutos en el inicio de la jornada de trabajo, adelantándose la salida en los mismos minutos.

13.3.- A los Responsables de Base, personal de Gestión de Flota y Caja se les compensará el exceso horario que realizan en los turnos de mañana, tarde y noche los primeros y Gestión de Flo-

ta y Caja en el turno de noche del sábado y festivo, de la siguiente manera: por cada 7h 30 m de trabajo acumulados se les compensará con el disfrute de un día libre o bien con el cobro de un día de salario (Salario Base*16/360), a elección del trabajador, que lo comunicará a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 14. Asignación de servicios y turnos

14.1.- El régimen de turnos será de asignación fija en mañana, solape mañana, tarde y solape tarde, revisables anualmente. De manera excepcional, si algún/a trabajador/a solicitara por alguna razón justificada el cambio de turno permanente antes de la revisión anual, dicha solicitud será estudiada por la Comisión Paritaria, quién dictaminará su concesión siempre y cuando sea posible dicho cambio.

14.2.- El servicio de turno de noche se cubrirá con personal voluntario, que para el grupo profesional de conductores, deberá ostentar obligatoriamente el puesto de conductor especialista. No obstante, si con dicho personal no se cubrieran las necesidades del servicio, éste se completará con el resto del personal, y se realizará de forma rotativa por periodos máximos de dos semanas.

El turno de noche podrá establecer un turno de solape, si bien todas las referencias en el ámbito de aplicación de éste Convenio al turno de noche se entenderá que engloba a ambos. A efectos del cobro de la nocturnidad el número de horas nocturnas a abonar serán las mismas que las del turno de noche con independencia del horario.

14.3.- El personal voluntario del turno de noche permanecerá en el turno elegido desde el 1 de enero al 31 de diciembre, ambos inclusive, siendo cada año independiente. En el caso de que un trabajador quisiera abandonar el turno de noche una vez finalizado el año de adscripción al mismo, deberá solicitarlo con al menos un mes de antelación el turno deseado, pasando el mismo al turno de tarde.

La vacante sería cubierta con voluntarios a dicho turno, aplicándose el criterio de mayor antigüedad en la Empresa. La adscripción al turno de noche podrá realizarse durante todo el año, si bien la misma se entenderá que lo es hasta el 31 de diciembre del año en curso.

14.4.- Al objeto de poder atender las ampliaciones imprevistas, incidencias del cuadrante o ausencias en fines de semana y festivos, se conformará una lista semestral de retén con todos/as los/as trabajadores/as de operaciones, por periodos de una semana y en grupos de doce trabajadores/as.

Este retén cubrirá los turnos de mañana y tarde, si bien se tratará de asignar los turnos que el/la trabajador/a de retén tenga en esos momentos.

Igualmente se elaborará con el personal de operaciones asignado al turno de noche un retén semestral para dicho turno.

14.5.- Todos/as los/as trabajadores/as que se encuentren realizando estudios universitarios, de grado medio o formación profesional, podrán solicitar turno de trabajo; su concesión se realizará a la vista de las necesidades del servicio, previo estudio y aprobación por la comisión paritaria. Se controlará el aprovechamiento de la formación para mantener los cambios de turno.

14.6.- Ambas partes podrán establecer un procedimiento para definir los puntos anteriores.

14.7.- A todos/as los/as trabajadores/as que hubieren prestado servicio en la empresa con contratos de duración determinada y finalmente lo hicieran como fijos, se les considerará como antigüedad de referencia la del primer contrato prestado en cualquier modalidad, todo ello a los efectos en que se utilizara la antigüedad como criterio de aplicación.

Igualmente se considerará como antigüedad de referencia a los efectos mencionados, la que tuvieran los trabajadores subrogados de otras empresas, independientemente de la asignada a efectos del devengo de antigüedad (trienios).

Artículo 15. Descanso semanal

Con carácter general se estipula un descanso de dos días semanales, sábado y domingo, a excepción de aquellos/as trabajadores/as que les corresponda rotativamente trabajar sábados, domingos y festivos que se fijará su descanso en días laborables, consecutivos y rotativos, dentro de los quince días posteriores a la guardia realizada. Estas guardias de sábados y domingos serán completas, es decir, de ambos días.

El turno de noche librerá un fin de semana y trabajará otros dos alternativamente, siempre que el servicio lo permita.

En el caso de que no estén cubiertos los turnos de solape mañana, solape tarde y/o solape noche en el servicio de sábados, domingos, festivos y la época estival, se cubrirán con personal que tenga guardia y, preferentemente, con personal voluntario.

Artículo 16. Cuadrante de trabajo

Se elaborará un cuadrante semestral para el personal de operaciones, personal en servicio de caja y Gestión de Flota, en el que figurarán los días a trabajar, los días de descanso semanal y el centro de trabajo donde prestará el servicio.

El cuadrante será expuesto en los tablones de anuncios y entregado al Comité de empresa a través de sus Secciones sindicales, 15 días antes de su entrada en vigor. La Dirección correspon-

diente establecerá un plazo para la recepción de las incidencias que los/las trabajadores/as pudieran detectar en su cuadrante de trabajo. Se analizarán las incidencias recibidas y se subsanarán las que no sean conformes a las condiciones pactadas en el presente convenio. Una vez resueltas las incidencias, se publicarán los cuadrantes definitivos.

Se permite que los/as trabajadores/as del mismo puesto de trabajo o equivalente en funciones, puedan permutar entre sí tanto la jornada de trabajo, como el turno, libranzas, fines de semana, domingos y festivos, previa comunicación por escrito a la empresa. Cuando estos cambios se produzcan entre trabajadores de distintos centros de trabajo, prestarán servicio en el que tienen asignado de forma habitual, siempre que sea posible. Estos cambios deberán ser comunicados a la empresa con la mayor antelación posible.

Se podrá efectuar un cambio sobre otro ya realizado siempre y cuando no se vea afectado el servicio. Estos cambios requerirán la aprobación de la Dirección correspondiente a la que el trabajador esté asignado.

Artículo 17. Vacaciones

17.1.- Duración: El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 22 días laborables (de lunes a viernes no festivos) o, en su caso, la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año, aumentándose o deduciéndose el exceso de periodo vacacional disfrutado, si lo hubiese, de la liquidación que le corresponda.

17.2.- Periodo vacacional: Estará comprendido entre el 1 de enero y el 31 de Diciembre, siendo necesario que 11 días laborables como mínimo se disfruten entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, condicionado a que durante este periodo el servicio en activo sea como mínimo del 50% de los efectivos. Podrá haber excepciones que serán estudiadas por la Comisión Paritaria.

El periodo mínimo de días a disfrutar será de CINCO. Se exceptúa de ésta obligación al personal de Administración.

Los periodos de vacaciones tomados desde el 1 de enero al 30 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre, se realizarán por el personal que lo haya solicitado con un mes de antelación, pudiéndolo disfrutar como máximo un 15% de su grupo profesional o puesto de trabajo.

Podrán unirse días de libre disposición así como otro tipo de libranzas a los periodos vacacionales iguales o superiores a cinco días, si bien estos se registrarán de acuerdo con las limitaciones dispuestas en el artículo 18 de este Convenio.

17.3.- El comité de empresa se compromete, dentro de los tres primeros meses del año, a presentar a la Empresa una propuesta nominativa de los diferentes turnos de vacaciones, de tal forma que queden cubiertas las necesidades del servicio. Para ello la empresa facilitará al Comité de Empresa, relación nominal de trabajadores indicando el número de días que le corresponde disfrutar.

17.4.- Los/as trabajadores/as con las mismas funciones podrán permutar entre sí el periodo de vacaciones propuesto, aunque pertenezcan a distinto turno y centro de trabajo, siempre que dicho cambio se autorice por parte de la Dirección de la empresa. Como regla general, se permitirán todos aquellos cambios que no afecten a los porcentajes establecidos y que, por tanto, no afecten a la prestación del servicio. Todos los cambios realizados con posterioridad a la publicación de los cuadrantes conllevarán, además del cambio del periodo vacacional, el del cuadrante asignado entre los trabajadores afectados.

17.5.- Estos turnos, una vez aprobados por la Empresa, serán conocidos por los/as trabajadores/as dos meses antes de su disfrute, y los cambios podrán efectuarse hasta 45 días antes sin necesidad de justificación alguna. No obstante, si hubiese alguna necesidad justificada, la Dirección correspondiente a la que el trabajador esté asignado, estudiará la autorización aunque no se respeten los plazos indicados.

17.6.- Si una vez asignadas las vacaciones, el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal que coincidiese con su periodo vacacional, no se computarán, a efectos de duración de vacaciones, los días que hubiera de coincidencia con ésta situación.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de incapacidad temporal.

Las fechas de vacaciones correspondientes a los días pendientes de disfrutar, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, se pactarán entre empresa y trabajador.

Artículo 18. Días de libre disposición

18.1.- Cada trabajador/a podrá elegir entre disfrutar 8 días laborables al año por asuntos personales, o percibir una retribución económica de dichos días, (salario base *16/360) siendo obligatorio disfrutar como mínimo 2. Dichos días se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

18.2.- El/la trabajador/a comunicará antes del 15 de enero de cada año si desea retribución económica por los días (como máximo 6) y dicha cantidad se prorrateará en 12 meses, abonándose en cada nómina mensual la parte proporcional. Si no se recibiera dicha comunicación se entenderá que el/la trabajador/a opta por el disfrute de los mismos.

18.3.- A) El/la trabajador/a deberá solicitar los días de libre disposición con una antelación de ocho días naturales. En caso de que existan días festivos (distintos de domingos) entre plazo

de petición y la fecha de disfrute, se ampliará dicho plazo tantos días como festivos existan entre las mencionadas fechas.

Se entenderá como entregada una petición en el momento que es recepcionada por el responsable del centro o departamento que corresponda, si bien cualquier trabajador puede optar por entregar directamente en el registro general las peticiones o solicitudes que considere oportunas.

B) Aquellos trabajadores que, incluidos en el reten semanal, sean designados para la realización del servicio durante el fin de semana, podrán reducir el plazo de solicitud de días de libre disposición a 3 días hábiles.

Dicha reducción de plazo será efectiva solo y exclusivamente si el día, o el primer día de los solicitados, se encuadra en la semana inmediatamente siguiente a la prestación del servicio en el retén. En ningún caso podrán autorizarse los días solicitados si previamente existió sorteo entre otros demandantes del día, o bien si con su petición excede del 16% estipulado en el Artículo 18.4 del Convenio.

Quedará automáticamente anulada la petición y su disfrute de los días solicitados, si finalmente no ha prestado servicio.

18.4.- No obstante, el disfrute de los mismos será a elección del/de la trabajador/a, siempre que no haya acumulación de peticiones para un mismo día, pudiendo disfrutarlo por día natural y por base y turno un mínimo de trabajadores de un 12% y un máximo de un 16% de los efectivos disponibles. Si hubiese acumulaciones y todas no pudieran ser atendidas, la concesión del permiso se efectuará mediante sorteo, estando presente algún miembro del comité de empresa.

Si existieran solicitudes, aún cuando estuvieran realizadas fuera del plazo establecido, serán consideradas válidas a efectos de concesión del permiso, en los siguientes términos:

1.- Si no se hubiese cubierto el máximo de disfrute diario establecido, será la Dirección correspondiente a la que pertenezca el trabajador quien, en función de la planificación del servicio, conceda el permiso.

2.- En el caso de que se hubiera superado el máximo permitido será obligatorio la presentación de justificante para poder valorar la petición, siendo necesaria para su disfrute la aprobación de la Dirección correspondiente a la que el trabajador esté asignado.

Estas peticiones fuera de plazo no se contestarán hasta un día laborable (de lunes a viernes) anterior al día solicitado.

18.5.- Si por cualquier motivo el/la trabajador/a decidiera la anulación de los días concedidos, podrá hacerlo hasta dos días hábiles (de lunes a viernes laborables) antes de su disfrute.

Cuando la anulación no lo sea por el disfrute de otro permiso, será cubierta por los/las trabajadores excluidos en su concesión, estableciéndose un turno de reserva en los sorteos correspondientes.

18.6.- Así mismo, si se encuentra en situación de I.T. una vez solicitados o concedidos los días y sí continuara esta situación hasta un día antes de la fecha, quedara anulada la solicitud y por tanto la concesión.

18.7.- Los domingos y festivos no se podrán solicitar como días por asuntos personales.

18.8.- Los días 24 y 31 de Diciembre tendrán la consideración de no laborables para todos los trabajadores de la plantilla. Al objeto de poder atender las necesidades del servicio, se establecerá un servicio especial en igual número de efectivos del que se presta durante un festivo. Este servicio especial se efectuará de forma rotativa, evitándose situaciones de repetición de fechas.

La prestación del servicio los días 24 y 31 que no coincidan en sábado o festivo, no tendrán la consideración de guardia.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 19. Retribuciones

Las condiciones económicas que regirán, en cuanto a la jornada normal de trabajo y al horario regulado en este convenio, serán las que figuran en la Tabla Salarial que, como Anexo nº I, se acompaña al presente convenio, y las reguladas en los artículos del mismo.

Artículo 20. Pagas extraordinarias

Los/as trabajadores/as comprendidos/as en este convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias, que se devengarán trimestralmente y serán abonadas el 30 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el 15 de diciembre, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad de las condiciones económicas correspondientes a cada puesto de trabajo, según las tablas salariales del Anexo I, más la antigüedad.

De acuerdo con lo establecido en el R.D. Ley 20/2012, las retribuciones de los trabajadores de Madrid Movilidad se reducirán en el año 2012 en la catorceava parte de su salario anual.

Artículo 21. Antigüedad

21.1.- Los/as trabajadores/as de Madrid Movilidad, S.A. percibirán en concepto de antigüedad por trienio, una cantidad mensual, igual para todos los puestos de trabajo, por importe de 44,93 euros con un máximo de 7 trienios.

En el año 2013 y durante la vigencia del convenio, incluidas las posibles prórrogas, el máximo de trienios a abonar se incrementará a ocho.

21.2.- La cuantía del trienio se incrementará en los sucesivos años de vigencia del Convenio de la misma manera que el incremento previsto para las retribuciones básicas.

21.3.- Este complemento se considerará salarial a todos los efectos y cotizable a la Seguridad Social, abonándose en cada una de las 16 pagas anuales.

Artículo 22. Anticipos

22.1.- Todos/as los/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito antes del día 10 ó 20 de cada mes, tendrán derecho a un anticipo salarial que permita que la cantidad restante no sea inferior al salario mínimo interprofesional. Con referencia al salario de la siguiente nómina a abonar, dicho anticipo se ingresará el día 14 ó 24 de cada mes, o el primer día laborable de ser estos festivo.

Lo previsto en este apartado no se aplicará al personal que se encuentre en situación de I.T. en todas sus variables.

22.2.- Igualmente se tendrá derecho al anticipo de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas sobre cualquier mes del año, excepto en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre. Dichos anticipos se solicitarán con anterioridad al día 10 ó 20 del mes sobre el que se solicita el abono, haciéndose efectivo el 14 ó 24 del citado mes.

22.3.- Los anticipos correspondientes al mes de agosto que se realicen sobre el salario de ese mes o bien sobre la siguiente paga extraordinaria, deberán solicitarse con anterioridad al 20 de Julio.

Artículo 23. Complementos salariales

Se fijan como complementos salariales todos los pluses que seguidamente se determinan:

23.1.- Plus de Caja

El personal que preste servicio en caja y en concepto de disponibilidad para el mismo durante el tiempo de descanso, así como por cierre de caja, percibirá un Plus de 97,62 euros mensuales.

Este plus no se percibirá durante el mes de vacaciones.

23.2.- Plus de Quebranto de moneda

Al personal que preste servicio en caja, encargado de efectuar el arqueo de la misma, se le abonará en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 71,95 euros mensuales.

Este plus no se percibirá durante el mes de vacaciones.

23.3.- Plus de nocturnidad

La jornada ordinaria trabajada durante el periodo comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas, tendrá una retribución específica denominada "Plus de nocturnidad", cuyo valor será de 2,09 euros, por cada hora o parte proporcional trabajada.

A partir del 01/01/2013 el valor de la hora nocturna será de 2,30 Euros.

23.4. Plus de domingos y festivos

Los/as trabajadores/as que realicen servicio en domingos y festivos, percibirán la cantidad de 26,71 euros por cada uno de los seis primeros domingos o festivos. A partir del séptimo domingo o festivo se percibirá la cantidad de 89,02 euros por cada uno de los festivos o domingos realizados.

A partir del 01/01/2013 los trabajadores que presten servicio los sábados, domingos y/o festivos, percibirán la cantidad de 13,35 euros por cada sábado y domingo y 26,71 euros por el festivo no domingo.

A partir del quinto domingo o festivo, cada trabajador percibirá la cantidad de 45 euros por cada sábado y/o domingo trabajado y 90 euros por cada festivo. Para el personal destinado en caja este incremento será a partir del séptimo domingo o festivo.

En el caso de que el sábado sea festivo, se abonará el sábado y domingo como festivos.

La empresa solicitará voluntarios, elaborándose una relación con este personal y procediéndose a efectuar por orden rotativo todos los sábados, domingos o festivos.

23.5. Plus de incentivo especial

Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del servicio, trabajen en el turno de la noche del 24 al 25 de diciembre y/o la del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán la cantidad de 135,83 euros por cada una de ellas.

Todos los pluses regulados en este artículo 23 no se percibirán en las pagas extraordinarias, vacaciones, ni en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral.

El cobro de estos pluses y de las horas extraordinarias será abonado a mes vencido.

Artículo 24. Precio de descuento por ausencia no retribuida

El precio de hora no retribuida, por ausencia del/de la trabajador/a de su puesto de trabajo, se fija en 9,79 euros / hora para todos los puestos de trabajo.

Artículo 25. Horas extraordinarias

25.1.- El valor de la hora extraordinaria por prolongación de jornada se fija en 22,26 euros, que será igual para todos los puestos de trabajo. Salvo petición expresa del trabajador solicitando su compensación en tiempo libre, las horas extraordinarias se consideran de abono obligatorio.

25.2.- La fecha de compensación en tiempo libre de las horas extraordinarias será a elección del trabajador, salvo causa de fuerza mayor. Para esta compensación no se tendrán en cuenta los límites establecidos para la concesión de los días de asuntos propios.

25.3.- El abono obligatorio de las horas lo será en tanto una norma de rango superior al del Convenio no lo impida, en cuyo caso se procederá a la compensación en tiempo libre por el duplo del número de horas extraordinarias realizadas.

Capítulo V

*Permisos y licencias***Artículo 26. Permisos retribuidos**

E/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se relacionan:

26.1.- Matrimonio o formación de pareja de hecho, 20 días naturales

26.2.- Matrimonio de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su Comunidad de residencia, el permiso será de dos días. Los trabajadores del turno de noche podrán elegir como día de comienzo del permiso el posterior al evento.

26.3 Por nacimiento de hijo/a, 4 días naturales, aumentándose un día más en el caso de complicaciones o parto por cesárea.

26.4.- Por nacimiento de nietos/as: los días que correspondan por hospitalización.

26.5.- Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales, en el caso de ser familiares de 1º grado, 4 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su Comunidad de residencia, el plazo será de dos días más en ambos supuestos.

A los efectos de facilitar la asistencia al familiar enfermo, el trabajador podrá determinar la fecha de disfrute de los mismos, siendo obligatorio hacerlo de forma continuada.

26.6.- Fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales; en el caso de ser pariente de 1º grado, 4 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su Comunidad de residencia, el plazo será de dos días más en ambos supuestos.

26.7.- Por exámenes oficiales, incluido el día de examen para la obtención del carnet de conducir, un día.

26.8.- Presencia ante tribunales y Organismos administrativos el tiempo necesario para las diligencias oportunas, siempre y cuando acredite la citación judicial o administrativa correspondiente.

Si la citación fuera por motivos relacionados con el ejercicio de la actividad de la empresa se le concederá un día, en caso de coincidencia con el tiempo libre del/de la trabajador/a.

26.9.- Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de 15 días laborables, que, en el caso, de ser la madre la solicitante, deberá disfrutarlos de forma inmediata al permiso de maternidad.

Si fuera el padre quien opta hacer uso de éste derecho, éste podrá ser disfrutado durante el descanso de maternidad o bien inmediatamente después de éste, siempre que previamente se hubiera agotado el descanso por paternidad.

Este permiso se incrementará en cuatro días más por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto múltiple.

26.10.- Cuando por razones de guarda legal, el trabajador tenga a su cargo el cuidado directo de algún menor de nueve años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en un mínimo de un octavo y un máximo del 50%, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

26.11.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

26.12.- El/la trabajador/a dispondrá del tiempo retribuido necesario para asistir a consulta médica, cuando así lo precisara el propio interesado, justificando entrada y salida de dicha consulta médica.

A quien disfrute de permiso por los motivos indicados en este artículo y no presente, la correspondiente justificación en un plazo de 4 días hábiles, se le descontará de sus haberes el importe equivalente al tiempo de ausencia, sin perjuicio de la sanción que le corresponda de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 39 de este convenio.

Todas la referencias realizadas a cónyuges o matrimonio se atribuirán, asimismo, a las parejas de hecho, considerando acreditada su existencia con la aportación de un certificado de empadronamiento, que ponga de manifiesto la convivencia en la misma vivienda, al menos durante 12 meses antes de los hechos que originen el derecho a ejercer aquellas facultades recogidas en este convenio para los cónyuges. Se excluye de los beneficios a disfrutar, el recogido en el apartado 1 de este artículo, para lo cual será necesario formalizar la unión de hecho, de acuerdo con lo estipulado en la legislación que le sea de aplicación.

Artículo 27. Permisos no retribuidos

27.1.- Permiso sin sueldo

Todo/a trabajador/a, mediante comunicación por escrito a la empresa con un mes de antelación a su inicio, podrá disponer de un permiso especial no retribuido de hasta 12 meses de duración, que no podrá volver a disfrutar hasta transcurridos 2 años desde la finalización del último solicitado.

La empresa contestará por escrito a dicha comunicación.

Capítulo VI

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 28. Excedencias

28.1.- Voluntaria

Los/as trabajadores/as fijos/as de Madrid Movilidad, S.A. que cuenten al menos con un año de servicio efectivo como tal y no tengan pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, tendrán derecho a una excedencia que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Esta excedencia se solicitará con 15 días de antelación a su inicio.

Durante el periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos sus derechos y obligaciones, no percibirán remuneración de ningún tipo ni se le computará este periodo a efectos de antigüedad.

Entre el periodo mínimo y el máximo el/la trabajador/a podrá solicitar su reingreso al menos con quince días de antelación. Transcurrido el periodo máximo sin solicitar su reingreso se entenderá extinguida su relación laboral.

Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el/la mismo/a trabajador/a hasta que transcurran cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Cuando el/la trabajador/a solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar una plaza vacante de su mismo puesto de trabajo. En caso contrario podrá optar por esperar a que se produzca la vacante u ocupar una vacante de inferior puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional y siempre que reúna las condiciones de idoneidad, con la supervisión de la Comisión Paritaria.

28.2.- Forzosa

Cuando un/a trabajador/a de Madrid Movilidad, S.A. sea designado o elegido para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o ejerza funciones sindicales de representación en alguno de los Sindicatos representados en el Comité de Empresa, o en el ámbito provincial o superior, tendrá derecho a la excedencia forzosa.

Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo y su periodo se tiene como trabajado a efectos de cómputo de la antigüedad. Su duración será por el tiempo que dure su nombramiento o elección y el/la interesado/a deberá solicitar el reingreso dentro de los 30 días naturales siguientes al cese de su cargo.

28.3.- Excedencia por Cuidado de Familiares

A.- Los/as trabajadores/as de Madrid Movilidad, S.A. tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que se estuviese disfrutando.

Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto de tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente y a que el periodo en que permanezca en situación de excedencia sea computado a efectos de antigüedad.

Si una vez finalizado el periodo de excedencia el/la trabajador/a no solicitara el reingreso, será declarado en la situación de excedencia voluntaria.

B.- También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años que podrá disfrutarse de forma fraccionada, exigiéndose los mismos requisitos y con los mismos efectos del apartado anterior, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

28.4.- Excedencia por Incompatibilidad

Los/as trabajadores/as de Madrid Movilidad, S.A. que no tengan pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, tendrán derecho a la excedencia por incompatibilidad cuando pasen a prestar servicios a un nuevo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público con arreglo a la Ley 53/84, de 26 de diciembre, que resulte incompatible con el que venía realizando.

Los/as trabajadores/as permanecerán en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma, y una vez producida la extinción, deberán solicitar el reingreso en un periodo máximo de 30 días desde que se produjo dicha extinción. En caso de que no se produzca esta solicitud o se realizara fuera de plazo, el/la trabajador/a pasará a la situación de excedencia voluntaria.

El periodo que el/la trabajador/a permanezca en esta excedencia no computará a efectos de antigüedad, y una vez que solicite el reingreso tendrá derecho a ocupar una plaza vacante de su mismo puesto de trabajo.

Artículo 29. Jubilación

29.1.- Jubilación Ordinaria

Se establece como edad de jubilación ordinaria la legalmente establecida.

El personal sujeto a este convenio, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, podrá prorrogar su relación laboral con la empresa hasta tener cubierto el periodo de cotización que le permita acceder al derecho de pensión en su modalidad contributiva.

29.2.- Jubilación Parcial

Se regula un proceso de acceso a la jubilación parcial a partir de los 61 años de aquellos/as trabajadores/as que, reuniendo las condiciones establecidas legalmente y las recogidas en este convenio, lo soliciten voluntariamente.

29.2.1. El acceso a la jubilación parcial, quedará condicionada, a la disponibilidad de personal que cumpla los requisitos exigidos para suscribir el correspondiente contrato de relevo.

29.2.2. El/la trabajador/a jubilado/a parcial y el/la trabajador/a relevista deberán cumplir las condiciones de trabajo acordadas, hasta la extinción de los respectivos contratos o acuerdos.

29.2.3. La reducción de la jornada laboral en cómputo anual del/de la trabajador/a que pase a la situación de jubilación parcial, será el máximo permitido por la Ley.

29.2.4. El/la trabajador/a jubilado/a parcial y el relevista, percibirán la retribución (salario, antigüedad, pluses, etc) que corresponda a la jornada laboral pactada, tomando como referencia la jornada completa de un/a trabajador/a con las mismas funciones y puesto de trabajo.

29.2.5. El/la trabajador/a jubilado/a parcial percibirá, devengándose en 12 mensualidades, el porcentaje de salario correspondiente a la jornada laboral que deba trabajar, componiéndose el mismo de la suma de salario base, antigüedad y pagas extras. El salario se actualizará cada año de conformidad con lo dispuesto en esta materia en el presente convenio.

29.2.6. La aplicación de los derechos y garantías recogidos en este Convenio, se realizarán como si el/la trabajador/a jubilado/a trabajara a jornada completa.

29.2.7. El/la trabajador/a jubilado/a parcial está obligado a comunicar a la Empresa cualquier cambio de situación, bien jubilación total, bien pensión de incapacidad, o cualquier otra que se produzca.

29.2.8. La distribución de las horas de jornada real, indicada en el párrafo 2.4 de los/as jubilados/as parciales, se realizará de forma acumulada en cómputo anual distribuida en el número que corresponda de jornadas completas

29.2.9. La duración del contrato del relevista será indefinida o como mínimo, igual a la del tiempo que le falte al/a la trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación.

29.2.10 La jornada de trabajo del/de la trabajador/a relevista, será a jornada completa o a tiempo parcial, pero en todo caso, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido.

29.2.11 El trabajo a desempeñar por el relevista se determinará en función de las necesidades del servicio en el momento que se aplique esta modalidad contractual.

29.2.12 El puesto de trabajo del/de la trabajador/a relevista podrá ser el mismo del/de la trabajador/a sustituido/a o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, todo ello de acuerdo con lo estipulado por la Ley.

29.2.13 Aquellos trabajadores de Madrid Movilidad S.A. acogidos al programa de jubilación parcial, cesarán voluntaria y totalmente en el trabajo efectivo según los términos que se exponen a continuación:

Cesarán en la actividad cuando cumplan los 62 años de edad.

Para los que se acojan a este proceso a partir del 01/01/2013, la fecha de cese de la actividad será los 63 años de edad.

La fecha real del cese, y por lo tanto el último día de trabajo, será el día anterior al cumplimiento de los 62 y 63 años respectivamente.

Desde el momento del cese, permanecerán vigentes todos los derechos y obligaciones derivados del contrato de jubilación parcial celebrado en su día. Esta situación se prolongará hasta la fecha de jubilación total del trabajador afectado por esta medida.

Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá manifestarlo de forma expresa mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, durante el mes de enero de cada ejercicio con el fin de prever la parte proporcional del trabajo que le corresponda en el año en curso y poder reflejar este aspecto en los cuadrantes de trabajo elaborados al efecto.

No se precisa una antigüedad mínima en la empresa para aquellos trabajadores que, cumpliendo la norma legal, deseen acceder a este derecho.

Los trabajadores acogidos a esta norma deberán desempeñar su trabajo durante el tiempo que proporcionalmente le corresponda desde el 1 de enero del año en curso hasta la fecha del cumplimiento del cese efectivo en el trabajo (cumplimiento de los 62 ó 63 años)

Esta norma interna estará vigente siempre y cuando la legislación estatal lo contemple, y no existan modificaciones en el marco legal que impidan la aplicación de la misma.

Igualmente podrán acogerse a esta norma aquellos trabajadores que habiendo cumplido esta edad (63 ó 62 años), no hubieran celebrado previamente con la empresa contrato de situación de jubilación parcial, si bien previamente debería realizarse el trámite administrativo y laboral para su relevo.

Todos aquellos trabajadores que voluntariamente expresen su deseo de acogerse a la situación de "Jubilación Parcial", y por lo tanto, ser sustituidos mediante contrato de relevo en el porcentaje regulado legalmente de su jornada en términos anuales, podrán solicitarlo a la Dirección de Recursos Humanos para que se haga efectivo desde el día 01 del mes siguiente al cumplimiento de los 61 años.

La solicitud deberá realizarse por escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, con un plazo mínimo de antelación de 2 meses a la situación de jubilación parcial, con el fin de que se puedan realizar los procesos de selección que correspondan.

Dicho acuerdo queda supeditado a las disposiciones que sobre esta materia puedan establecer normas de obligado cumplimiento.

29.3.- Jubilación Especial (Anticipada por sustitución)

Madrid Movilidad, S.A. posibilitará el acceso a la jubilación especial a partir de los 64 años, de aquellos/as trabajadores/as que voluntariamente lo soliciten, y que reúnan las condiciones generales exigidas legalmente y las particulares establecidas en el presente convenio.

29.3.1 Los/as trabajadores/as accederán a la pensión de jubilación con los mismos derechos económicos que si tuvieran 65 años.

29.3.2 La Empresa podrá sustituir al/a la trabajador/a que se jubila, cumpliendo los requisitos y condiciones exigidos por la normativa específica de la modalidad de contratación elegida, y este contrato deberá tener una duración mínima de un año.

29.4.- Jubilación Anticipada

Madrid Movilidad, S.A. posibilitará el acceso a la jubilación anticipada a partir de los 61 años, de aquellos/as trabajadores/as que voluntariamente lo soliciten, y que reúnan las condiciones generales exigidas legalmente.

Capítulo VII

Mejoras y ayudas sociales (Ver Disposición Final Cuarta del presente Convenio)

Artículo 30. Incapacidad temporal

En caso de baja por Incapacidad Temporal por cualquier causa, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social correspondiente, hasta alcanzar el 100% de las tablas salariales más la antigüedad, desde el primer día.

Con objeto de adaptarse a lo dispuesto en el Real Decreto Ley/2012 de 13 de Julio, queda en suspenso la redacción anterior sustituyéndola por la siguiente:

1) Cuando la incapacidad temporal derive de contingencias comunes y en casos de hospitalización o intervención quirúrgica, se abonará el 100% del salario más la antigüedad desde el primer día de la incapacidad temporal.

2) Cuando la situación de I.T. traiga causa debidamente justificada, de alguna de las enfermedades relacionadas en el Anexo del R.D. 1148/2011 de 29 de Julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se abonará el 100% del salario más la antigüedad desde el primer día de la incapacidad temporal.

3) Asimismo se abonará el 100% del salario más la antigüedad desde el primer día de la incapacidad temporal, en procesos de I.T. que impliquen tratamiento de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

En situaciones de I.T. derivadas de contingencias comunes no recogidas en los apartados anteriores se procederá de la siguiente manera:

- Del primer al tercer día la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 50% del salario más la antigüedad.
- Del 4º al 20º día de I.T. se completará la prestación hasta alcanzar el 75% del salario más la antigüedad.
- A partir del 21º día de I.T. se completará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario más la antigüedad.

En caso de Accidente de trabajo o enfermedad profesional se completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario más la antigüedad desde el primer día.

Artículo 31. Ayudas para familiares discapacitados

31.1.- Cuando un/a trabajador/a tuviera un familiar de hasta 1º grado, disminuido, mental o físico, percibirá una retribución mensual de 150 euros en concepto de ayuda para educación especial o de rehabilitación y asistencia, previo certificado médico oficial emitido por el Sistema Público de Salud.

31.2.- La concesión de estas ayudas será renovable anualmente siempre que persista la situación, sin perjuicio de aquellos casos en que se requiera un periodo menor de renovación.

31.3.- Si concurriese en dos o más trabajadores/as la condición de parentesco con personas discapacitadas, sólo podrá ser solicitada por uno de ellos, respecto de la misma persona. En este caso, tendrá preferencia aquél con quien conviva la persona discapacitada.

Artículo 32. Ayudas para tratamientos y similares

32.1.- Los/as trabajadores/as de Madrid Movilidad, S.A. tendrán derecho a una ayuda máxima por año trabajado de 150 euros para cada trabajador/a, para atender gastos de gafas, tratamientos oftalmológicos, dentales, de desintoxicación, fisioterapia y otras prótesis y ayudas. Para ello deberá aportar factura de dicho gasto.

32.2.- Las solicitudes de ayudas de esta naturaleza que no estén definidas en el punto anterior, serán estudiadas por la Comisión Paritaria que determinará o no su concesión.

32.3.- Madrid Movilidad, S.A. con la finalidad de reducir costes, podrá concertar la colaboración de empresas especializadas en la materia.

Artículo 33. Ayuda a la natalidad

Los/as trabajadores/as, en concepto de gratificación extraordinaria percibirán 300 euros por nacimiento o adopción de hijos, previa justificación del Libro de Familia y por unidad familiar.

Artículo 34. Ayuda para estudios de los/as trabajadores/as

Con el fin de promover la formación de los/as trabajadores/as, se establecen ayudas anuales para realización de estudios en función del coste de los mismos, atendiendo al siguiente criterio.

Estudios universitarios: Se financiará el coste de la matrícula con un máximo de 300 euros

Estudios de bachillerato, FP, equivalentes y acceso universidad para mayores de 25 años: se financiará el coste de matriculación con un máximo de 250 euros.

Estas ayudas se abonarán una sola vez anualmente a cada trabajador/a que lo solicite, previa justificación del gasto.

Artículo 35. Premio por jubilación

Si la jubilación se produjese un año antes de la edad legal, la gratificación especial por una sola vez, será de 1.837,22,- euros si llevase en la empresa menos de 10 años y de 2.162,17,- euros, si llevase en la empresa más de 10 años.

Si la jubilación se produjese a la edad legal, la gratificación especial por una sola vez, será de 1.081,09 euros y 1.441,44 euros, respectivamente.

Artículo 36. Trabajadores/as con capacidad física disminuida

36.1 A los/as trabajadores/as que por incapacidad física o psíquica sobrevenida, una vez solicitado de acuerdo con el protocolo de actuación establecido entre la Dirección de Madrid Movilidad y los representantes de los trabajadores, no se le haya reconocido por el INSS el derecho a la Incapacidad Permanente Total, y en cumplimiento del deber de protección de la salud, se les garantizará la misma adaptando el trabajo a la persona, acoplándole para ello en otro puesto de trabajo que pudiera efectuar sin perjuicio para su salud.

36.2 El derecho del trabajador solicitante a la adaptación de puesto, comenzará desde el momento en que se inicie el expediente de solicitud de INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, todo ello al objeto de preservar la salud de los mismos en los casos donde son dados de alta con severas limitaciones físicas. En tanto se resuelve el expediente de IPT el trabajador adaptado percibirá el salario correspondiente a su puesto de trabajo.

Una vez resuelto el expediente en todas sus fases del procedimiento en vía administrativa (no se tendrán en cuentas en este periodo las posteriores acciones judiciales que puedan adoptarse) que en caso de denegación del mismo, el trabajador pasará a un puesto de trabajo de nueva creación que se denominará de igual manera que la que ostente, añadiéndose la palabra "ADAPTADO", siendo posible minorar el Salario Base del mismo hasta un máximo del 5%. Dicha minoración se calculará sobre las tablas salariales correspondientes al año en curso y el resultante servirá como base de cálculo para posteriores subidas salariales.

36.3 El trabajador adaptado podrá solicitar el reingreso en su puesto de trabajo anterior cuando así lo considere oportuno de acuerdo con su evolución médica. Este reingreso será automático, recobrando todos los derechos y deberes inherentes al puesto.

36.4 Madrid Movilidad se compromete de forma obligatoria a proporcionar un nuevo puesto de trabajo dentro de la Empresa a todo trabajador de la misma que sea declarado Incapacitado Permanente Total por la Entidad Gestora de la Seguridad Social competente en esta materia (INSS) y voluntariamente así lo solicitase.

Incapacitado Permanente Total, de ahora en adelante IPT, es aquel trabajador cuya incapacidad le inhabilita para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

El tipo de contrato que se celebrará con el trabajador será indefinido a tiempo parcial con una duración semanal suficiente en horas que permita completar el 100% del salario y antigüedad correspondiente a su puesto de trabajo anterior, de tal forma que sea solapado con su prestación. El trabajador deberá solicitar previamente al INSS la autorización preceptiva para compatibilizar las dos situaciones administrativas, de tal forma que Madrid Movilidad deberá comprobar con documentación oficial este requisito.

A estos trabajadores se les liquidará y finiquitará el contrato de trabajo que, con anterioridad al reconocimiento de la prestación, mantuvieran con la empresa.

Con el nuevo contrato se reconocerá la antigüedad del trabajador exclusivamente a los efectos económicos, por lo que, a efectos indemnizatorios, en caso de despido improcedente u objetivo se devengará la indemnización que pueda corresponderle desde la celebración del nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial.

Para acceder a esta nueva situación será imprescindible que el trabajador haya mantenido una relación laboral de carácter indefinida con Madrid Movilidad anterior a la declaración de IPT.

La retribución del trabajador será la que corresponda al nuevo puesto de trabajo, reducida en la parte proporcional de la jornada que no presta. Igualmente tendrá derecho a sus pagas extras, y a todos aquellos de carácter social que se reflejan en el Convenio Colectivo.

El nuevo puesto de trabajo será acordado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, siendo garantizado al menos un puesto laboral compatible con su estado de salud y similar económicamente al que prestaba con anterioridad.

Con el fin de completar la base reguladora de la futura prestación por jubilación, Madrid Movilidad se compromete igualmente a abonar el importe del Convenio Especial que celebre el trabajador con la Tesorería General de la Seguridad Social de tal forma que el trabajador afectado por esta situación tuviera garantizadas el 100% de sus cotizaciones de cara a la futura prestación de jubilación. La duración de dicho Convenio Especial será el periodo que transcurra entre la fecha en la que el trabajador acceda a la situación de IPT y la fecha en la que éste cumpla la edad legal de jubilación, con el tope máximo de los años computables exigidos para el cálculo de la base reguladora para la pensión de jubilación.

El importe equivalente al coste estimado del convenio especial, y con carácter de indemnización, será satisfecho al trabajador a través de una compañía de seguros con carácter mensual desde la fecha en que pueda suscribir el convenio especial con la Seguridad Social en las condiciones anteriores. A tal fin, la empresa suscribirá con una compañía de seguros la póliza que mejor proceda para que sea dicha compañía la que abone al trabajador, o en caso de fallecimiento a sus herederos legales, las cantidades pendientes de abonar a aquél por el citado convenio especial. Para el caso de que el trabajador falleciera antes de poder suscribir el convenio especial, la cuantía correspondiente a la totalidad del coste estimado, con sus correspondientes actualizaciones y con la duración pactada, se le entregará como pago único a sus herederos, con las regularizaciones que procedan como consecuencia del adelanto de dicho pago.

La base mensual de cotización inicial por Convenio Especial, será la diferencia existente entre la cotización que proceda del cálculo de la nómina del nuevo puesto laboral y la base de cotización que resulte de dividir por doce la suma de las bases de cotización por contingencias comunes de los doce meses consecutivos anteriores al mes en el que dicho trabajador pasa al nuevo puesto de trabajo que le fuere asignado tras el reconocimiento de la declaración de IPT. El importe del Convenio Especial establecido en el párrafo anterior se revalorizará hasta la fecha legal de jubilación del trabajador, en un 3 por cien anual.

Los importes correspondientes al coste del convenio especial que en cada caso resulten, estarán sujetos, si procede, a las retenciones fiscales que establezca la Legislación vigente.

A partir del presente acuerdo los trabajadores a los que les sea reconocida una IPT y tengan una edad igual o superior a 55 años y renuncien a la suscripción de un contrato parcial en la empresa acogiéndose a lo establecido en el presente artículo, percibirán en concepto de indemnización, tras quedar extinguida su relación laboral con la empresa, el importe del convenio especial con la Seguridad Social en la cantidad correspondiente para poder mantener una base de cotización equivalente al 100 por 100 de la base de cotización por la que el trabajador haya cotizado en los doce meses anteriores a la baja.

La duración del convenio especial con la Seguridad Social a los efectos del cálculo del importe del mismo, se iniciará a partir del mes siguiente al que finalice la obligación de cotizar por parte de la empresa y finalizará, como máximo, en la fecha en la que el trabajador cumpla la edad legal de jubilación.

El importe del convenio especial con la Seguridad Social se revalorizará y hasta la fecha en la que el trabajador alcance la edad legal de jubilación, en un 3 por cien anual.

La empresa suscribirá con una compañía de seguros la póliza que mejor proceda para que sea dicha compañía de seguros la que abone al trabajador, o en caso de fallecimiento a sus herederos legales, las cantidades correspondientes al convenio especial con la Seguridad Social.

Los importes correspondientes al coste del convenio especial que en cada caso resulten estarán sujetos, si procede, a las retenciones fiscales que establezca la legislación vigente.

A esta situación podrá acceder todos los trabajadores que, cumpliendo con lo establecido, hubieran sido declarados en situación de IPT.

El proceso o protocolo de actuación para adaptar al personal (actual y futuro) con restricciones físicas se llevará a cabo con la combinación de dos tipos de acciones: una de tipo médico y otra administrativo – jurídica:

1. En primer lugar el trabajador solicitante de la adaptación se reunirá con el médico contratado por Madrid Movilidad, al que aportará informes médicos y se someterá, en su caso, con objeto de complementar las aportadas si procede, a las pruebas médicas que el facultativo dictamine con la colaboración de la Mutua de AT. El coste de las pruebas médicas correrá a cargo de la empresa. Asimismo correrá a cargo de la Empresa, los costes relacionados con las reclamaciones jurídicas a las que hubiera lugar.
2. Se solicitará ante el INSS la prestación por IPT, Incapacidad Permanente Total que inhabilita para el trabajo habitual.
3. En caso de denegación, realizaremos reclamación previa en el plazo de 30 días con el asesoramiento y colaboración de los servicios jurídicos de Madrid Movilidad.
4. En caso de no prosperar la reclamación mencionada, interpondremos demanda correspondiente en el Juzgado de lo Social, quedando este punto a voluntad del trabajador solicitante por lo que las costas de este proceso quedarán a cargo del trabajador.
5. Una vez llegado al fin de la vía administrativa, en caso de denegación, el trabajador quedará adaptado con las condiciones expresadas anteriormente.

Artículo 37. Asistencia jurídica

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a que la empresa les proporcione la asistencia de un abogado desde el inicio al fin del proceso jurídico, en los casos en que por la prestación y durante el desarrollo del servicio de grúa, es decir, desplazamiento al lugar de retirada, carga, acondicionamiento y descarga del vehículo y transporte al lugar de depósito, se produjese algún tipo de agresión por terceros, ajenos a la Empresa, siempre que el/la trabajador/a no haya incurrido en negligencia ni comportamiento doloso o culpable. Tendrán derecho asimismo a la asistencia jurídica, todos los trabajadores independientemente de su puesto de trabajo, que se vean incurso en cualquier diligencia o proceso judicial como consecuencia de la actividad.

Artículo 38. Ayuda de transporte

1.- Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio gozarán de una ayuda de transporte. Esta consistirá en la concesión del abono de transporte anual expedido por el Consorcio de Transportes de Madrid, conforme a su domicilio habitual.

2.- El personal temporal, jubilados parciales, interinos, etc, que no presten servicio el año completo, percibirán en nómina un Plus de Transporte equivalente al importe que corresponda en función del precio de la tarjeta de abono transporte de su zona.

Capítulo VIII

*Régimen disciplinario***Artículo 39 Faltas**

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga una infracción de los deberes y obligaciones impuestas por las disposiciones legales en vigor así como las que se detallan en este artículo.

Cada trabajador/a será responsable del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en tres categorías: Leves, Graves y Muy Graves.

Se especifican en el presente artículo algunas de las faltas que el personal de la empresa puede cometer en el desempeño de las obligaciones propias de su función de trabajo.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

39.1.- Faltas leves

- a) Emplear prendas distintas de las que reglamentariamente componen la dotación de vestuario del/de la trabajador/a, así como la falta de higiene y corrección en el uso del mismo.
- b) Omitir voluntariamente la consignación de datos en los distintos partes de trabajo.
- c) No presentar la justificación de falta al trabajo en un plazo inferior a cuatro días hábiles.
- d) La cuarta falta de puntualidad en la entrada al trabajo durante un mes.
- e) Dejar de fichar más de tres veces al mes en las distintas interrupciones de la jornada de trabajo, así como en su inicio y/o finalización, siempre que sea por negligencia del/de la trabajador/a.
- f) No comunicar con antelación la ausencia justificada al trabajo, salvo imposibilidad de realizarla.
- g) Negligencia o desidia en el trabajo siempre que no tenga consecuencias graves.
- h) Abandonar el puesto de trabajo durante la jornada, sin causa justificada o sin haber obtenido permiso.
- i) Proferir palabras malsonantes o gestos groseros, así como la falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, superiores y público en general.
- j) No comunicar al superior inmediato los defectos de material o necesidad del mismo para trabajar.
- k) Introducir en el centro de trabajo personal ajeno al mismo.

39.2.- Faltas graves

- a) El deterioro por negligencia del/de la trabajador/a de los materiales o herramientas, de las que le provea la empresa para el desempeño de su trabajo.
- b) La reiteración de una falta leve en un periodo de dos meses, a contar desde la fecha de comisión de dicha falta leve.
- c) Alegar y simular enfermedad o molestias físicas, con el fin de no realizar las tareas que le sean encomendadas.
- d) Simular averías o defectos en los vehículos que produzcan interrupción parcial del servicio durante la jornada.
- e) Arrancar o deteriorar los carteles, avisos, impresos de orden interior y de trabajo, así como los expuestos en los tableros de anuncios para uso del comité y secciones sindicales.
- f) La desobediencia de las órdenes recibidas de los superiores en materias relacionadas con el trabajo a desempeñar.
- g) No respetar las normas de seguridad durante el trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, a la calidad del servicio, o que ocasione una disminución en el rendimiento.
- i) Solicitar u obtener permisos alegando para ello causa falsa o inexistente.
- j) Ocasionar de forma sistemática daños tanto a la grúa como al vehículo arrastrado.
- k) Abandono del servicio sin causa justificada.
- l) La retirada del carnet de conducir como consecuencia de infracciones cometidas conduciendo el vehículo de la empresa.
- m) La complicidad o encubrimiento de faltas muy graves.
- n) Originar enfrentamientos con compañeros o personal ajeno a la empresa.
- o) Cualquier otra de naturaleza, repercusión o consecuencias semejantes a las anteriores.

39.3.- Faltas muy graves

- a) El abandono del servicio cuando cause perjuicio a la regularidad y funcionamiento del mismo.
- b) La apropiación indebida de cualquier repuesto, utensilio o material de la empresa.
- c) El conducir los vehículos de la empresa de manera imprudente o temeraria, con riesgo para la seguridad de los peatones y demás vehículos, así como la de las personas que viajen con él.
- d) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas estando de servicio y/o durante la jornada laboral.
- e) La reiteración de una falta grave en un periodo de 6 meses.

- f) Utilizar los vehículos, materiales o herramientas de la empresa, para fines que no sean propios de la actividad de la misma.
- g) Inducir a otros a desobedecer órdenes o directrices relativas al desempeño del trabajo.
- h) Simular un accidente para hacer valer como tal las lesiones causadas fuera de la empresa.
- i) La comisión de actos que atenten o perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa, en los locales o dependencias de la misma, dentro o fuera de los centros de trabajo, durante la jornada de trabajo.
- j) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en útiles, productos, herramientas, máquinas, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de Empresa.
- k) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- l) Realizar trabajos por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal.
- m) Revelar información referente a la empresa a personas ajenas a la misma.
- n) Conducir un vehículo de la empresa por carecer del carné derivado de la pérdida de la totalidad de los puntos sin comunicar dicha circunstancia.

Artículo 40. Sanciones

Las faltas se sancionarán atendiendo a la mayor o menor peligrosidad, malicia, repercusión y demás circunstancias que concurran.

La Empresa, antes de proceder a sancionar una presunta falta grave o muy grave de un/a trabajador/a, requerirá a su representante sindical para intentar el esclarecimiento de los hechos.

Las sanciones consistirán en:

Por faltas leves: Amonestación privada, carta de censura o suspensión de empleo y sueldo hasta de cuatro días. Inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinticinco días. Inhabilitación para el ascenso durante un periodo de hasta cinco años.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiséis a sesenta días, o despido disciplinario.

Las faltas se considerarán prescritas si superan los periodos de: quince días para faltas leves, quince días para faltas graves y sesenta días para faltas muy graves, sin que se haya iniciado actuación alguna por la empresa.

El cómputo de los periodos anteriores se realizará desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Asimismo la empresa cancelará a todos los efectos, las notas o escritos por sanciones, obrantes en los expedientes personales de los/as trabajadores/as, de no haberse producido nueva falta de cualquier clase o graduación. Para que proceda dicha cancelación, el/la trabajador/a no deberá haber sido sancionado durante los siguientes periodos de tiempo:

- tres meses para la cancelación de faltas leves
- seis meses para la cancelación de faltas graves
- un año para la cancelación de faltas muy graves

Estos periodos podrán acortarse si se conociera y justificaran circunstancias no tenidas en cuenta al tiempo de imponerse la sanción.

El comité de empresa será informado en el caso de sanción a cualquier trabajador/a.

El/la trabajador/a podrá impugnar la sanción que le hubiese sido impuesta, mediante demanda que habrá de ser presentada ante el organismo competente.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Artículo 41. Representantes legales de los trabajadores

El comité de empresa tendrá todos los derechos y garantías que se contemplan en los artículos 63 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas retribuidas que recoge el artículo 68-e), queda en 360 horas anuales.

Las horas indicadas serán aplicadas a todas las actividades relacionadas con las funciones de representación. A estos efectos no se computarán a cargo a dicho crédito horario, las de las sesiones convocadas expresamente por la dirección de la empresa, ni a las que se refiere el Artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Con carácter general, y con el fin de no causar trastornos a los servicios correspondientes, cuando los representantes de los trabajadores hayan de disponer de unas horas determinadas, retribuidas o no, en función de su representación, habrán de solicitarlo a su jefe inmediato con la máxima antelación posible. Se extremará esto último en aquellos casos que la ausencia de un representante de los trabajadores suponga que otro trabajador deba ocupar su puesto.

- a) Secciones Sindicales

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos representados en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

Un delegado por cada sección sindical podrá estar presente en las negociaciones del comité de empresa con derecho a voz.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán los siguientes derechos:

- 1º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene.
- 3º Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/las trabajadores/as en general y a los/las afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

El crédito total de horas anuales que le corresponda gestionar a cada sección sindical, en función de los miembros que tenga en el comité de empresa, más el crédito adicional si correspondiera, podrá ser acumulado por la sección sindical de que se trate, en uno o más miembros del comité de empresa o delegado sindical.

La Empresa aportará a las secciones sindicales el material necesario de oficina para facilitar el desarrollo de sus funciones, incluso línea telefónica y acceso a Internet.

b) Locales

Existirá un local debidamente equipado, para la utilización por el comité de empresa y las secciones sindicales con representación en dicho comité. Asimismo y para la celebración de asambleas generales convocadas por el Comité de Empresa, se facilitará por la empresa un lugar suficiente en espacio para tal fin. Si no tuviera posibilidades de facilitar uno propio, correrá con los gastos que ocasione el facilitar uno ajeno con un máximo de dos veces al año.

Artículo 42 Cuota sindical

La Empresa descontará en nómina, a los/las trabajadores/as que así lo solicitasen por escrito, la cuota sindical que señalen y abonará dicha cuota en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador/a, debiendo entregar mensualmente relación de los cobros, así como copia del ingreso bancario a las citadas secciones sindicales.

Asimismo e independientemente de la cuota sindical, la Empresa podrá descontar de la nómina a los/las trabajadores/as que así lo soliciten por escrito, la cantidad mensual indicada por éstos y abonarla en la cuenta bancaria del Sindicato indicada por cada trabajador, debiendo entregar copia del ingreso bancario a las citadas Secciones Sindicales.

La solicitud de este descuento no correspondiente a cuota sindical, deberá ir firmada además de por el trabajador, por el Sindicato correspondiente en prueba de conformidad.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Artículo 43. Disposiciones generales

Todos/as los/las trabajadores/as cumplirán y harán cumplir, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección de la Empresa directamente o a través de su Servicio de Prevención, fundamentalmente en el campo preventivo.

Los/as trabajadores/as deberán especialmente:

- Usar adecuadamente los vehículos, máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección individual (EPI) facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas, así como los dispositivos de seguridad existentes relacionados con su actividad.
- Informar de modo inmediato a su superior jerárquico y a los/las trabajadores/as designados para realizar actividades de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud laboral.
- Conocer las normas profesionales, instrucciones y recomendaciones establecidas en la Empresa para la prevención de los riesgos de su puesto de trabajo y colaborar en su cumplimiento.

Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, por parte de la representación de los trabajadores, tendrán derecho a que se les sume al crédito horario, el tiempo empleado en las actividades a que se refiere el art. 37, punto 1 apartado 3º y el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del art. 36 de la Ley 31/95 de P.R.L., aún fuera de la jornada laboral, al considerarlo como trabajo efectivo.

Para la entrega y consulta de documentación sobre Prevención de Riesgos laborales se seguirá el procedimiento acordado que figura como Anexo II.

Artículo 44. Reconocimiento médico

Los reconocimientos médicos realizados al personal de Madrid Movilidad, S.A. tendrán por finalidad la vigilancia periódica del estado de salud del/de la trabajador/a.

Dichos reconocimientos serán voluntarios y se realizarán, en la medida de lo posible y sin que ello produzca ningún perjuicio al normal funcionamiento del servicio, dentro de la jornada laboral.

Artículo 45 Vestuario

Como norma general, todos los/las trabajadores/as y especialmente los/las que estén en contacto permanente con el público, cuidarán la corrección en el trato, su forma de vestir y su aseo personal.

Correrán a cargo de la empresa las modificaciones que precisen la prendas de trabajo para los/as trabajadores/as que requieran tal modificación por necesidades físicas, siempre que se cuente con la correspondiente prescripción médica.

Artículo 46. Mantenimiento de herramientas

Todos los útiles y herramientas de trabajo estarán siempre en perfecto estado de funcionamiento, con el fin de ofrecer la mayor seguridad en el trabajo, reparando o reponiendo, según el caso, aquellas que se estropearan.

Todos/as los/as trabajadores/as efectuarán un uso adecuado y deberán comunicar por escrito a su superior cualquier anomalía que detecten en las mismas.

Artículo 47. Limpieza de locales

La empresa dispondrá de un servicio profesional de limpieza, dedicado a oficinas, vestuarios y demás locales de concurrencia de la empresa.

Así mismo al menos dos veces al año se limpiarán los espacios dedicados al depósito de vehículos.

Artículo 48. Seguros

a) Seguro de Accidentes

La empresa formalizará una póliza de seguro de accidentes complementario al oficial y obligatorio, que asegure el pago de la cantidad de TREINTA Y SEIS MIL EUROS, en caso de fallecimiento accidental, la garantía de invalidez permanente según baremo, y la incapacidad profesional absoluta.

b) Seguro de Vehículos

La Empresa formalizará un seguro que cubra cualquier daño producido a los vehículos transportados o intervenidos y a los daños que estos vehículos puedan ocasionar a bienes materiales o personas, durante las operaciones relacionadas con el servicio, así como la responsabilidad civil, entregando una copia de estos seguros al comité de empresa.

Artículo 49. Realización de servicios en zonas de seguridad e itinerarios oficiales

En la realización de estos servicios se aplicarán las medidas descritas en la circular 06/18/04/89 SG del Cuerpo de la Policía Municipal. Cada trabajador/a revisará que en su vehículo grúa se encuentra una copia de la citada Circular.

Artículo 50. Retirada del permiso de conducir

1.- Al trabajador que como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa, se le retire el permiso de conducir, será adscrito, por el tiempo que dure la sanción, a otro puesto de trabajo de acuerdo con su condición física y/o académica, respetando el salario de su puesto de trabajo. Quedan excluidos de este beneficio, los conductores que se vieran privados del citado permiso como consecuencia del consumo de drogas, ingestión de bebidas alcohólicas o conducción temeraria constitutiva de delito.

El conductor tendrá la obligación de obtener el permiso de conducir en el plazo establecido en la normativa que regula esta materia. En el supuesto de no obtenerlo en dicho plazo, pasará a la situación de permiso sin sueldo hasta el momento de la obtención.

2.- En caso de retirada de permiso de conducir como consecuencia de la conducción de un vehículo particular ajeno a la empresa, se le adaptará a otro puesto de trabajo, aplicándosele durante el tiempo que perdure la retirada del permiso, igual minoración salarial que la recogida en el Artículo 36.2 para los trabajadores adaptados por incapacidad física. No obstante, aquellos trabajadores con puesto de trabajo de conductor especialista a quienes les sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de la pérdida de todos los puntos del mismo por causas diferentes de las establecidas anteriormente, tendrán la obligación de obtenerlo en el plazo establecido por la ley. En el supuesto de no obtenerlo en dicho plazo, pasará a la situación de permiso sin sueldo hasta el momento de la obtención.

Tanto las sanciones como las pérdidas de puntos que sean debidas a acciones cometidas por responsabilidad del la Empresa, serán a cargo de esta, que asumirá el coste, tanto de las sanciones como de los cursos de capacitación para la recuperación de los puntos.

Las causas reflejadas en los puntos 1 y 2, solo podrán ejercitarse dos veces durante el tiempo que dure la relación laboral del empleado con la Empresa.

En el caso de retirada del permiso de conducir por las causas excluidas en los puntos 1 y 2:

- a) Si la retirada del permiso se produce como consecuencia de actos realizados durante la conducción de un vehículo de la empresa, el trabajador podrá ser objeto de suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure la sanción, o de despido disciplinario.
- b) Si la retirada del permiso se produce como consecuencia de la conducción de un vehículo particular, el trabajador pasará a la situación de permiso no retribuido mientras dure la sanción.

Capítulo XI

Disposiciones finales

Primera: globalidad del convenio

las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. No obstante, si por disposición legal o reglamentaria, se modificara de forma favorable para los/las trabajadores/as alguno de los artículos pactados, se estará a lo que dispongan dichas normas, respetándose el resto del convenio.

Segunda: servicios minimos

cuando se produzca una huelga legal en la empresa, las partes acuerdan respetar los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente, por tratarse de un servicio público, siempre que las partes no lleguen a un acuerdo

Tercera: reconocimiento de deuda

Los trabajadores de Madrid Movilidad con antigüedad anterior al 31/12/2005, tienen pendiente de cobrar los días que pudieran corresponderle desde el 16/10/2005 al 31/12/2005 en concepto de paga extra de octubre.

Dicho importe al no poder hacerlo efectivo durante el año 2006, tiene que ser abonado en el momento de producirse la baja definitiva del trabajador en la empresa, calculándose su importe en base al salario existente en el momento de dicha baja.

La empresa se compromete a regularizar esta deuda durante los años 2013 y 2014.

Cuarta: suspension de ayudas

En el año 2013 y durante la vigencia del presente convenio y de sus posibles prórrogas, las ayudas contempladas en los artículos 32, 33 y 34 quedan en suspenso.

Su aplicación queda condicionada a las instrucciones que emanen del Area de Economía, Hacienda y Administración Pública del Ayuntamiento de Madrid.

Quinta: plan de igualdad

con el presente convenio ha sido negociado por la representación legal de la empresa y la totalidad de los miembros del comité de la misma, la renovación del Plan de Igualdad que tenia fecha de vigencia hasta la negociación de éste nuevo Convenio.

La vigencia de dicho Plan de Igualdad será la misma que la vigencia pactada con sus posibles prórrogas, del presente Convenio Colectivo.

Sexta: composicion de la comision negociadora

El presente convenio ha sido negociado por la representación legal de la empresa y la totalidad de los miembros del comité de la misma, suscribiendo el presente texto en Madrid a 6 de Mayo de 2013.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2012

Personal de administración y aparcamientos

	SALARIO BASE MENSUAL
Jefe de departamento	2.839,24
Jefe de sección	2.453,10
Titulado superior	2.126,75
Jefe de negociado	2.000,98
Técnico habilitado de transportes	1.914,08
Titulado grado medio / tco. Programador	1.843,19
Oficial administrativo	1.817,00
Secretario/a de dirección	1.758,06
Administrativo	1.661,45
Auxiliar administrativo	1.511,34
Operador de servicios	1.162,16

Personal de operaciones, bases y aparcamientos

	SALARIO BASE MENSUAL
Responsable de base	2.007,31
Conductor especialista	1.924,39
Conductor	1.693,07
Ayudante	1.512,65
Oficial de mantenimiento	1.843,17
Ayudante mantenimiento	1.662,77
Gestor de flota	1.666,90
Auxiliar administrativo	1.511,34
Gestor de aparcamiento	1.511,34
Operador de servicios	1.162,16
Trienio:	44,93 €
Hora extra:	22,26 €

ANEXO II

Procedimiento de entrega y consulta de documentación sobre prevención de riesgos laborales toda la documentación relacionada con la prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con el artículo 23 y en relación con el artículo 16 de la Ley de PRL, será facilitada debidamente actualizada a los Delegados de Prevención según el artículo 36.2 de la citada Ley y el criterio técnico 43/2005 de la Inspección de Trabajo. Estos actuarán respecto a la misma, con el preceptivo sigilo profesional

(03/39.096/13)

