

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 14** *RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2014, 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 “Metro Ligero Oeste, Sociedad Anónima” (código número 28100100012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la “Empresa Metro Ligero Oeste, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 de noviembre 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 23 de junio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE METRO LIGERO OESTE, S. A.

Capítulo I

Cuestiones generales

Artículo 1. *Ámbitos Personal, Funcional y Territorial de aplicación:*

- El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en la Empresa Metro Ligero Oeste, S.A., en sus centros de trabajo de la Comunidad de Madrid.
- Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo. Este personal es de libre designación por la Empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.
- Las normas que contiene este Convenio regularán, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre los trabajadores/as y la Empresa afectados por el mismo.
- En lo que no está previsto en este Convenio se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

Art. 2. *Ámbito temporal. Forma y condiciones de denuncia.*—El Convenio tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, entrando en vigor desde el momento de la firma del mismo.

Las percepciones económicas pactadas tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013.

La denuncia del Convenio deberá formularse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de sus prórrogas. Se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la denuncia y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

Ambas partes se comprometen a negociar de buena fe una vez expirado el Convenio y durante la ultraactividad que legalmente corresponda. Si a pesar de ello no se alcanza un acuerdo, se establece un periodo adicional de negociación con una duración de seis meses, manteniendo la paz social y la aplicación del contenido del presente convenio colectivo durante dicho periodo.

Art. 3. *Mantenimiento del empleo.*—Que en el marco de la negociación colectiva y al objeto de mantener la paz social, la empresa y siempre y cuando se mantengan las condiciones socioeconómicas y/o contractuales, así como las directrices emanadas del Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid, se compromete al mantenimiento del volumen medio de empleo del ejercicio 2013, durante un año desde la entrada en vigor del presente convenio, con una oscilación máxima del cinco por ciento. En todo caso no computarán en dicho porcentaje las extinciones declaradas procedentes.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el mismo, el Convenio en su totalidad quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Art. 5. *Principio de igualdad.*—Para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se respetarán los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Para ello y en cumplimiento de la ley orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45, la Empresa se compromete a hacer suyo el Plan de Igualdad del grupo OHL, empresa Matriz, vigente en cada momento, con las adaptaciones que fueren necesarias por la casuística de nuestra empresa, siendo entregado a la firma del convenio y cada vez que este mismo sea modificado a la representación de los trabajadores para su ratificación.

Capítulo II

Condiciones económicas

Art. 6. *Tablas salariales.*—En el anexo II se incluyen las tablas salariales que forman parte del presente Convenio.

Art. 7. *Normas generales.*—Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio serán las que contienen las tablas que se unen como Anexo II y se regulan en los artículos siguientes:

- 2013: Se actualizarán las tablas del 2012 con un incremento del 0,75%
- 2014: Se actualizarán las tablas del 2013 con un incremento del 1%
- 2015: Se actualizarán las tablas del 2014 con un incremento del 1,15%
- 2016: Se actualizarán las tablas del 2015 con un incremento del 1,35%

Dichos incrementos serán de aplicación a todos los conceptos, excepto a la evaluación del desempeño que quedará con una cuantía fija de 750 euros durante la vigencia del convenio.

El salario base se devengará por día natural. Todos los meses naturales tendrán 30 días. Las formas de devengo de la retribución anual vendrán dadas por la siguiente fórmula:

- $R.A. = (S.B. + A. + P.E.) \times 11 + (C.P.T \times 15) + V + P.M. + P.J. + P.N.$

Siendo:

- R.A. = Retribución anual.
- S.B. = Salario base.
- P.E. = Pluses extrasalariales.
- P.M. = Paga de marzo = (S.B.+A.).
- P.J. = Paga de junio = (S.B.+A.).
- P.N. = Paga de Navidad = (S.B.+A.).
- V. = Vacaciones = (S.B.+A.).
- A. = Antigüedad.
- C.P.T. = Complemento Puesto de Trabajo.

Los cuadros de retribuciones que figuran unidos al presente Convenio como anexos forman parte integrante del mismo y tienen la misma fuerza de obligar que el resto del Convenio.

Art. 8. *Compensación y absorción.*—Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, tienen la condición de mínimos. Las mejoras de cualquier tipo, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas que se pudieren percibir son compensables y absorbibles en su conjunto y cómputo anual.

Art. 9. *Complemento "ad personam".*—En este complemento, que no tendrá carácter absorbible ni compensable, se incluirán aquellas cantidades que, conforme a la estructura salarial vigente a la fecha de la firma del presente Convenio, venían percibiendo los Jefes de Equipo como complemento personal a título individual.

Art. 10. *Pago de haberes.*—Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

Art. 11. *Salario base.*—Se entenderá por tal el que figura por cada puesto de trabajo (anexo II).

Art. 12. *Plus salarial (turnicidad).*—Se abonará a todos los trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo en la modalidad de turnos rotativos. Se remunerará en la cuantía señalada en la tabla de retribuciones que figura como anexo II al presente Convenio y se devengará por día efectivo de trabajo.

La cuantía de dicho plus, durante la duración del presente Convenio, será:

- Personal de Operaciones.
 - 2013: 7,95 euros.
 - 2014: 8,03 euros.
 - 2015: 8,12 euros.
 - 2016: 8,23 euros.
- Personal de Mantenimiento.
 - 2013: 8,33 euros.
 - 2014: 8,41 euros.
 - 2015: 8,51 euros.
 - 2016: 8,62 euros.

De forma excepcional se abonará este plus cuando el trabajador/a, que preste servicio a turnos, disfrute de las licencias retribuidas descritas en el Artículo 25 de este Convenio, durante su jornada de trabajo.

Art. 13. *Plus extrasalarial (plus de transporte).*—Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores/as para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se abonará un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, se determina en tabla anexo II del presente Convenio.

La cuantía de dicho plus, durante la duración del presente Convenio, será:

- 2013: 48,29 euros.
- 2014: 48,77 euros.
- 2015: 49,33 euros.
- 2016: 50,00 euros.

Art. 14. *Complemento Puesto de Trabajo.*—A la entrada en vigor del presente convenio, se denominará Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) al complemento salarial denominado incentivo que venían percibiendo los operarios tanto autorizados como cualificados de las distintas áreas de mantenimiento.

Dicho complemento (CPT) no tendrá carácter compensable ni absorbible.

Se remunerará en la cuantía señalada en la tabla de retribuciones que figura como anexo II al presente Convenio y se devengará por día efectivo de trabajo.

La cuantía de dicho plus, durante la duración del presente Convenio, será:

- Operario/a Autorizado:
 - 2013: 149,95 euros.
 - 2014: 151,45 euros.
 - 2015: 153,19 euros.
 - 2016: 155,26 euros.

- Operario/a Cualificado:
 - 2013: 243,82 euros.
 - 2014: 246,25 euros.
 - 2015: 249,09 euros.
 - 2016: 252,45 euros.

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho exclusivamente a tres pagas extraordinarias al año, que se abonarán de la siguiente forma:

- a) Paga de Vacaciones: será hecha efectiva dentro de los primeros cinco días del mes de Julio, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el primer semestre natural del año.
- b) Paga de Navidad: se percibirá antes del 22 de diciembre, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el segundo semestre natural del año.
- c) Paga de Marzo: se percibirá antes del día 30 de marzo, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el periodo comprendido entre el 1 de marzo y el 28 de Febrero.

La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada categoría, salario base más la antigüedad y el Complemento Puesto de Trabajo.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, exceptuando los apartados C y D del citado artículo.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre natural, devengarán las pagas en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante el mismo.

Art. 16. *Festivos.*—El descanso correspondiente al trabajo realizado en cualquiera de los 14 festivos anuales, recogidos en el calendario laboral de la empresa, correspondientes a los festivos del Ayuntamiento de Madrid, se anexarán y disfrutarán de manera continuada quedando reflejados en el calendario anual de turnos y libranzas de cada trabajador/a.

La Empresa concederá además una gratificación especial de 10 euros brutos/hora, en los siguientes días que se preste servicio:

- 24 de Diciembre: De 21:00 horas hasta finalización del servicio prestado.
- 25 de Diciembre: De 12:00 a 17:00 horas.
- 31 de Diciembre: De 21:00 horas hasta finalización del servicio prestado.
- 1 de Enero: Desde el inicio a 13:00 horas.
- 6 de Enero: De 14:00 a 17:00 horas.

Se asegurará un disfrute mínimo del 50% de los festivos en cómputo anual.

Si durante el descanso que compensa a un festivo trabajado el trabajador/a estuviera en situación de incapacidad temporal, de mutuo acuerdo se le asignará otro día de descanso.

Art. 17. *Nocturnidad.*—Se entenderá trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Durante la vigencia del Convenio, se abonará desde el primer minuto realizado en dicho tramo. La cuantía de dicho plus, durante la duración del presente Convenio, será:

- 2013: 2,015 euros.
- 2014: 2,035 euros.
- 2015: 2,066 euros.
- 2016: 2,094 euros.

Art. 18. *Quebranto de moneda.*—Durante la vigencia del Convenio, el personal que para el desarrollo de sus funciones sea necesario el tratamiento de dinero en efectivo, recibirá la cantidad de 10 euros/mes, calculado por día efectivamente trabajado.

Art. 19. *Evaluación del desempeño.*—Durante la vigencia del Convenio, la cantidad máxima prevista para la Evaluación del Desempeño (EDS), para aquellos colectivos que así lo tengan reflejado, será la indicada en las tablas salariales del Anexo II adjunto.

Dicha cantidad se entenderá por año completo de trabajo, descontándose cualquier tipo de absentismo en el cálculo del importe final, de tal forma que será proporcional a los días efectivamente trabajados, excluyendo el derivado de una incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como el derivado de las licencias retribuidas recogidas en el artículo 25 de este Convenio. El abono se realizará en Febrero.

La cuantía de dicho plus, durante la duración del presente Convenio, será de 750 euros La Empresa dará a conocer a los trabajadores/as, antes de la finalización del mes de enero de cada año, los parámetros medibles, sin que éstos puedan ser modificados a lo largo del ejercicio, salvo mutuo acuerdo.

Así mismo al final de cada ejercicio informará del resultado del desempeño a cada trabajador/a.

Anualmente, a petición de cualquiera de las partes, se podrán presentar modificaciones a los actuales indicadores del desempeño. Las modificaciones que se pacten tendrán vigor en el ejercicio siguiente de su aceptación.

Art. 20. *Antigüedad.*—Para todos los trabajadores que ya tenían recogido dicho derecho en el acuerdo de empresa firmado el 19 de Enero del 2009, los trabajadores de alta en Metro Ligero Oeste a la firma del presente convenio tendrán derecho a un complemento salarial de antigüedad

que equivaldrá a un 3% mensual sobre el salario base por el primer trimestre. A un 6% mensual al alcanzar a los 6 años de antigüedad en la empresa, a un 9% mensual a los 9 años continuados en la empresa, a un 13% mensual a los 13 años continuados en la empresa y a un 18% mensual cuando la antigüedad llegue a los 18 años de trabajo. Al alcanzar los 18 años, la cantidad devengada quedará fija, no compensable, ni absorbible, ni revalorizable.

Art. 21. *Compensación por comparecencia ante los Tribunales a instancia de la Empresa.*—A los trabajadores/as que se vean obligados a personarse, fuera de su horario de trabajo, en Juzgados o Tribunales, a instancia de la Empresa, se les compensará con un descanso equivalente al tiempo utilizado en tales actuaciones más dos horas para desplazamiento hasta el juzgado o tribunal correspondiente. Dicho descanso será disfrutado de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, siendo las mismas de carácter voluntario.

La compensación de las mismas se acordará de mutuo acuerdo entre las partes, pudiendo ser por tiempo equivalente de descanso incrementado en un cincuenta por ciento, no computando estas a los límites fijados para las mismas, y según la legislación vigente o por el pago de las mismas de acuerdo a las tablas salariales, según anexo II adjunto.

Se denomina jornada diaria ordinaria, la jornada establecida en los cuadrantes de trabajo y/o calendario laboral.

Art. 23. *Horas urgentes por prolongación de jornada.*—El personal de las direcciones de Mantenimiento de Instalaciones Fijas, Mantenimiento de Material Móvil y Mantenimiento de Sistemas, estará obligado a aceptar ampliaciones de jornada cuando sean necesarias para reparar o prevenir daños extraordinarios (horas de emergencia o urgentes) o por la necesidad de cobertura en los relevos de los turnos de trabajo, por causas no imputables a la Empresa. El tiempo de trabajo por este motivo tendrá la consideración de “horas urgentes”.

Trabajadores/as no nocturnos:

El trabajo realizado en concepto de horas urgentes se compensará a razón de 20 euros/hora o, de mutuo acuerdo, podrá ser compensado por tiempo de descanso, no teniéndose en cuenta a efectos de la jornada máxima anual.

Trabajadores/as nocturnos:

El trabajo realizado en concepto de horas urgentes se compensará con tiempo equivalente de descanso más una retribución de 20 euros/hora, según legislación vigente.

Art. 24. *Vacaciones:*

A. Personal a turnos.

Todo el personal sujeto a turnos, con la única excepción de los jefes de equipo de las distintas direcciones de mantenimiento que disfrutarán de sus vacaciones de igual modo que el personal administrativo, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración. La cuantía de la retribución de las vacaciones es la suma del Salario Base, antigüedad y CPT que corresponda a cada trabajador/a.

Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de tres periodos, siendo la duración mínima de cada periodo de 7 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente forma:

- Un mínimo de 14 días consecutivos en el periodo de verano (del 16 de junio al 21 de septiembre).
- Un mínimo de 14 días en los periodos de invierno (del 1 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre).

Estas fechas son orientativas, y variarán de año en año, para ajustarlas con el comienzo de la semana.

Las vacaciones de cada trabajador/a quedarán publicadas en el planning anual, junto con el resto de descansos que se publicará al finalizar el mes de octubre del año anterior a su disfrute.

Se podrán modificar las fechas de disfrute de las vacaciones, de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa y entre trabajadores siempre que no afecte a la operativa.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

Los trabajadores de cada dirección solicitarán 15 días de vacaciones en verano y 15 en invierno e indicarán cuál es su primera elección.

Durante el año 2013 se realizará un sorteo con cada cuadrante para ver quién es el trabajador/a por el que se empiezan a asignar las vacaciones (siguiendo orden alfabético ascendente de la A a la Z para los años siguientes).

Se irán asignando la primera o segunda opción de cada trabajador/a de acuerdo con los cupos preestablecidos para cada periodo y al año siguiente se empezarán a asignar vacaciones por el primer trabajador/a al que no se le haya podido asignar ninguna de sus opciones.

Los trabajadores/as a los que no se les haya podido asignar ninguna de sus preferencias, establecerán sus vacaciones de mutuo acuerdo con la empresa de acuerdo con la disponibilidad siguiendo el orden establecido.

B. Resto de personal.

Tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborales de duración. La cuantía de la retribución de las vacaciones es la que figura en la tabla salarial (anexo II) más la antigüedad.

Art. 25. *Licencias*.—Serán las establecidas en artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

A todos los efectos contemplados en este artículo, se asimila la pareja de hecho a matrimonio y/o cónyuge, siempre que justifique la inscripción en el REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO de la Comunidad Autónoma correspondiente o cualquier documento acreditativo reconocido legalmente.

Durante los años 2013, 2014, 2015 y 2016, todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un día de licencia retribuida no recuperable al año, que habrá que comunicar con un mínimo de tres días de antelación. La empresa se reserva la capacidad de denegar el disfrute de dicho día cuando exista un trabajador/a de un mismo planing que ya lo esté disfrutando. Quedan fuera de días de disfrute los días 1 y 6 de enero, Semana Santa (jueves, viernes, sábado y domingo), 24, 25 y 31 de diciembre.

Art. 26. *Contratación*.—El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones complementarias.

Art. 27. *Período de prueba*.—Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados: seis meses.
- b) Resto del personal: dos meses.

Art. 28. *Jornada de trabajo*.—Durante la vigencia del presente Convenio, las horas efectivas de desempeño laboral en cómputo anual, que todo trabajador/a deberá desarrollar en el desempeño de su trabajo, no podrá superar las 1768 horas o 221 días, siendo la jornada diaria la establecida en los cuadrantes de servicios y/o turnos de cada categoría.

Art. 29. *Horario de trabajo. Aspectos organizativos*.—Para aquellos trabajadores/as que tengan establecido control de presencia, será obligatorio registrar las horas de su entrada en el servicio y salida del servicio en el sistema de fichaje y control de presencia existente en METRO LIGERO OESTE. La entrada en servicio, y por consiguiente el fichaje, deberá hacerse a partir del momento en que el operario/a esté cambiado con la ropa de trabajo y listo para comenzar su turno. A su vez, la salida de servicio, se hará una vez concluida la jornada y antes de que el operario/a se cambie la ropa de trabajo y, en su caso, se asee. Los tiempos para cambiarse la ropa y asearse no se entenderán como tiempo de trabajo efectivo.

La Empresa, previa entrega al Comité de empresa, publicará mediante anuncio en el tablón de avisos de cada categoría un cuadro anual de rotación de turnos y libranzas, que permita al trabajador/a el conocimiento anticipado de su calendario laboral anual. La publicación de dicho cuadro anual se realizará antes de la finalización del año anterior.

La Empresa publicará mediante anuncio en el tablón de avisos de cada categoría, la tabla de asignación de turnos o servicios, incluyendo un periodo mínimo de ocho semanas, de acuerdo con la tabla anual de rotación de turnos, salvo mutuo acuerdo.

El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

La Empresa entregará al Comité de Empresa, previa a su ejecución, una copia del calendario de ocho semanas de servicios prestados por cada categoría del personal a turnos.

La Empresa permitirá los cambios de turno y/o servicio entre trabajadores, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos y no afecte a la operativa de trabajos:

- Con carácter general los cambios de turno y/o servicio se realizarán entre trabajadores de un mismo cuadrante de rotación.
- Con carácter general, no se aceptará ninguna solicitud de cambio en la dirección de operaciones que afecte a la operativa del día siguiente fuera del horario de oficina.
- Con carácter general, no se aceptará ningún cambio en las distintas direcciones de mantenimiento con menos de una semana de antelación, debido a la planificación de trabajos.
- Con carácter general, únicamente se autorizarán dos o más cambios de turno/servicio para el mismo día de trabajo, si se presentan las solicitudes correspondientes juntas.
- Ningún cambio de turno/servicio podrá suponer trabajar más de 7 días consecutivos.
- En los cambios de turno/servicio, se deberá respetar el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.
- Solo se aceptarán cambios de turno/servicio sobre las fechas del planning publicado
- Debido a que en MLO el cierre de año se realiza el 31 de diciembre, solo se podrán realizar cambios de turno/servicio dentro del año natural.

El trabajador/a se responsabilizará de los cambios realizados voluntariamente.

Una vez publicada la tabla de asignación de turnos y/o servicios bimensual (8 semanas), entendiendo el comienzo de cada semana el lunes, el trabajador/a no estará obligado/a a aceptar más de un cambio de turno cada dos meses, para suplir aquellas ausencias no imputables a la empresa, no contabilizando aquellos que el trabajador/a acepte de forma voluntaria.

Cuando el cambio de turno afecte a los periodos de vacaciones o descanso, la aceptación de cambio será voluntaria por parte del trabajador/a.

En los cambios de turno se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada e inicio de la siguiente.

Los trabajadores podrán solicitar a la Empresa la modificación de los descansos, festivos, compensaciones de festivos y/o vacaciones publicadas, durante el año en curso.

Cualquier modificación del descanso semanal o vacaciones cumplirá con la legislación vigente.

Si durante la vigencia del Convenio se produjesen modificaciones que supusiesen condiciones favorables para los trabajadores, estas se repartirán lo más equitativamente posible entre los trabajadores/as de cada colectivo.

En el supuesto en que el Consorcio Regional de Transportes modifique las actuales frecuencias y/o horarios de servicio o sea necesario implantar nuevas operativas por parte de la Empresa, debidamente justificadas, la Empresa propondrá al Comité de Empresa, de los cambios necesarios tanto de rotación de turnos, rotación de fines de semana descansados, como de horarios de entrada o tiempo de conducción continuada, siempre cumpliendo con la legislación vigente.

A. Personal de Operación:

A.1. Conductores.

Los conductores realizarán una jornada diaria continuada que se distribuirá en ocho horas de trabajo efectivo más quince minutos de descanso que no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Los tiempos de preparación/despreparación, traslados y reserva computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Desde la firma del presente Convenio se establece una conducción continuada de un máximo de cuatro horas, realizándose un máximo de 4 vueltas continuadas en ML2 o 3 consecutivas en el trayecto de ML3. Tras este periodo se realizará un descanso nunca inferior a quince minutos.

La empresa se compromete a rediseñar los servicios actuales de conducción para hacer un reparto más homogéneo de la carga de trabajo.

Debido a que el planning anual del 2013 ya se encuentra publicado, todas las medidas expresadas se implementarán el 1 de Enero de 2014.

A.2. Resto personal de operaciones.

Se establece una jornada diaria continuada que se distribuirá en ocho horas de trabajo efectivo más quince minutos de descanso que no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

A.3. Rotaciones fin de semana.

Como norma general de aplicación a los colectivos de conductores, inspectores y operadores de PCC (reguladores), la rotación de fines de semana de libranza se ajustará al siguiente patrón:

2 fines de semana trabajados.

2 fines de semana librados.

Para el colectivo de atención al cliente, el patrón quedará establecido de la siguiente forma:

1 fin de semana trabajado.

1 fin de semana librado.

Cualquier modificación de todas las anteriores secuencias respetará el mantener un porcentaje mínimo del 50% de fines de semana descansados en cómputo trimestral.

Si durante la vigencia del Convenio se produjesen modificaciones que supusiesen condiciones favorables para los trabajadores, estas se repartirán lo más equitativamente posible entre los trabajadores/as de cada colectivo.

En el supuesto en que el Consorcio Regional de Transportes modifique las actuales frecuencias de servicio para fines de semana, la Empresa propondrá medidas que puedan paliar la no realización de las anteriores secuencias.

A.4. Rotación de servicios.

Los horarios de entrada con los actuales servicios son:

Atención al Cliente:

Mañana: 7:00 o 7:30 h.

Tarde: 14:00 o 15:45 h.

La rotación será cada cuatro semanas entre los servicios de Mañana y Tarde.

Inspectores:

Mañana: 6:00 o 7:00 h.

Tarde: 15:00 o 17:00 h.

La rotación será cada ocho semanas entre los servicios de Mañana y Tarde.

Operadores de PCC (Reguladores):

Mañana: 5:30 o 6:30 h.

Tarde: 14:30 o 16:30 h.

Noche: 22:30 h.

La rotación será de 6 semanas para los servicios de mañana, 5 semanas para los servicios de tarde y 3 semanas para los servicios de noche.

Conductores:

Mañana: de 4:30 a 10:00 h.

Tarde: de 12:00 a 19:00 h.

La rotación entre cada uno de los bloques será de ocho semanas: Mañana y Tarde/Noche.

El número máximo de horarios distintos de entrada que tendrá cada bloque de turnos será de 11 de Mañana y de 14 de Tarde/Noche, siendo dichos horarios coincidentes con las horas en punto y medias horas.

B. Personal de mantenimiento (Instalaciones fijas, Material Móvil y Sistemas).

En la actualidad los operarios y Jefes de equipo de las direcciones de Mantenimiento de Instalaciones Fijas, Mantenimiento de Material Móvil, tendrán la consideración de trabajadores nocturnos, ya que desempeñarán o podrán desempeñar su trabajo en horario nocturno al menos en el 50% de su jornada anual. Por tanto, con el fin de atender adecuadamente a las necesidades de mantenimiento de las instalaciones, tanto la condición de "trabajadores nocturnos" como la adscripción a un régimen de turnos rotatorios serán elementos esenciales de la relación de los operarios de mantenimiento.

El cuadrante de rotación de turnos de operarios y Jefes de equipo deberá mantener como días de descanso semanal al menos un 50% de los fines de semana en cómputo trimestral.

La jornada de operarios y Jefes de equipo será de ocho horas de trabajo efectivo, con un descanso de quince minutos, que no se considerará como tiempo de trabajo efectivo. La franja horaria para el disfrute del tiempo de descanso en la jornada diaria, será acordada entre los operarios y las distintas direcciones a las que pertenecen los operarios de mantenimiento.

B.1. Horarios de Entrada.

Los horarios de entrada actuales son:

— Operarios y Jefes de Equipo de Mantenimiento de Instalaciones Fijas:

Mañana: De 6:45 o 7:00 h.

Tarde: De 14:45 o 15:00 h.

Noche: De 22:45 o 23:00 h.

— Operarios y Jefes de Equipo de Mantenimiento de Material Móvil:

Mañana: De 6:45 o 7:00 h.

Tarde: De 14:45 o 15:00 h.

Noche: De 22:45 o 23:00 h.

— Operarios y Jefes de equipo de Mantenimiento de Sistemas:

Mañana: De 6:45 o 7:00 h.

Tarde: De 13:45 o 15:00 h.

Noche: De 22:45 o 23:00 h.

B.2. Rotación Fines de Semana.

Las rotaciones de fines de semana serán:

— Operarios y Jefes de Equipo de Mantenimiento de Instalaciones Fijas, Material Móvil y Sistemas:

- 2 fines de semana trabajados.
- 2 fines de semana librados.
- 1 fin de semana trabajado.
- 1 fin de semana librado.

Cualquier modificación de todas las anteriores secuencias respetará el mantener un porcentaje mínimo del 50% de fines de semana descansados en cómputo trimestral.

B.3. Guardias y Reservas.

B.3.1. Guardias.

En los departamentos de mantenimiento, salvo que haya un turno de trabajo, se podrá establecer un servicio de guardia.

Se entiende por servicio de guardia, al equipo humano necesario en relación con siniestros u otras situaciones extraordinarias o urgentes que puedan afectar a la explotación del sistema.

Las guardias de lunes a viernes no festivos serán compensadas con 5 euros diarios.

Las guardias de sábados domingos y festivos serán compensadas con 15 euros diarios.

El tiempo que el trabajador/a esté de guardia no presencial no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Cuando un trabajador/a de guardia sea llamado a su puesto de trabajo tendrá la compensación económica establecida para horas urgentes incrementando al tiempo de presencia en dos horas por desplazamiento. En el caso de los trabajadores nocturnos, tendrá adicionalmente, un descanso equivalente al tiempo que el trabajador/a ha permanecido en su puesto de trabajo, en los términos que marca la legislación vigente.

Si finalizada la última incidencia de la guardia, se tuviera que incorporar a un turno de trabajo, se respetará la legislación vigente en cuanto a tiempos de descanso entre jornadas y jornada máxima diaria.

El servicio de guardia no se podrá establecer a un mismo trabajador/a más de dos fines de semana consecutivos, del mismo modo un trabajador/a no podrá prestar servicio de guardia más del 50% de los fines de semana en cómputo trimestral.

B.3.2. Reservas.

En los departamentos de mantenimiento, se establecerá un sistema de reservas no presencial de trabajadores, para los sábados, domingos y festivos. El trabajador/a de reserva tendrá como misión suplir las ausencias en los turnos planificados. El tiempo que el trabajador/a esté de reserva no presencial no contabilizará como tiempo de trabajo efectivo.

Las reservas de sábados domingos y festivos serán compensadas con 15 euros diarios.

Cuando un trabajador/a de reserva haya sido llamado a su puesto de trabajo, tendrá la compensación en tiempo equivalente a la duración de un turno de trabajo, cuyo disfrute será de mutuo acuerdo y atendiendo a la legislación vigente.

La aceptación voluntaria de disponibilidad/reserva comporta la obligación del perceptor de estar localizable durante el periodo de su recibo, los laborables las 8 horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 del siguiente día, y los fines de semana las 24 horas comprendidas entre las 23:00 horas del viernes/sábado hasta las 23:00 horas del sábado/domingo. La Empresa dotará de los medios técnicos que se consideren idóneos para la localización de guardia y/o reserva.

El servicio de reserva no se podrá establecer a un mismo trabajador/a más de dos fines de semana consecutivos, del mismo modo, el cómputo total de fines de semana trabajados y de reserva no podrá ser superior al 50% en cómputo trimestral.

C. Personal de administración.

La empresa publicará antes de la finalización del año, mediante anuncio en el tablón de avisos de RRHH, el calendario laboral, así como los horarios de trabajo.

La distribución de las horas se realizará teniendo en cuenta una jornada continuada desde el 15 de Junio hasta el 15 de septiembre, así como las fiestas y días no laborables recogidos en el calendario de festivos aprobados para el término municipal de Madrid.

Art. 30. Grupos profesionales.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados, en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los cuatro Grupos Profesionales que a continuación se definen.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titularidad que tenga el trabajador/a, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Los grupos profesionales serán:

Grupo Profesional I: Estructura.

Personal que realice tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, o tareas o planificación de tareas que puedan requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

A los trabajadores con Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación Práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

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

Los puestos de trabajo que se encuadran en el grupo y las funciones realizadas, entre otras, serán:

— Técnicos de Mantenimiento.

El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de mantenimiento de la Empresa.

— Técnico de Operación.

Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores, inspectores y reguladores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuántas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

— Técnico Administrativo.

El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la Empresa.

- Administrativo.
Realiza funciones propias de la administración y recepción, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.
- Auxiliar Servicios Generales.
Realiza funciones de apoyo a servicios generales.

Grupo Profesional II: Operación Circulación.

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

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

Los puestos de trabajo que se encuadran en el grupo y las funciones realizadas, entre otras, serán:

- Operario/a de PCC.
Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección de Operaciones procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran. Entre sus funciones también está la de conducción de Metros Ligeros.
- Conductor.
Es el operario/a que, poseyendo la habilitación pertinente, conduce Metros Ligeros/tranvías, cumplimentando en la forma reglamentaria los documentos necesarios para el normal desarrollo de su actividad. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Grupo Profesional III: Operación Inspección y Atención al Cliente.

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

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

Los puestos de trabajo que se encuadran en el grupo y las funciones realizadas, entre otras, serán:

- Inspector.
Es aquel operario/a que presta sus servicios en las dependencias de la Empresa y/o vehículos y estaciones, teniendo por misión la de la revisión de los billetes y títulos de transporte, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria los documentos necesarios para el normal desarrollo de sus funciones.
- Inspector habilitado a la conducción.
Es el operario/a que con la habilitación adecuada para conducir realiza las funciones señaladas para el inspector y está obligado a desempeñar así mismo las que se definen para el conductor/a en el grupo anterior.
- Personal de Atención al Cliente.
Es el trabajador/a que desempeña su trabajo en instalaciones de la Empresa o estaciones, cuyo cometido es la atención e información al cliente, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control.

Grupo Profesional IV: Mantenimiento.

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

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

Los puestos de trabajo que se encuadran en el grupo y las funciones realizadas, entre otras, serán:

- Jefe de Equipo.
Bajo la dependencia del técnico de mantenimiento toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

- Operario/a Cualificado.
Se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos y/o instalaciones.
- Operario/a Autorizado.
Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos y/o instalaciones, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de operario/a cualificado.
- Operario/a de Almacén.
Es el trabajador/a que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la Empresa.

Capítulo IV

Régimen disciplinario

Art. 31. *Régimen Disciplinario. Faltas. Sanciones.*—Será el establecido en el Anexo I del presente Convenio.

Capítulo V

Prevención de Riesgos Laborales

Art. 32. *Reconocimientos médicos.*—Para el personal de operación y de mantenimiento, y debido a las especiales características de las actividades que desarrollan, que hace especialmente necesario que el trabajador/a se encuentre en perfectas condiciones psicofísicas, necesidad esta que va mucho más allá de la propia salud del trabajador/a, toda vez que puede afectar a terceros, entre otros los usuarios del Metro Ligerero, se acepta expresamente la facultad de la empresa para realizar un reconocimiento médico obligatorio con periodicidad anual.

En cuanto a los reconocimientos aleatorios se regirá por lo establecido en el Plan de Promoción de la Salud en el lugar de trabajo: Prevención de drogodependencias y consumos de sustancias psicoactivas firmado el pasado 6 de abril de 2010.

Art. 33. *Uniformidad.*—La Empresa entregará la uniformidad de manera periódica a todos los trabajadores/as que lo requieran para el desempeño de sus funciones tal y como se indica en el Anexo III. Cualquier modificación tanto en los plazos de entrega como en la cantidad deberá ser consensuada con el Comité de Empresa.

Capítulo VI

Beneficios sociales

Art. 34. *Beneficios sociales.*—Todos los trabajadores/as de METRO LIGERO OESTE, disfrutarán de los siguientes beneficios:

- Ayuda por hijos minusválidos.
La Empresa, previa solicitud, abonará 100,00 euros brutos mensuales (12 pagas) a los empleados con hijos que tengan minusvalías acreditadas de al menos un 33%.
- Premio de nupcialidad.
La Empresa concederá a los empleados con una antigüedad mínima de un año la cantidad de 750,00 euros brutos en un único pago, cuando el empleado contraiga matrimonio. Este beneficio solo será aplicable una única vez por trabajador/a.
- Complemento por minusvalía del trabajador/a.
Al empleado con minusvalía se le abonará un complemento mensual (12 pagas) dependiendo del grado de discapacidad, debidamente acreditado:
 - Entre el 13% y el 22%: 19,50 euros.
 - Entre el 23% y el 32%: 27,00 euros.
 - 33% o superior: 39,00 euros.
- Ayuda de guardería para los hijos menores de tres años.
La Empresa entregará cheques guardería por importe de 50,00 euros brutos mensuales para aquellos empleados con hijos menores de 3 años de edad y con una antigüedad en la Empresa de al menos 3 años, siempre y cuando justifiquen la asistencia a una guardería.
- Anticipos.
La Empresa concederá anticipos del salario en los siguientes casos:
 - Mensual: No puede superar el 90% del importe del salario mensual y se descontará en la nómina del mes en curso.

- A cuenta de las pagas extras: Recaerá, como máximo, sobre las dos pagas extras siguientes, no pudiendo superar el 80% del importe del devengo de la paga extra y se descontará en el mes indicado en la solicitud.

Para su concesión, es necesario no tener anticipos, cantidades a cuenta de las pagas extras o prestamos pendientes de cancelar.

— Prestamos.

Se concederá este beneficio únicamente cuando siga en vigor desde la empresa matriz. Aquellos empleados que tengan contrato indefinido, con una antigüedad de al menos 2 años en la empresa y que no tengan anticipos o cantidades a cuenta de las pagas extras pendientes de cancelar, podrán solicitar un préstamo por un importe máximo de 5.000 euros, debidamente justificado (presupuesto y factura).

El préstamo deberá tener alguna de las siguientes finalidades:

- Adquisición, mejora o reforma de la vivienda habitual.
- Circunstancia familiar o propia de enfermedad o gastos excepcionales del empleado.

Una vez autorizado se le aplicará del tipo de interés establecido en La Ley de Presupuestos Generales del Estado y tendrá un plazo máximo de amortización de 3 años.

Durante el período de amortización no se podrá solicitar anticipos a cuenta de las pagas extras.

Art. 35. *Complemento en situación de I.T.*—Se establecen los siguientes complementos por I.T. en los casos que se especifican:

- a) En caso de incapacidad temporal por accidente trabajo o enfermedad profesional, la Empresa pagará un complemento hasta llegar al 100% del salario diario desde el primer día del hecho causante más turnicidad, complemento de puesto y nocturnidad, valorándose esta con referencia al mes anterior.
- b) En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral:
 - La primera situación de incapacidad temporal dentro del año natural generará un completo un complemento del 90% del salario diario con un periodo máximo de 12 mensualidades, que se liquidaría el 31 de diciembre de cada ejercicio. No obstante y a voluntad del trabajador/a se podrá liquidar mensualmente como cantidad a cuenta.
 - La segunda y la tercera situación de incapacidad temporal se abonarán conforme a lo establecido en la vigente Ley General de la Seguridad Social.
 - La cuarta situación de incapacidad temporal dentro del año natural, supondrá la pérdida del complemento generado. En el supuesto que se hubiesen anticipado cantidades a cuenta estas se detraerán en las siguientes 6 mensualidades hasta el 100 por 100 del completo abonado.
 - Se define salario diario como la suma del salario base diario más los complementos fijos.

Art. 36. *Jubilaciones.*—Con respecto a las modalidades de jubilación, se aplicarán todas y cada una de las recogidas en la legislación vigente, y con los requisitos determinados al respecto.

Art. 37. *Seguridad.*—La Empresa se compromete a que los conductores/as estarán acompañados por personal de seguridad en el último servicio en vacío desde las cabeceras de línea hasta Cocheras.

Por razones de seguridad, los inspectores que estén realizando labores de fiscalización siempre irán en grupos de mínimo 2 trabajadores/as, pudiendo ser dos inspectores o un inspector acompañado por vigilante de seguridad.

Los viernes, sábados, domingos y fiestas de ámbito nacional, autonómico y local, así como las vísperas de estas, los inspectores que realicen funciones de fiscalización desde las 18 horas hasta la finalización del servicio estarán acompañados por un vigilante de seguridad. Del mismo modo los inspectores que realicen funciones de fiscalización los sábados, domingos y festivos de 7:00 a 9:00 horas estarán acompañados por un vigilante de seguridad.

Los inspectores, cuando las circunstancias debidamente justificadas lo requieran y tras la aprobación de su superior o responsable de seguridad del puesto de mando, irán acompañados por un vigilante de seguridad.

Capítulo VII

Representación de los trabajadores/as

Art. 38. *Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as para la defensa de sus intereses.

Art. 39. *Comité de Empresa. Derechos de información y consulta y competencias.*—Los derechos de información y consulta y competencias del Comité de Empresa, serán los establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40. *Sigilo profesional de los miembros del Comité de Empresa.*—Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados del artículo precedente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en espe-

cial en todas aquellas materias que la Empresa califica de carácter reservado. Todo ello en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 41. *Garantías miembros del Comité de Empresa.*—Las garantías de los miembros del Comité de Empresa, serán las señaladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores/as dispondrán del crédito horario establecido legalmente para el desarrollo de sus actividades sindicales, pudiendo acumularse las horas de los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa en uno o varios miembros pertenecientes a una misma sección sindical o sindicato.

Art. 42. *Tablón de anuncios.*—Se establecerá dentro de cada centro de trabajo, un tablón de anuncios para las tareas de información del Comité de Empresa o delegados de personal o delegado sindical.

Art. 43. *Cuotas sindicales.*—La Empresa descontará en nómina al trabajador/a que así lo solicite por escrito, la cuota sindical abonándose a la central sindical que aquel designe.

Art. 44. *Expedientes de regulación de empleo.*—En caso de que la Empresa solicitase ante la autoridad laboral competente expediente de regulación colectiva de empleo, deberá facilitar al Comité de Empresa y delegados sindicales la información establecida en la normativa vigente que se entregue a la autoridad laboral.

Capítulo VIII

Deberes del Empresario

Art. 45. *Deberes del empresario.*—En relación con la prestación del trabajo, el Empresario está obligado a facilitar a los trabajadores/as cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo, y velar por el uso efectivo de los mismos, y, en general, a respetar los derechos laborales de los trabajadores/as establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX

Disposiciones finales

Primera. *Comisión Paritaria.*—A los efectos de dirimir las posibles diferencias que pudieran existir sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, las partes acuerdan constituir una comisión mixta paritaria de interpretación del mismo para resolver todas aquellas cuestiones que le pudieran ser planteadas por la empresa o por los trabajadores.

Esta comisión estará integrada por seis miembros, tres miembros de cada una de las partes, manteniendo la proporcionalidad de las centrales sindicales en el comité de empresa, reuniéndose cuantas veces fuera preciso, a los efectos de entender de las cuestiones que le sean atribuidas y adoptando los acuerdos que correspondan por mayoría simple.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido al Secretario, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. El Secretario convocará a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden de día.

Cualquier cuestión que se someta a la consideración de la comisión paritaria será resuelta en diez días naturales desde la presentación de la solicitud. Transcurrido este plazo sin haberse resuelto, se entenderá agotado el trámite y quedará expedita la vía que resulte de aplicación.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultado será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

La comisión paritaria elegirá un presidente y un secretario. De todas sus reuniones se levantará acta y en su caso, se dará traslado a la autoridad laboral para su publicación correspondiente. Los acuerdos requerirán la mayoría simple de cada una de las representaciones presentes.

Se acuerda dar por constituida válidamente la comisión paritaria del convenio colectivo a la firma del mismo.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- Interpretación de las cláusulas del convenio colectivo.
- Realización de tareas de vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Aprobación anual de las revisiones salariales pactadas.
- Intervenir en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulados en el artículo 82.3 del E.T.
- Cualquier otra actividad tendente a la efectividad de lo pactado o que expresamente le venga atribuida por el presente Convenio Colectivo o la legislación vigente.

Segunda. *Solución extrajudicial de conflictos.*—Las partes someterán los conflictos colectivos, derivados de la interpretación del Convenio o pactos colectivos jurídicos o de intereses, de interpretación o de aplicación de normas estatales que pudieran afectar a las relaciones de trabajo entre Metro Liger Oeste S.A. y sus trabajadores al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Tercera. *Derecho supletorio.*—Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezcan el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

ANEXO I

Disposiciones de Régimen Interior

PRINCIPIOS GENERALES.

Las presentes normas de régimen interior persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores/as y de la Empresa.

Los trabajadores/as de Metro Liger Oeste no podrán ser sancionados por comportamientos que no sean tipificados como falta en las presentes disposiciones.

Las correcciones que se vayan a aplicar por el incumplimiento de las normas de convivencia tendrán un carácter instructivo, debiendo garantizar el respeto a los derechos del resto de los trabajadores/as.

La imposición de las correcciones respetará la proporcionalidad con la conducta del trabajador/a y deberá contribuir a la mejora del proceso productivo.

Se tendrán en cuenta las circunstancias profesionales del trabajador/a antes de resolver el expediente disciplinario. A estos efectos se podrán solicitar los informes que se estimen necesarios.

Se observará la mayor discreción en la tramitación de los expedientes disciplinarios, respetando la confidencialidad.

Las faltas y sanciones de los trabajadores/as se archivarán en su expediente personal.

DEBERES LABORALES.

Los trabajadores/as de Metro Liger Oeste tienen como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten en la Empresa.
- Cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

POTESTAD DISCIPLINARIA Y COMPETENCIA SANCIONADORA.

La facultad disciplinaria y competencia sancionadora de la Empresa se ejercerá de acuerdo con lo estipulado en artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo).

FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores/as de Metro Liger Oeste, S.A., podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los siguientes apartados.

RESPONSABILIDAD DE LAS FALTAS.

Serán responsables de las faltas:

- Los autores, entendiéndose por tales los que toman parte directa en la comisión del hecho u omisión originaria de la falta; los que induzcan o fuercen directamente a otros a ejecutar el hecho o la omisión y los que cooperen en la realización de aquellos con un acto sin el cual no pudieran haber sido llevados a efecto.
- Los cooperantes, entendiéndose por tales a quienes, sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperan a la ejecución del hecho con actos anteriores o simultáneos.
- Los encubridores, entendiéndose por tales a los que, con conocimiento de la perpetración del hecho y sin haber intervenido en él como autores o secundando a éstos, participan con posterioridad, aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los culpables para que se aprovechen de los efectos de aquel y evitar su descubrimiento.
- Los superiores jerárquicos que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime pertinente.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador/a de Metro Liger Oeste, S.A. se clasificará en:

- Leve
- Grave
- Muy grave.

La reiteración de una falta de una misma graduación, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior, es decir, la reiteración de una falta leve supondrá que la siguiente falta leve, con indiferencia de la naturaleza, podrá ser clasificada como falta grave, y, la reiteración de una falta grave supondrá que la siguiente falta grave, con indiferencia de la naturaleza, podrá ser clasificada como falta muy grave

LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Dos faltas de puntualidad en la entrada o salida al trabajo en un período de treinta días sin la debida justificación.
2. La falta injustificada al trabajo de un día. La inasistencia debida a enfermedad únicamente se considerará justificada si se presenta el modelo oficial emitido por el servicio de salud público o privado.
3. No comunicar en tiempo y forma la situación de baja por incapacidad temporal, siendo el tiempo máximo para justificar dicha baja de setenta y dos horas, salvo circunstancias de fuerza mayor, debidamente acreditadas que lo imposibiliten.
4. La no comunicación con la antelación debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
5. La falta de diligencia o de corrección en el trato con los usuarios.
6. La incorrección en el trato con los superiores, compañeros/as o subordinados.
7. El descuido en la conservación de locales, instrumentos, equipos, vehículos o documentos que la Empresa pone a disposición del trabajador/a tanto para su protección personal como para la realización de su servicio.
8. Emplear medios audiovisuales (lectura, TV, radio, teléfono, internet, etc.), excepto lo motivado por el desempeño de su trabajo, así como comer (salvo en las dependencias habilitadas a tal efecto) o dormir durante la prestación del servicio laboral.
9. El retraso injustificado en el cumplimiento de las tareas propias del puesto de trabajo.
10. La falta de corrección en el uso del uniforme así como la falta de aseo y pulcritud, así como la falta de higiene en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la Empresa, de tal índole, que produzca queja de sus compañeros/as de trabajo.
11. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio en un periodo máximo de una semana.
12. Las discusiones con los compañeros/as de trabajo dentro de los ámbitos donde se desarrollen el mismo.
13. Fumar en una ocasión en los centros de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la Empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo, siempre y cuando de tal incumplimiento no se deriven sanciones administrativas para la Empresa.

GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Tres faltas o más de puntualidad en la entrada o salida al trabajo en un periodo de treinta días, sin la debida justificación.
2. Faltar al trabajo dos días durante un período de 30 días, sin causa justificada.
3. Practicar, participar o fomentar juegos de azar, cualesquiera que sean, dentro de las instalaciones de la Empresa.
4. El incumplimiento de cualquier instrucción de los superiores, cualquier obligación concreta del puesto de trabajo o la negligencia de la que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio o para la Empresa.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y de salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador/a o de terceros. Cuando por tales acciones se derive un accidente, serán consideradas como una falta muy grave.
6. Ausentarse del trabajo, sin autorización, durante la jornada. Cuando por tal acción se derive un perjuicio grave para la Empresa y/o compañeros/as podrá ser considerada como muy grave.
7. La negligencia o imprudencia que pueda causar daños en los locales, materiales, vehículos, equipos, herramientas o documentos de la Empresa.
8. No comunicar a la Empresa los desperfectos o anomalías en los útiles, herramientas, equipos, materiales, vehículos o locales a su cargo, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio grave para la Empresa.
9. Realizar ocasionalmente, sin permiso de la Empresa o un superior jerárquico, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de medios y/o material de la Empresa.
10. La desconsideración o falta de respeto debido con los usuarios, superiores, compañeros/as o subordinados.
11. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo,
12. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias

13. Fumar en dos o más ocasiones en los centros de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la Empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo, siempre y cuando de tal

incumplimiento no se deriven sanciones administrativas para la Empresa. Si de tal incumplimiento se derivasen sanciones administrativas para la Empresa podrá ser considerada como una falta muy grave.

14. La reiterada falta de corrección en el uso de la uniformidad, así como la reiterada falta de aseo y pulcritud, tanto en lo personal como en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la Empresa.

15. La obstrucción a la realización de informes y/o partes que haya dispuesto la Empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.

16. La realización de declaraciones públicas sobre la Empresa, utilizando el canal de comunicación que sea (redes sociales, internet, etc.), dentro de la jornada laboral, sin la correspondiente autorización. Si tales declaraciones fueran en contra de los intereses legítimos de la Empresa estas podrían considerarse como falta muy grave. Salvo el comité de empresa en el uso de sus horas sindicales.

17. La embriaguez ocasional durante la jornada laboral.

18. Simular la presencia de otro. Cuando tal acción pueda originar perjuicios significativos a la empresa podrá ser considerada como muy grave.

MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la entrada o en la salida del trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o más de 7 faltas en un periodo de un año.

2. La falta injustificada al trabajo durante más de dos días en un período de dos meses.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

5. La manifiesta insubordinación a sus superiores jerárquicos.

6. Ofrecer información falsa o no ajustada a la verdad en los informes facilitados a los superiores jerárquicos.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. La alegación de causas falsas para la obtención de permisos de cualquier clase y condición, así como la simulación de enfermedad o accidente.

9. La utilización de información interna de Metro Ligerero Oeste en beneficio propio o de Empresas que entren en concurrencia con Metro Ligerero Oeste, así como proporcionar a terceros información confidencial de la Empresa a clientes o usuarios.

10. La realización de actividades que supongan competencia o conflicto de intereses con la Empresa, salvo que el trabajador/a estuviese expresamente autorizado.

11. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la Empresa.

12. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as.

13. El quebrantamiento o la violación del secreto de correspondencia u otros documentos de la Empresa, así como revelar a terceros datos de obligada reserva.

14. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

15. La aceptación de comisiones de cualquier tipo o forma.

16. Uso fraudulento de medios de pago de la Empresa

17. Emisión, donación o venta de billetes de transporte fraudulentamente sin la debida autorización por parte de la Empresa.

18. La negativa a someterse a la vigilancia de la salud cuando este examen resulte obligatorio en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo o los derivados del plan de promoción de la salud.

19. Fumar en los centros de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la Empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo cuando haya habido reiteración en tal conducta por parte del trabajador/a.

20. La sustracción, el hurto, el robo o apropiación indebida efectuados en las dependencias de la Empresa.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, en caso de que el empleado haya sido amonestado con anterioridad por la misma falta.

- b) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
Despido.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo deberán iniciarse en el plazo máximo de tres meses a contar desde la conclusión del procedimiento sancionador y notificación escrita al trabajador/a, salvo mutuo acuerdo.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por la persona que sea responsable de las mismas.

PRESCRIPCIÓN.

En cuanto a la prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del RD 1/95 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es decir, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

EXCEPCIÓN AL RÉGIMEN SANCIONADOR.

En aquellos supuestos que se pretenda sancionar al trabajador/a por el consumo de alcohol o de drogas, no se impondrán al trabajador/a las sanciones previstas en las presentes disposiciones, siempre y cuando dicho trabajador/a manifieste su intención de acogerse al "Plan de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo: Prevención de Drogodependencias y Consumo de Sustancias Psicoactivas", anexo II, firmado por Metro Liger Oeste o acredite su inclusión en un programa de desintoxicación del servicio público de salud o bien solicite una excedencia voluntaria por el plazo de un año a los mismos efectos y con los mismos fines. En todo caso, el trabajador/a deberá acreditar la realización efectiva del tratamiento de desintoxicación.

Este beneficio se aplicará de manera excepcional por una sola vez.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2013

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE 15	PLUS DE TURNICIDAD 221 DÍAS	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 15	PLUS DE TRANSPORTE 11	EVALUACION DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.566,00	7,95	-	48,29		20,38
	TECNICO	1.360,83	-	-	48,29		17,77
	ADMINISTRATIVO	1.183,07	-	-	48,29		15,51
	AUXILIAR	1.154,09	-	-	48,29		15,14
ESPECIALISTA	OPERADORPCC	1.860,94	7,95	-	48,29	750,00	25,62
	CONDUCTOR	1.541,07	7,95	-	48,29	750,00	21,55
	INSPECTOR HABILITADO	1.507,06	7,95	-	48,29	750,00	21,12
	INSPECTOR	1.455,68	7,95	-	48,29	750,00	20,47
	PIC	1.374,11	7,95	-	48,29	750,00	19,43
	JEFE DE EQUIPO	1.420,58	8,33	-	48,29		20,09
	OPERARIO CUALIFICADO	1.341,56	8,33	243,82	48,29	750,00	22,19
	OPERARIO AUTORIZADO	1.150,88	8,33	149,95	48,29	750,00	18,57

TABLA SALARIAL 2014

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE 15	PLUS DE TURNICIDAD 221 DÍAS	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 15	PLUS DE TRANSPORTE 11	EVALUACION DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.581,66	8,03	-	48,77		20,58
	TECNICO	1.374,44	-	-	48,77		17,95
	ADMINISTRATIVO	1.194,90	-	-	48,77		15,66
	AUXILIAR	1.165,63	-	-	48,77		15,29
ESPECIALISTA	OPERADORPCC	1.879,55	8,03	-	48,77	750,00	25,88
	CONDUCTOR	1.556,48	8,03	-	48,77	750,00	21,77
	INSPECTOR HABILITADO	1.522,13	8,03	-	48,77	750,00	21,33
	INSPECTOR	1.470,23	8,03	-	48,77	750,00	20,67
	PIC	1.387,85	8,03	-	48,77	750,00	19,62
	JEFE DE EQUIPO	1.434,78	8,41	-	48,77		20,29
	OPERARIO CUALIFICADO	1.354,97	8,41	246,25	48,77	750,00	22,41
	OPERARIO AUTORIZADO	1.162,39	8,41	151,45	48,77	750,00	18,75

TABLA SALARIAL 2015

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE 15	PLUS DE TURNICIDAD 221 DÍAS	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 15	PLUS DE TRANSPORTE 11	EVALUACION DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.599,85	8,12	-	49,33		20,82
	TECNICO	1.390,24	-	-	49,33		18,15
	ADMINISTRATIVO	1.208,64	-	-	49,33		15,84
	AUXILIAR	1.179,04	-	-	49,33		15,47
ESPECIALISTA	OPERADORPCC	1.901,17	8,12	-	49,33	750,00	26,18
	CONDUCTOR	1.574,38	8,12	-	49,33	750,00	22,02
	INSPECTOR HABILITADO	1.539,64	8,12	-	49,33	750,00	21,58
	INSPECTOR	1.487,14	8,12	-	49,33	750,00	20,91
	PIC	1.403,81	8,12	-	49,33	750,00	19,85
	JEFE DE EQUIPO	1.451,28	8,51	-	49,33		20,53
	OPERARIO CUALIFICADO	1.370,55	8,51	249,09	49,33	750,00	22,67
	OPERARIO AUTORIZADO	1.175,75	8,51	153,19	49,33	750,00	18,97

TABLA SALARIAL 2016

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE 15	PLUS DE TURNICIDAD 221 DÍAS	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 15	PLUS DE TRANSPORTE 11	EVALUACION DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.621,44	8,23	-	50,00		21,10
	TECNICO	1.409,01	-	-	50,00		18,40
	ADMINISTRATIVO	1.224,96	-	-	50,00		16,06
	AUXILIAR	1.194,95	-	-	50,00		15,67
ESPECIALISTA	OPERADORPCC	1.926,83	8,23	-	50,00	750,00	26,53
	CONDUCTOR	1.595,64	8,23	-	50,00	750,00	22,32
	INSPECTOR HABILITADO	1.560,42	8,23	-	50,00	750,00	21,87
	INSPECTOR	1.507,22	8,23	-	50,00	750,00	21,19
	PIC	1.422,76	8,23	-	50,00	750,00	20,12
	JEFE DE EQUIPO	1.470,87	8,62	-	50,00		20,80
	OPERARIO CUALIFICADO	1.389,06	8,62	252,45	50,00	750,00	22,97
	OPERARIO AUTORIZADO	1.191,63	8,62	155,26	50,00	750,00	19,22



ANEXO III

Uniformidad

La Empresa entregará la uniformidad de manera periódica a todos los trabajadores que lo requieran para el desempeño de sus funciones tal y como se indica a continuación:

— PIC, inspector y conductor:

Para el periodo de verano se entregarán cada año, un pantalón y tres polos de verano. Para el periodo de invierno se entregarán cada año dos pantalones y tres camisas/polos de invierno.

Cada dos años, se entregará un abrigo, una chaqueta de entretiempo, unos guantes de lana, una braga de cuello y un gorro de lana.

— Reguladores:

Para el periodo de verano se entregarán cada año, un pantalón y tres polos de verano. Para el periodo de invierno se entregarán cada año dos pantalones y tres camisas/polos de invierno.

Cada dos años, se entregará un abrigo, una chaqueta de entretiempo, unos guantes de lana, una braga de cuello y un gorro de lana.

La entrega se realizará una vez al año, durante los meses de mayo y junio.

(03/20.824/14)

