

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 25** *RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2015, 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 “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima” (código número 28100701012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de diciembre de 2014; 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 setiembre, 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 24 de abril de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DE “ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SOCIEDAD ANÓNIMA, MADRID”

### PREÁMBULO

#### *Determinación de las partes*

Este Convenio Colectivo ha sido acordado por la Representación de los Trabajadores, actuando en su calidad de Comité de Empresa, y por la Dirección de la Empresa, que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

### Capítulo I

#### *Ámbito y denuncia*

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio colectivo de trabajo afecta a los centros de trabajo de “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima” en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal y funcional.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en los Centros de Trabajo de “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima” en la Comunidad de Madrid, incluidos los desplazados temporalmente fuera de la Comunidad de Madrid, así como los que ingresen durante su vigencia.

Del presente Convenio Colectivo solo aplica a Directores y Gerentes lo referente a permisos retribuidos.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El período de aplicación del presente Convenio colectivo será desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2016.

Art. 4. *Denuncia del convenio.*—La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2017 en sus propios términos.

Sin perjuicio de lo anterior ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado el mismo.

En todo caso, transcurrido dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, con las siguientes particularidades:

1. Pérdida la vigencia del presente Convenio Colectivo por transcurso del meritado plazo de 2 años, se mantendrán las condiciones económicas anteriores al Convenio Colectivo de Empresa.

2. Se respetarán las promociones y ascensos realizados durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

3. Se respetarán los acuerdos alcanzados entre Empresa y Comité de Empresa anteriores al presente Convenio Colectivo de Empresa. Todo ello recogido en el anexo IV.

Art. 5. *Vinculación a lo pactado y derecho supletorio.*—Constituyendo un solo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la Autoridad Laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Para lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto y será de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Será de obligada aplicación el régimen de subrogación convencional que en cada momento se recoja en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

## Capítulo II

### *Compensación, absorción y garantía personal*

Art. 6. *Compensación y absorción.*—No opera la compensación y la absorción, siendo solo compensable y absorbible el plus ex jefe de equipo

Art. 7. *Garantía personal.*—Se respetarán los complementos salariales “ad personam” que vengan percibiendo los trabajadores y trabajadoras en “Actren” con anterioridad al presente Convenio y que, en cómputo anual excedan de las retribuciones establecidas en el mismo.

## Capítulo III

### *Organización del trabajo*

Los artículos 10, 11 y 12 del capítulo III del Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal y no recogidos en este capítulo, serán de aplicación en el presente convenio.

Art. 8. *Normas generales.*—La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores y trabajadoras.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Art. 9. *Teletrabajo.*—Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador afectado.

La participación en el régimen de Teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados.

Art. 10. *Clasificación Profesional por Grupos.*—El presente artículo sobre clasificación profesional establece un sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo las funciones y niveles salariales correspondientes.

Durante la vigencia de este Convenio registrarán los grupos profesionales (recogidos en Anexo II) dentro de los cuales estarán niveles salariales que se recogen en el Anexo I de tablas salariales, según clasificación 2015.

La nueva estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo constará de 7 Grupos Profesionales, estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Ascensos y promociones.*—Se respetarán las promociones automáticas recogidas en Anexo IV.

El sistema de promociones será el siguiente: Para 2015 y 2016, cada año promocionará un mínimo del 10 por 100 del personal que no haya tenido regularización en 2014. Podrán promocionar al siguiente nivel o grupo según las tablas y clasificación profesional descrita en anexo I. Se podrá promocionar solo cada dos años.

Colegio de técnicos no cualificados:

- 60 por 100 de la nota será por examen técnico.
- 20 por 100 de la nota será un examen tipo test a determinar.

Estas dos partes serán corregidas por plantilla en presencia del comité.

- 20 por 100 de la nota restante será criterio del responsable según lo propuesto en el plan presentado por la empresa, esta parte de la nota se conocerá con anterioridad a la realización de los exámenes técnico y tipo test.

Sumadas las tres partes se podrá promocionar aun suspendiendo en alguna de las tres partes.

Se podrá promocionar por antigüedad si no se ha promocionado en cinco años y se ha presentado a examen dos veces habiendo aprobado pero no promocionado. Esta promoción será automática pero contará para el cupo de mínimo el 10 por 100.

Las promociones automáticas y las de libre designación por la empresa no contarán para el cupo de promociones anuales.

Las promociones se repartirán de forma proporcional entre grupos y talleres.

La empresa facilitará al comité la lista de personas promocionables.

Se conocerá la forma, temario y bases del examen técnico y del test al menos un mes antes de su realización.

Siendo el examen único la nota exigida para promocionar será proporcionalmente mayor según el grupo y nivel al que se opta.

Los exámenes se realizarán el mismo día. Podrán realizar el examen 15 días después quienes justifiquen que haber estado de baja médica o un deber inexcusable de carácter público.

El procedimiento de promociones para el personal de Oficinas se hará en base a los siguientes criterios:

1. Se presentarán solicitudes cada año (2015 y 2016), dentro de un plazo a determinar entre Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (Colegio técnicos y administrativos), por las personas de oficinas que quieran promocionar dentro del 10 por 100 del personal que no haya tenido promoción dentro del Acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa sobre Grupos Profesionales, de fecha 2 de julio de 2014, y que no haya tenido promoción en los dos años anteriores.

El modelo de solicitud se confeccionará entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (Colegio técnicos y administrativos).

2. Recibidas las solicitudes, se pedirá informe al Responsable directo correspondiente sobre el trabajador/a.

El modelo de informe se confeccionará entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (Colegio técnicos y administrativos).

3. Recibidos los informes, el Tribunal, compuesto por 3 miembros a determinar por la Dirección de RR HH y PRL, y un miembro del Comité de Empresa (Colegio técnicos y administrativos), todos con derecho a voz y voto, decidirá, por mayoría simple, los trabajadores/as que promocionan.

En caso de que exista un jefe jerárquico y otro operacional el tribunal estará formado por representación de cada uno de estos más un miembro de RR HH y otro del Comité (Colegio técnicos y administrativos).

Art. 12. *Absentismo.*—Las ausencias y/o el tiempo de retraso en la hora de entrada al trabajo debidas a problemas de transporte, público y/o privado, debidamente justificados, se podrán recuperar, a propuesta del trabajador o trabajadora, y siempre que avise de dicho problema y exista conformidad con su responsable, con horas de libre disposición o exceso de jornada, o bien recuperando ese tiempo en la jornada.

## Capítulo IV

*Inicio y extinción de la relación laboral*

Los artículos 20 y 21 del capítulo V del Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal y no recogidos en este capítulo, serán de aplicación en el presente convenio.

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores y trabajadoras en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación. La empresa deberá informar a los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

Art. 13. *Período de prueba.*—Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido sin solución de continuidad por un contrato mediante ETT, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Se respetará la antigüedad a todos los efectos acumulada por ETT en caso de pasar a plantilla Actren y ello siempre que entre la extinción de la relación laboral entre trabajador y ETT hasta el efectivo paso a plantilla, fecha de inicio de la relación laboral con “Actren”, no transcurran más de 30 días naturales.

*Concepto y forma del período de prueba.*—El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

*Duración.*—El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: Hasta seis meses.
- Grupo 2: Hasta seis meses.
- Grupo 3: Hasta dos meses.
- Grupo 4: Hasta un mes.
- Grupo 5: Hasta un mes.
- Grupo 6: Hasta 15 días.
- Grupo 7: Hasta 15 días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores y trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al tér-

mino del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

*Derechos y obligaciones.*—Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos, incluidos los salariales, y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

*Resolución o desistimiento del contrato.*—Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

*Interrupción del período de prueba.*—El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Art. 14. *Excedencias.*—Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por maternidad, con el requisito previo de notificarlo con tres meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo al suyo que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

En todo caso, durante el primer año de excedencia voluntaria se tendrá derecho a la reserva de puesto, siendo el reingreso por tanto automático, y pudiendo la Empresa suscribir contrato de interinidad para cubrir dicha vacante durante el primer año de excedencia, y ello dado que existe reserva de puesto del excedente. El preaviso para el inicio de excedencia voluntaria será de al menos 15 días naturales y el preaviso de reingreso será de al menos 30 días naturales.

En caso de que el trabajador quisiera prorrogar el período de excedencia voluntaria solicitado inicialmente, y ello siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, deberá preavisarlo con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha prevista de reingreso.

Para excedencias por cuidado de hijo menor de 3 años el plazo de preaviso de inicio y reingreso será de al menos 15 días naturales, salvo causa que justifique un preaviso inferior.

Art. 15. *Jubilación anticipada.*—En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo. La empresa estudiará cada caso en particular.

Art. 16. *Extinción del contrato.*—Para despidos disciplinarios y suspensiones de empleo y sueldo por comisión de infracción muy grave, se seguirá el siguiente protocolo:

1. La Empresa informará con una antelación no inferior a 48 horas de la falta cometida a los Representantes Legales de los Trabajadores del trabajador/a afectado, sin concretar el nombre ni apellidos del trabajador/a correspondiente, y ello a fin de que manifiesten lo que crean conveniente y sin que el parecer de estos vincule a la empresa.

2. La Empresa informará, con una antelación no inferior a una hora, a los Representantes Legales de los Trabajadores del trabajador/a afectado correspondiente de sus nombres y apellidos, y ello a fin de que manifiesten lo que crean conveniente, y sin que el parecer de estos vincule a la empresa.

3. Podrá asistir un máximo de un Representante Legal de los Trabajadores por sindicato al momento de entrega de la comunicación de la sanción al trabajador/a, y siempre que este así lo consienta.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto. Cuando un trabajador o trabajadora incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquel.

El trabajador o trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquel.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de estos vincule a la empresa.

Art. 17. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora.*—El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos 15 días naturales en el caso de técnicos y titulados y 7 días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

## Capítulo V

### Condiciones económicas

Art. 18. *Remuneración anual.*—La remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo se hace figurar en las tablas salariales del Anexo I. En este anexo se incluirán las tablas salariales de 2015 con las modificaciones acordadas a la firma de este convenio. Se incluirán también las tablas transitorias donde se recoge la “regularización”. La empresa facilitará al Comité las tablas salariales tras cada una de las actualizaciones motivadas por los incrementos recogidos en el artículo 20.

Art. 19. *Remuneraciones.*—La remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo se hace figurar en las tablas salariales del anexo I.

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a los actuales regímenes establecidos, por lo que tendrán carácter de mínimo para los trabajadores que les aplique este Convenio, y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada normal.

Art. 20. *Régimen salarial.*—Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto.

Las retribuciones para 2014 de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto como anexo I.

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2015 todos los conceptos salariales y extrasalariales tendrán un incremento equivalente al IPC real del año anterior.

Igualmente, si el EBIT, beneficio antes de impuestos, del ejercicio anterior fuera positivo, todos los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en un 0,2 por 100 adicional. En todo caso, la subida mínima será de un 0,6 por 100 de todos los conceptos salariales y extrasalariales.

En la nómina correspondiente a enero de 2015, se incluirá la actualización del 0,6 por 100 mencionada. Si el incremento salarial fuese superior, se abonará la diferencia en una paga de atrasos en el mes de julio de 2015.

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2016 todos los conceptos salariales y extrasalariales incluidos en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015 tendrán un incremento equivalente al IPC real del año anterior. Igualmente, si el EBIT del ejercicio anterior fuera positivo, todos los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en un 0,3 por 100 adicional.

En todo caso, la subida mínima será de un 0,6 por 100 de todos los conceptos salariales y extrasalariales incluidos en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015.

En la nómina correspondiente a enero de 2016, se incluirá la actualización del 0,6 por 100 mencionada. Si el incremento salarial fuese superior, se abonará la diferencia en una paga de atrasos en el mes de julio de 2016.

Art. 21. *Conceptos remunerativos o compensatorios.*—Dejando a salvo lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de este Convenio, los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

*Conceptos remunerativos*

- Salario Base de convenio: Retribución del trabajador/a fijada de forma mensual en atención a su Grupo Profesional y Nivel Salarial. Su importe viene establecido en el anexo I.
- Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad: Se abonarán dos gratificaciones los días 15 de julio y 22 de diciembre o los días laborables anteriores en el supuesto de ser festivos.  
El importe de cada una de las gratificaciones consistirá en treinta días de Salario Base y, para los trabajadores que lo hayan devengado, el Complemento de Antigüedad.  
El devengo de cada una de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.
- Complemento por horas extraordinarias: Se abonará una hora extraordinaria por cada hora de trabajo realizada sobre la duración máxima de la jornada ordinaria en las siguientes situaciones:
  - Cuando la jornada exceda sobre la duración de la jornada establecida como ordinaria en cada taller o centro de trabajo.
  - Cuando un trabajador acuda a trabajar un día programado en cuadrante como de descanso y, además, se le haya comunicado dicho cambio con un preaviso inferior a 30 días.
  - Cuando la jornada exceda sobre la duración de la jornada establecida como ordinaria en rescates y averías de trenes incluyendo todo el tiempo empleado para los grupos 5, 6 y 7.

La hora extraordinaria será “laborable” cuando se realice de lunes a sábado.

Su importe viene establecido en el anexo I.

La hora extraordinaria será “festivo” cuando se realice en domingo o en alguna de las fiestas establecidas en el Calendario Laboral.

Su importe viene establecido en el anexo I.

El importe de la hora extraordinaria se pagará en proporción al tiempo de trabajo efectivo que se haya realizado sobre la jornada establecida como ordinaria en cada taller.

Las horas extraordinarias son voluntarias, tal y como establece el artículo 35 del ET, y tendrán que ser autorizadas, de forma expresa y por escrito, por el superior jerárquico, siendo este como mínimo el cargo de Jefe de Taller. Excepto las de fuerza mayor, que serán de obligado cumplimiento según lo establecido en el artículo 35 del ET.

Por el Departamento de RR HH se podrá requerir en cualquier momento dichas autorizaciones con el objeto de comprobar la realidad y justificación de las mismas. Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en las empresas serán notificadas conjuntamente por la empresa y el comité o delegados de personal, mensualmente, a la autoridad laboral competente.

De común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por impre-

visibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

- Complemento por nocturnidad: Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad, el cual se regirá por las normas siguientes:

- Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada. Su importe viene establecido en el anexo I.
- La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo, dentro de un mismo grupo profesional, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyos supuestos oirá el informe del comité de empresa o delegados del personal.

- Complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad: A este respecto se estará a lo dispuesto en el Convenio de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, incluido lo referente a su retribución, que será del 20, 25 o 30 por 100 respecto a los salarios base establecidos en dicho Convenio Colectivo.

- Complemento de jefe de equipo: Es jefe de equipo el trabajador o trabajadora procedente del grupo profesional que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres, ni superior a doce.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo profesional al suyo. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior grupo quede aquella superada.

Su importe viene establecido en el Anexo I.

- Plus exjefe de equipo: Complemento salarial que se abona cuando un trabajador deja de ejercer las funciones de Jefe de Equipo, habiendo estado desempeñando dichas funciones durante un año consecutivo o tres alternos.

Se calcula sumando las cantidades percibidas en ese concepto durante los 12 meses anteriores y dividiéndolas entre 12. Se le mantendrá esta retribución específica hasta que por su ascenso al Grupo Profesional superior quede aquella cantidad superada.

- Pluses de condición más beneficiosos (generales o particulares): Si existieran trabajadores o trabajadoras cuyo salario convenio fuese superior a las tablas de este convenio se respetará como condición más beneficiosa.

Aquel personal técnico, operario, o empleado tuviera, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, una retribución mejorada voluntariamente que fuese superior a lo establecido en el presente Convenio, podrá seguir aplicando el sistema de mejora voluntaria.

- Complemento personal de antigüedad: Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cinco años de servicios en la Empresa.

El número máximo de quinquenios será de cinco.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

Su importe viene establecido en el anexo I.

- Mejora de productividad: Con el ánimo de fomentar la mejora de la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro se acuerda un complemento por mejora de productividad mensual del 0,75 por 100 del Salario Base dividido en doce mensualidades que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales.

Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados y miembros del comité de empresa, las horas de libre disposición, días/horas por exceso de jornada y días por Convenio, y las licencias retribuidas

recogidas en el convenio, a excepción de la señalada en la letra b), como asistencia a consulta médica general o de cabecera, que sí se tendrá en cuenta en el límite mensual de horas referido en el párrafo anterior.

Su importe viene establecido en el anexo I.

- Plus prolongación de jornada. Complemento salarial que se abona por hora para los Grupos Profesionales 5, 6 y 7 en las siguientes situaciones:
  - Cuando, por necesidades de la producción, preavisado con un mes de antelación, un trabajador acuda a trabajar los días marcados como puentes fijados por necesidades de la producción en el calendario laboral de cada centro de trabajo.
  - Por los viajes fuera de la jornada laboral ordinaria, sin contar los tiempos de espera.

Para todos los grupos:

- Cuando un trabajador realice una formación obligatoria en prevención de riesgos laborales fuera de su jornada laboral.
- Cuando un trabajador realice el reconocimiento médico inicial o periódico, fuera de su jornada laboral.

Se compensarán las horas señaladas anteriormente con descanso de igual duración y además, se abonará un plus que será de tipo “laborable” cuando se realice de lunes a sábado, y de tipo “festivo” cuando se realice en domingos o 14 fiestas nacionales. Sus importes vienen establecidos en el anexo I.

El tiempo de descanso compensatorio generado se disfrutará por acuerdo entre empresa y trabajador.

- Plus disponibilidad: Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona a los grupos profesionales 5, 6 y 7 para compensar guardias telefónicas de 24 horas en los días de descanso del trabajador. Su realización por el trabajador será voluntaria. Se abonará un complemento por cada día en que el trabajador realiza guardia telefónica en día de descanso.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a 24 horas. Si la guardia es inferior a 24 horas, se pagará la parte proporcional.

Si el trabajador, después de una llamada, tiene que, de forma presencial en el taller o fuera de él, realizar trabajo efectivo, las horas trabajadas se considerarán horas extraordinarias.

Adicionalmente, el trabajador que tenga que acudir después de una llamada a realizar una asistencia o trabajo presencial, será compensado con los kilómetros desde su domicilio al lugar de trabajo.

- Plus de festivo: Complemento salarial de puesto de trabajo que se abonará a los trabajadores de los Grupos Profesionales 5, 6 y 7 que acudan a trabajar por cuadrante alguno de los festivos fijados en el calendario laboral. Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a la realización de una jornada efectiva de trabajo de 8 horas. En consecuencia, si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

- Plus fin de semana: Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona a los trabajadores de los Grupos Profesionales 5, 6 y 7 que acudan a trabajar por cuadrante en sábado o domingo.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a la realización de jornada de trabajo de 8 horas.

Si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

- Plus festivo especial 25/12 y 01/01 y 06/01: Los trabajadores de los Grupos Profesionales 7 y 5 percibirán los importes que se reflejan a continuación si trabajan alguno de los siguientes días: 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero:

- Grupo 7 y grupo 5.3.1: 60 euros brutos.
- Grupo 5.1, 5.2 y 5.3.2: 70 euros brutos.

- Plus complemento especial movilidad: Complemento salarial de puesto de trabajo que se abonará a los trabajadores que empiecen o terminen su jornada de trabajo en un lugar de trabajo distinto a su centro de trabajo habitual y siempre que se den los siguientes requisitos:

- Que el trabajador/a haya empezado o terminado su jornada de trabajo en un lugar de trabajo distinto a su centro de trabajo habitual.

- Que para acudir o regresar de ese lugar de trabajo, distinto del centro de trabajo habitual, el trabajador/a tenga que hacer uso de su vehículo particular.
- Que el lugar de trabajo distinto al centro de trabajo habitual carezca de transporte público, o que, aunque lo tuviese, la hora de entrada y/o salida del trabajador/a de ese lugar de trabajo, distinto del centro de trabajo habitual, esté comprendida entre las 23.00 y las 06.00 horas, ambas inclusive.

La cuantía para 2014 del Complemento Salarial por Especial Movilidad, que se abonará de forma mensual, y siempre que se den todos los requisitos anteriormente establecidos, será de:

- 6 euros brutos para los trabajadores que, durante dentro del plazo de cobro de las incidencias, empiecen o terminen su jornada de trabajo en un lugar de trabajo distinto a su centro de trabajo habitual más de 4 días y menos de 10 días.
  - 9 euros brutos para los trabajadores que, durante dentro del plazo de cobro de las incidencias, empiecen o terminen su jornada de trabajo en un lugar de trabajo distinto a su centro de trabajo habitual más de 9 días y menos de 15 días.
  - 12 euros brutos para los trabajadores que, durante dentro del plazo de cobro de las incidencias, empiecen o terminen su jornada de trabajo en un lugar de trabajo distinto a su centro de trabajo habitual más de 14 días.
- Plus turnicidad: Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona de forma mensual a los trabajadores que realizan turnos rotativos de mañana, tarde, noche y/o central.

Se abonará dicho Complemento en atención a los siguientes criterios:

- Se abonará un plus por cada día trabajado en el turno no habitual cuando se realicen dos turnos distintos y uno de ellos tenga una duración inferior a cinco días.
- Se cobrará un plus por todos los días de trabajo efectivo del período de incidencias (del día 16 al día 15 del mes siguiente) cuando:
  - Se realicen tres turnos o más en el período de incidencias, cualquiera que sea la duración de cada turno.
  - Se realicen dos turnos en el período de incidencias y ambos turnos tengan una duración mínima de cinco días.

En caso de que uno de los turnos tenga una duración de cuatro días seguidos de trabajo efectivo, no pudiendo realizar cinco días seguidos al haber un festivo (nacional, autonómico o local) y no se trabaje, dicho festivo se entenderá como laborable/trabajado a efectos de cobrar el Plus Turnicidad por cada día trabajado en el período de incidencias (de 16 a 15).

Si por el contrario, hubiera más de un festivo en ese período de cinco días, no computará ninguno de los festivos como laborable/trabajado a efectos de cobrar el Plus Turnicidad por cada día trabajado en el período de incidencias (de 16 a 15).

Por otro lado, en caso de que por necesidades de la Empresa, se cambiara el Turno a un trabajador, impidiendo con ello que uno de los dos turnos llegue al número de 5 días, y por tanto se vea perjudicado a efectos de cobrar el Plus Turnicidad por cada día trabajado en el período de incidencias (de 16 a 15), dicho cambio no afectará al cómputo de 5 días, teniendo derecho el trabajador a cobrar el Plus Turnicidad por cada día trabajado en el período de incidencias (de 16 a 15).

Por el contrario, en caso de que el cambio de turno se produzca, no por necesidades de la Empresa, si no por acuerdo entre trabajadores y autorizado por la Empresa, el trabajador no tendrá derecho a cobrar el Plus Turnicidad por cada día trabajado en el período de incidencias (de 16 a 15) pero solo en caso de que se generase pluses adicionales a los previstos originalmente en el cuadrante.

En ningún caso, la realización de jornada de verano por el personal de oficina se entenderá como turno de mañana.

El importe viene establecido en el anexo I.

Conceptos compensatorios:

- Dietas: Se abonarán dietas para compensar los gastos ocasionados por desplazamientos fuera de la provincia donde esté el centro de trabajo habitual del trabajador.
  - Si el trabajador pernocta, tiene derecho a una dieta completa.

- Si por razones productivas, técnicas u, organizativas el desplazamiento comenzara antes de las 07.00 y terminara después de las 23.00, se abonará la dieta completa aunque no haya pernocta.
- Si el viaje es de ida y vuelta en el día, y no hay pernocta, se le pagará lo correspondiente en función de si ha realizado el desayuno, comida y/o cena, atendiendo a los siguientes rangos horarios:
  - 7.00-13.00: Desayuno.
  - 13.00-20.30: Comida.
  - 20.30-en adelante: Cena.

En todo caso, no se percibirá por el trabajador ayuda comida los días que cobre dieta.

1. Los importes a percibir para el año 2015 se establecen en el Anexo I y son los siguientes:
  - Viajes con pernocta: 49,82 euros/brutos.
  - Desayuno: 1,65 euros/brutos.
  - Comida: 16,63 euros/brutos.
  - Cena: 11,72 euros/brutos.
2. Para desplazamientos superiores a 3 meses se aplicarán los siguientes términos:
  - Primeros 7 días naturales: Se cobrará el 100 por 100 de los importes establecidos en el apartado 1).
  - Del día 8.º al día 60: Se cobrará el 80 por 100 de los importes establecidos en el apartado 1).
  - Del día 61 al día 180: Se cobrará el 70 por 100 de los importes establecidos en el apartado 1).
  - Del día 181: Se cobrará el 67 por 100 de los importes establecidos en el apartado 1).

Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previo conocimiento de la misma y posterior justificación.

- Plus de kilometraje: Se aplicará la IT-RRHH-02-Kilometraje-REV-0, la cual figura en el Anexo V del presente Convenio. El importe del kilómetro figura en el anexo I (se irá acumulando y se tendrá en cuenta su actualización hasta que con las sucesivas subidas se alcance la subida en unidad de céntimo).
- Ayuda para comida: Aquellos trabajadores que realicen jornada partida, con al menos una hora de descanso, o al menos 45 minutos en los centros donde así se haya acordado, para la comida y/o cena recibirán una Ayuda para Comida consistente en un talonario de cheques comida.  
El importe viene establecido en el anexo I.

Art. 22. *Vacaciones anuales retribuidas, horas de libre disposición y días/horas de exceso de jornada sobre jornada anual.*—Para todos los casos los trabajadores lo solicitarán por escrito y se le entregará recibí firmado por el responsable donde constara la concesión de la solicitud o su denegación debidamente argumentada.

- a) Vacaciones: Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables. Se podrá disfrutar de las vacaciones hasta el 15 de enero del año siguiente al de su devengo.  
Durante las vacaciones se abonarán los conceptos de Salario Base, Mejora de Productividad y, para los trabajadores que lo hayan devengado, Complemento de Antigüedad.  
El procedimiento para la fijación de vacaciones en los Talleres será el siguiente:
  1. Siempre que según cuadrante haya una presencia de dos tercios de la plantilla respetando las habituales necesidades de cada taller según equipo de trabajo (mecánico, eléctrico,...)/turno /Departamento..., habrá flexibilidad y se concederán o cambiarán las vacaciones
  2. El primer período de petición, 75 por 100 de las vacaciones, será hasta el 31 de marzo (se solicitarán las vacaciones hasta 20 de diciembre).  
El segundo período será desde el 30 de septiembre y para disfrutar las vacaciones a partir del 20 de diciembre.  
Dará igual el orden de presentación, no da preferencia.

La Empresa responderá antes del 15 de abril las solicitudes presentadas hasta el 31 de marzo.

La Empresa responderá antes del 15 de octubre de las solicitudes de vacaciones a disfrutar entre el 20 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente. En caso de conflicto, tendrá derecho quien disfrute las vacaciones del año natural sobre quien quiera disfrutar del año siguiente

3. En caso de que haya coincidencia en las fechas solicitadas por varios trabajadores se aplicará lo siguiente:
  - A principio de cada año se hará un sorteo y la letra del alfabeto que salga determinará la letra inicial del apellido que tendrá prioridad en esos casos. En caso de tener mismo apellido, se acudiría al segundo apellido, y de coincidir, al nombre.
4. Fuera de esos casos, se deberá dar una semana de preaviso, como regla general.
5. Solo se trabajará un día de los festivos de Navidad (25/12 y 01/01). Se dará el mismo tratamiento a los turnos de tarde y noche de los días que no son festivos (24/12 y 31/12).
6. Si hubiera conflictos para disfrutar vacaciones en la última semana de diciembre y primera de enero el mismo trabajador solo podría disfrutar una de ambas.
7. Se respetarán en cuadrante los descansos inmediatamente anteriores y posteriores al período de vacaciones concedidos al trabajador siempre que estos le correspondan.

Las vacaciones tendrán una duración de veintidós días laborables y se abonarán por el salario Base de convenio más el complemento de antigüedad, el complemento de mejora de productividad y el complemento ad personam

Los trabajadores y trabajadoras que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior, en cómputo anual, o unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el trabajador o trabajadora percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- b) Horas de libre disposición: Siempre que según cuadrante y se preavise con al menos 7 días y haya una presencia de dos tercios de la plantilla respetando las habituales necesidades de cada taller según equipo de trabajo (mecánico, eléctrico,...)/turno /Departamento,..., habrá flexibilidad y se concederán horas de libre disposición.

Si el preaviso es inferior a 7 días de preaviso, se concederán por el responsable correspondiente, siempre que no afecte a la producción. Si se deniega, deberá justificarse ese extremo.

- c) Días/horas exceso de jornada sobre jornada anual: En cada calendario laboral de cada año de vigencia se fijarán los días u horas de exceso de jornada.

Siempre que según cuadrante haya una presencia de dos tercios de la plantilla y se preavise con 7 días respetando las habituales necesidades de cada taller según equipo de trabajo (mecánico, eléctrico,...)/turno /Departamento,..., habrá flexibilidad y se concederán o cambiarán las horas de exceso de jornada que solicite el trabajador.

Se podrá disfrutar por horas o días, siempre de acuerdo entre Empresa y trabajador/a. Si el preaviso es inferior a 7 días de preaviso, se concederán por el responsable correspondiente, siempre que no afecte a la producción. Si se deniega, deberá justificarse ese extremo.

Art. 23. *Justificantes de pago.*—Las empresas facilitarán a cada trabajador y trabajadora justificante que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

Art. 24. *Licencias retributivas.*—El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social (incluido pediatra): Por el tiempo necesario. Este permiso es aplicable tanto para el trabajador como para sus hijos.
- b) Asistencia a dentista (seguro médico privado): Por el tiempo necesario.
- c) Asistencia a consulta médica general o de cabecera de la Seguridad Social (no seguros médicos privados) y servicio de urgencias (privado o Seguridad Social): Dieciséis horas anuales. Este permiso es aplicable tanto para el trabajador como para sus hijos.

Para los apartados a) y c) la licencia será como norma general para hijos hasta 14 años. Excepto:

- Urgencias hasta los 18 años inclusive.
- Hijos con discapacidad mínimo del 33 por 100 sin límite de edad.
- Hasta 14 años se incluye también pediatra y especialista privados computable dentro de las 16 horas del apartado c).
- Desde los 14 a los 18 años concederán las horas de libre disposición necesarias, dentro del límite establecido en el artículo 28, presentando justificante el trabajador.

- d) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día natural.
- e) Por traslado de domicilio: Un día.
- f) Por nacimiento de hijo: Tres días laborales.
- g) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos): Tres días naturales si es en la Comunidad de Madrid. Serán cinco días naturales si es en otra provincia o Comunidad. Se podrá disponer de este permiso no necesariamente desde el primer día del ingreso, sino cuando el trabajador crea más conveniente para sus necesidades, siempre que se justifique y con previo aviso.
- h) Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos): Dos días naturales si es en la Comunidad de Madrid. Serán cuatro días naturales si es en otra provincia o Comunidad.
- I) Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos): Tres días naturales si es en la Comunidad de Madrid. Serán cuatro días naturales si es en otra provincia o Comunidad.
- j) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: Quince días naturales. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá disfrutar del permiso por matrimonio/pareja de hecho hasta 3 meses después del matrimonio/pareja de hecho. Solo se podrá disfrutar de esta licencia con la misma persona bien por matrimonio o bien por inscribirse como pareja de hecho siendo el trabajador quien decida cuando disfrutarla.
- k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Se reconocen las parejas de hecho como equivalentes a matrimonio, siempre que estén inscritas en el Registro de Parejas de Hecho correspondiente.

Art. 25. *Complemento de Prestación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo.*—La Empresa vendrá obligada a complementar la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social por accidente laboral hasta el 100 por 100 de la Base Reguladora del mes anterior al hecho causante desde el primer día de la baja.

Art. 26. *Complemento de Prestación de Incapacidad Temporal por contingencia o enfermedad común.*—La Empresa vendrá obligada a complementar la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social por contingencia o enfermedad común hasta el 100 por 100 de la Base Reguladora del mes anterior al hecho causante desde el primer día de la baja, en los siguientes términos:

- En 2014 se complementará la primera baja por contingencia o enfermedad común.
- Para 2015 se complementarán las dos primeras bajas por contingencia o enfermedad común.
- Para 2016 se complementarán las dos primeras bajas por contingencia o enfermedad común.

Art. 27. *Seguro colectivo.*—La empresa mantendrá un seguro si como consecuencia de un accidente laboral se derivase invalidez permanente, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo o muerte. La empresa informara al comité de las cantidades aseguradas.

## Capítulo VI

### *Jornada de trabajo y calendario laboral*

Art. 28. *Jornada anual de trabajo.*—La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será la siguiente:

- Para 2015: 1.756 horas de trabajo efectivo, con 10 horas de libre disposición. Por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1746 horas anuales.
- Para 2016: 1.748 horas de trabajo efectivo, con 10 horas de libre disposición. Por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.738 horas anuales.

La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizada la actividad ordinaria de la Empresa.

Desde el 1 de enero de 2015, la jornada completa diaria tendrá una duración de 8 horas de trabajo efectivo en todos los talleres de la Empresa en la Comunidad de Madrid.

Para los talleres de Humanes y Atocha los 15 minutos de bocadillo tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Para el año 2014 los trabajadores de los centros de Cerro Negro, Santa Catalina, Fuencarral AV y Fuencarral MD que realicen jornada/turno continuada tendrán derecho a 15 minutos de bocadillo, de los cuales 5 tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Para el año 2015 los trabajadores de los centros de Cerro Negro, Santa Catalina, Fuencarral AV y Fuencarral MD que realicen jornada/turno continuada tendrán derecho a 15 minutos de bocadillo, de los cuales 10 tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Para el año 2016 los trabajadores de los centros de Cerro Negro, Santa Catalina, Fuencarral AV y Fuencarral MD que realicen jornada/turno continuada tendrán derecho a 15 minutos de bocadillo, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La Empresa podrá implantar, para el personal de oficinas, una jornada continua durante el período de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En todo caso, con el fin de que se cumpla la jornada laboral anual establecida en este Convenio, las horas reducidas por aplicación de lo anterior se distribuirán por la Empresa a lo largo del resto del año.

Art. 29. *Calendario laboral.*—Los calendarios laborales en los años de vigencia del Convenio se elaborarán en atención a la jornada anual establecida para cada año de vigencia. La fijación de los nuevos horarios de trabajo y los nuevos calendarios laborales será facultad de la Dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero

de cada año, establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año.

En caso de desacuerdo, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, sobre la elaboración del citado calendario, la discrepancia se someterá a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, en el supuesto de no existir acuerdo, y en tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario establecido por la Empresa, en base al criterio que suponga una reducción de gastos o favorezca las necesidades estacionales de la producción.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en las empresas.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes.

En el supuesto de que las vacaciones anuales sean comunes, estas se fijarán en el calendario laboral.

Cuando por necesidades del servicio la empresa estimase conveniente la modificación de los horarios establecidos en el calendario en vigor del año correspondiente o preceptuados por este Convenio y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquellas deberán atenerse a lo dispuesto en el artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores, previa mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

## Capítulo VII

### *Políticas de conciliación e igualdad*

Art. 30. *Acumulación de lactancia.*—Los trabajadores o las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que este cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Art. 31. *Plan de igualdad:*

- a) Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, la empresa “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, se compromete a adoptar las medidas que consideren necesarias para aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

— Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.

— Discriminación directa por razón de sexo: La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

— Discriminación indirecta por razón de sexo: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Para ello, las partes firmantes convienen en negociar y acordar un Plan de Igualdad.

— Plan de Igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igual-

dad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Ante la imposibilidad de la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del Plan de Igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, las partes firmantes del convenio se comprometen a:

- Acordar el diagnóstico de situación en un plazo no superior a 3 meses desde la firma del presente convenio colectivo.
- Acordar el plan de Igualdad en un plazo no superior al de 5 meses. Concluirá su elaboración con la firma del mismo, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la comisión del convenio en aras de integrar el Plan de Igualdad dentro del texto del presente convenio.

b) Comisión de Igualdad (CI).

La CI se constituirá y reunirá conforme el documento establecido en el anexo III, pero en todo caso actuará conforme a los siguientes criterios:

- Composición: Se procurará la paridad de mujeres y hombres.
- Reuniones:

La CI se podrá reunir:

- A petición de cualquiera de las partes en el plazo de cinco días laborales, y ello salvo que la petición no esté debidamente justificada y/o motivada.
  - En todo caso, una vez acordado el Plan de Igualdad, con carácter semestral, para elaborar un informe de situación y sobre el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.
  - La Comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa preferentemente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo a solicitud de cualquiera de las partes.
- Actuaciones: Los acuerdos en el seno de la comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos partes.  
De las Resoluciones de la Comisión de Igualdad, se levantará acta dejando constancia de las distintas posturas y se entregará copia a los miembros de la Comisión.  
Del contenido de los Acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión y del informe de evaluación que la misma elabore anualmente, se dará traslado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Actren.
  - Funciones: Se dotará a la Comisión de Igualdad de todas las funciones necesarias para la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y en todo caso de:
    - La negociación del Diagnóstico de Situación.
    - El establecimiento de los objetivos y medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
    - Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
    - Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
    - Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
    - Adaptación al Convenio de “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, de cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente capítulo.
    - Participación activa en los procedimientos/protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo previstos en “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, y en el seguimiento y evaluación de su implantación.

En caso de discrepancia entre Dirección y plantilla en algunos aspectos que recoja tanto este capítulo como el Plan de Igualdad, la CI resolverá por una-

nimidad, independientemente de los mecanismos de resolución de conflictos que tienen a su disposición las partes.

La Comisión paritaria del Convenio, intervendrá en caso incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia por la Comisión de Igualdad.

- c) Diagnóstico de situación: Las partes firmantes consideran que un Plan de Igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”.

Por tanto, se hace necesario partir, como fase previa, de la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se encuentran carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico de la situación de partida se basará en las conclusiones que se extraigan del análisis de:

- Los contenidos del Convenio Colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.
- Análisis cualitativo de los datos obtenidos de los cuestionarios completados por la plantilla, la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la Empresa.
- Todos los datos desagregados por sexo relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del PI.

- d) Plan de Igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de la situación, la Comisión de Igualdad acordará el Plan de Igualdad que afectará a toda la empresa y quedará integrado dentro del texto del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, el Plan de Igualdad será de aplicación para todas las personas vinculadas a la Empresa en cualquiera de los centros de trabajo ubicados en España, independientemente de la relación contractual o responsabilidad que tengan y de que en cada uno de los centros se puedan adoptar acciones específicas en función de las realidades de cada uno, que en ningún caso podrán ser inferiores a las acordadas en este plan de igualdad, con las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en el centro de trabajo, los plazos para llevarlas a efecto, así como los plazos y procedimiento para su seguimiento y evaluación.

El objetivo fundamental del Plan de Igualdad será garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”.

No obstante, se acordarán otros objetivos generales y específicos. En cuanto a las materias y medidas a tratar en el plan de igualdad serán entre otras:

- Acceso al empleo y contratación.
- Clasificación profesional y promoción.
- Formación.
- Retribución salarial.
- Distribución del tiempo de trabajo y conciliación.
- Salud laboral.
- Garantías para las víctimas de violencia de género.
- Comunicación y lenguaje.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Evaluación y seguimiento.

En todos los casos se establecerán plazos concretos o porcentajes a cumplir en cada una de las materias que permita alcanzar mediante acciones positivas, objetivos concretos.

Conforme a lo establecido en el artículo 11 de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se entiende por acciones positivas, las medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- e) Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo: En los plazos establecidos para la negociación del Plan, en la Comisión de igualdad, se acordará un protocolo de prevención y actuación, que garantice un entorno laboral libre de

conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el que se regulará la forma de intervención que, de forma confidencial y urgente, garantice una rápida atención y solución a las denuncias derivadas de estas situaciones.

Además, se articularán medidas que permitan prevenir este tipo de actos discriminatorios, y de sensibilización del conjunto de la empresa sobre la prohibición de este tipo de conductas.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## Capítulo VIII

### *Formación Profesional*

Art. 32. *Formación profesional en el trabajo.*—Los trabajadores, incluidas las nuevas incorporaciones, tienen derecho a veinticinco horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa y la Empresa se obliga a impartir esa formación y dentro del horario laboral del trabajador. La formación que la Empresa deba facilitar de forma obligatoria conforme a lo previsto en otras leyes o normativa quedará excluida del cómputo de las veinticinco horas anuales.

A fin de poder cumplir con lo anterior, la Empresa podrá acumular las horas de formación en períodos de hasta dos años.

Art. 33. *Formación Prevención Riesgos Laborables y Reconocimientos Médicos:*

a) Formación PRL: Obligatoria.

— Formación Interna: Dentro de la jornada del trabajador/a.

— Formación Externa: Como norma general, dentro de la jornada.

Si se acredita la imposibilidad de que sea dentro de la jornada de trabajo, se preavisará con 7 días al trabajador afectado un cambio de turno para que el curso coincida con la jornada laboral. A los trabajadores que tienen turno fijo, se les preavisará, con 7 días, de la propuesta de cambio de turno. De no aceptarse por el trabajador, se impartirá fuera de la jornada de trabajo y se le abonará Plus Prolongación de Jornada.

b) Reconocimiento médico: Será obligatorio para los puestos de trabajo en los que así esté establecido en su evaluación de riesgos.

Como norma general, los reconocimientos médicos se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

Si se acredita la imposibilidad de que sea dentro de la jornada de trabajo, se preavisará, con 30 días, al trabajador afectado un cambio de turno para que el reconocimiento coincida con la jornada laboral.

Los trabajadores que tienen turno fijo, se les preavisará con 30 días de la propuesta de cambio de turno. De no aceptarse por el trabajador, se realizará fuera de la jornada de trabajo y se le abonará Plus Prolongación de Jornada.

Art. 34. *Formación técnica.*—La convocatoria y asistencia a cursos de Formación Técnica (externa e interna) tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora en caso de ser fuera de la jornada ordinaria.

Si es dentro de la jornada ordinaria será obligatoria.

En todo caso, la duración del curso más la realización de la jornada de trabajo no excederá de 8 horas, salvo que el trabajador voluntariamente acepte.

Igualmente, se respetarán las 12 horas de descanso entre jornadas.

Se acreditará por la empresa la imposibilidad de realizarse dentro de la jornada.

## Capítulo IX

*Faltas y sanciones*

Art. 35. *Definición de las faltas.*—Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 36. *Criterios generales.*—1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 42 y 43 del presente Convenio y ello sin perjuicio de lo que se negocie y acuerde en el plan de igualdad respecto al acoso sexual.

Art. 37. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 38. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportarse riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 39. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como

- consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
  - i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
  - j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento para las personas.
  - k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
  - l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.
  - m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
  - n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
  - o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
  - p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
  - q) El abuso de autoridad: Tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Art. 40. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días Despido.

Art. 41. *Prescripción.*—Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

Art. 42. *Abuso de autoridad.*—Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado/a lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal, para que este trámite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia del presente Convenio.

Art. 43. *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.*—Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 18 bis del Acuerdo Estatal del Sector del Metal de fecha 14 de diciembre de 2012 (“Boletín Oficial del Estado” de 10 de mayo de 2013).

## Capítulo X

### *Prevención de Riesgos Laborales*

Art. 44. *Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.*—La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario del Sector del Metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el Sector en la Comunidad de Madrid.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan a los trabajadores y trabajadoras acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

Será de aplicación lo establecido en la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y lo contenido en el Acuerdo Estatal del Sector Metal de fecha 14 de diciembre de 2012 (“Boletín Oficial del Estado” de 10 de mayo de 2013), o acuerdo que lo sustituya.

Art. 45. *Ropa de trabajo.*—Las empresa proveerá a todos los trabajadores y trabajadoras de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la comisión paritaria de vigilancia. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, guardas, conserjes y conductores se les proporcionará uniforme, calza-do y prendas de abrigo e impermeables.

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará en función del tipo de actividad que se realice.

## Capítulo XI

### *Derechos y representación sindical*

Art. 46. *Derechos sindicales.*—La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores o trabajadoras existirán tablones de anuncio en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En el supuesto de que la dirección de la empresa presente ante las autoridades laborales expediente sobre regulación de empleo será preceptivo entregar en la misma fecha copia de la misma documentación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Se abonará kilometraje al Comité por los desplazamientos entre los centros de trabajo de “Actren” que tengan causa o estén relacionados con sus competencias como Representantes Legales de los Trabajadores.

Art. 47. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a la central sindical que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias realizadas de los descuentos de la cuota sindical y de los trabajadores y trabajadoras a los que corresponden a los respectivos sindicatos.

Art. 48. *Colegios electorales para elecciones sindicales.*—Pertenerán al Colegio de especialistas y no cualificados los trabajadores adscritos a los Grupos Profesionales 5.1, 5.2, 5.3, 6.2, 7.1.

Pertenerán al Colegio técnicos y administrativos los trabajadores adscritos al resto de Grupos Profesionales.

Art. 49. *Participación en las negociaciones de Convenios colectivos.*—A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores y trabajadoras en activo en “Actren”, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 50. *Comités de empresa.*—I. Funciones:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

- A. Ser informado por la dirección de la empresa:
  - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia que se trate:
  - 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.
  - 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
  - 3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la comisión paritaria de vigilancia del presente Convenio.
  - 4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto despido.
  - 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
  - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
  - b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
  - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C. Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familiares.
- D. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- E. Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F. Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G. El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.
- II. Garantías:
  - a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio real de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, objetivas, técnicas, organizativas o de producción.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Art. 51. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto de esta materia.

Art. 52. *Censo de personal.*—Las empresas confeccionarán un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento del trabajador o trabajadora.
3. Fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.
4. Grupo profesional a que esté adscrito.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, facilitará el censo de personal a los representantes legales de los trabajadores con los datos señalados.

## Capítulo XII

### *Protocolo de traslados*

La empresa publicará las vacantes que se produzcan en los centros de la Comunidad de Madrid y se cubrirán preferentemente con voluntarios.

Para fuera de la Comunidad de Madrid se cubrirán con voluntarios.

La empresa comunicará las vacantes y su carácter voluntario al Comité.

Todo ello sin perjuicio de sin perjuicio del derecho a indemnización según artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### Capítulo XIII

#### Comisión Paritaria

Art. 53. *Comisión paritaria de vigilancia.*—Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por tres vocales titulares y tres suplentes por cada una de las partes que han tomado parte en las negociaciones del presente Convenio.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la Empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados.

También conocerá esta Comisión Paritaria las causas que pudieran surgir, y que pudieran dar como resultado, la inaplicación del presente Convenio, y, a las que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Cuando esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas, contenciosas o laborales previstas en la Ley.

Art. 54. *Normas de funcionamiento de la Comisión paritaria.*—I) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes (Representación de la Empresa y Representación Social).

II) Cuando se trate de interpretación de este Convenio, los acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, adquiriendo eficacia a partir de la firma de dicho acuerdo.

Los acuerdos serán publicados en los centros de trabajo notificándose, previamente, a las partes afectadas.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas

III) Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la oficina principal de la Empresa (calle Antonio Cabezón, s/n, CP 28034 Madrid).

La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes y/o de un trabajador/a ante los siguientes supuestos:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Incumplimiento del Convenio.
- c) Conciliación y/o mediación en la aplicación del Convenio.

La referida reunión se celebrará en el plazo de diez días a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión.

Se permitirá la asistencia técnica de asesores a Comisión Paritaria. En todo caso, el número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la Comisión nunca podrá ser superior a dos.

Las actas de esta Comisión se firmarán en el mismo día.

IV) El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la Comisión Paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido: exposición del asunto, razones y fundamentos que entiende el/la proponente que le asiste y propuesta y/o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

V) La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de quince días naturales, salvo imposibilidad justificada. Las partes facilitarán en el plazo máximo de quince días naturales la información que sea solicitada por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.



El plazo de resolución será de treinta días naturales que se contarán a partir de la recepción del escrito. Obligatoria, antes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto, incluyendo, de no haber unanimidad de la Comisión Paritaria, la posición de las dos partes (representación de la Empresa y Representación Social) sobre el asunto planteado.

VI) Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, las partes se someten, de forma expresa, 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 XIV

##### *Procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos laborales*

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2015  
APLICADA ACTUALIZACIÓN SALARIAL DEL 0,6%

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	SALARIO BRUTO ANUAL	SALARIO x14	MEJORA DE PRODUCTIVIDAD x12	PLUS ANTIGÜEDAD	PROLONGACIÓN DE JORNADA		HORAS EXTRAS SIN DESCANSO COMPENSATORIO	NOCTURNIDAD (HORA)	DISPONIBILIDAD (DIA)	JEFE EQUIPO	TURNICIDAD DIA	TRABAJO FESTIVOS DIA	TRABAJO 25/12, 01/01 y/o 06/01	TRABAJO SABADOS Y DOMINGOS DIA
						LABORABLES	FESTIVOS								
GRUPO 1	5	36.462,34	2.587,82	19,41	31,41	-	-	-	3,38	-	-	-	-	-	-
	4	33.751,98	2.395,46	17,97	31,41	-	-	-	3,38	-	-	-	-	-	-
	3	31.337,71	2.224,11	16,68	31,41	-	-	-	3,38	-	-	-	-	-	-
	2	29.026,63	2.060,09	15,45	31,41	-	-	-	3,38	-	-	-	-	-	-
GRUPO 2.1	5	34.382,48	2.440,20	18,30	30,26	-	-	-	3,38	-	-	-	-	-	-
	4	31.831,45	2.259,15	16,94	30,26	-	-	-	3,38	-	-	-	-	-	-
	3	29.516,70	2.094,87	15,71	30,26	-	-	-	3,38	-	-	-	-	-	-
	2	27.404,67	1.944,97	14,59	30,26	-	-	-	3,38	-	-	-	-	-	-
GRUPO 2.3	4	25.492,59	1.805,01	13,54	30,26	-	-	-	3,38	-	-	-	-	-	-
	4	25.691,48	1.823,38	13,68	28,25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8	26.754,59	1.898,84	14,24	24,25	5,82	9,46	20,38	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,53
	7	25.910,83	1.838,95	13,79	24,25	5,74	9,32	20,07	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,53
GRUPO 3	6	25.691,79	1.823,41	13,68	24,25	5,71	9,28	19,97	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,53
	5	24.824,88	1.761,88	13,21	24,25	5,41	8,78	18,91	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,53
	4	23.806,68	1.689,62	12,67	24,25	5,36	8,71	18,77	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,53
	3	22.663,91	1.608,51	12,06	24,25	5,15	8,37	17,08	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,53
GRUPO 4.1	2	21.657,79	1.537,10	11,53	24,25	4,88	7,93	17,08	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,53
	1	20.255,93	1.437,61	10,78	24,25	4,46	7,25	15,62	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,53
	7	26.755,03	1.898,87	14,24	24,25	5,82	9,46	20,38	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,70
	6	25.911,12	1.838,97	13,79	25,01	5,74	9,32	20,07	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,70
GRUPO 4.2	5	25.692,14	1.823,43	13,68	27,39	5,71	9,28	19,97	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,70
	4	23.806,87	1.689,63	12,67	26,28	5,36	8,71	18,77	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,70
	3	22.663,99	1.608,52	12,06	24,86	5,15	8,37	17,08	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,70
	2	21.657,89	1.537,11	11,53	24,86	4,88	7,93	17,08	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,70
GRUPO 5.1	1	20.255,82	1.437,60	10,78	24,25	4,46	7,25	15,62	2,90	-	-	2,96	55,54	-	28,70
	5	24.825,22	1.761,90	13,21	24,25	5,41	8,78	18,91	2,90	-	-	2,95	55,54	-	28,70
	3	22.547,19	1.600,23	12,00	24,25	4,88	7,93	17,07	2,90	-	-	2,95	55,54	-	28,70
	8	28.882,45	2.049,85	15,37	23,71	6,60	10,73	23,10	3,38	18,79	-	3,82	66,63	70,00	32,75
GRUPO 5.2	7	28.161,39	1.998,68	14,99	23,71	6,41	10,42	22,45	3,38	18,79	-	3,82	66,63	70,00	32,75
	6	27.440,33	1.947,50	14,61	23,71	6,13	9,97	21,46	3,38	18,79	-	3,82	66,63	70,00	32,75
	5	26.690,50	1.894,29	14,21	23,71	6,08	9,88	21,28	3,38	18,79	-	3,82	66,63	70,00	32,75
	4	26.130,59	1.854,55	13,91	23,71	5,83	9,47	20,39	3,38	18,79	-	3,82	66,63	70,00	32,75
GRUPO 5.3	3	25.555,61	1.813,74	13,60	23,71	5,69	9,26	19,94	3,38	18,79	-	3,82	66,63	70,00	32,75
	2	24.926,26	1.769,07	13,27	23,71	5,56	9,04	19,48	3,38	18,79	-	3,82	66,63	70,00	32,75
	1	24.196,40	1.717,27	12,88	23,71	5,36	8,71	18,77	3,38	18,79	-	3,82	66,63	70,00	32,75
	2	25.549,76	1.813,33	13,60	23,26	5,82	9,46	20,39	3,30	18,79	7,49	3,37	66,63	70,00	32,75
GRUPO 6.1	1	25.059,49	1.778,53	13,34	23,26	5,71	9,27	19,97	3,30	18,79	7,49	3,37	66,63	70,00	32,75
	2	24.437,69	1.734,40	13,01	23,26	5,56	9,04	19,48	3,30	18,79	7,49	3,37	66,63	70,00	32,75
	1	24.187,85	1.716,67	12,88	23,21	5,36	8,71	18,77	3,30	18,79	7,49	2,95	55,54	60,00	28,70
	3	22.582,96	1.602,76	12,02	22,66	4,88	7,93	17,08	2,90	-	-	2,95	55,54	-	28,70
GRUPO 6.2	1	21.576,86	1.531,36	11,49	22,66	4,88	7,93	17,08	2,90	-	-	2,95	55,54	-	28,70
	2	20.215,18	1.434,72	10,76	22,66	4,46	7,25	15,62	2,90	-	-	2,95	55,54	-	28,70
	7	25.050,71	1.777,91	13,33	22,66	5,71	9,27	19,97	3,30	18,79	-	3,37	66,63	-	32,75
	6	24.441,42	1.734,66	13,01	22,66	5,56	9,04	19,48	3,30	18,79	-	3,37	66,63	-	32,75
GRUPO 6.2	5	24.187,90	1.716,67	12,88	22,66	5,36	8,71	18,77	3,30	18,79	-	2,95	55,54	-	28,70
	4	23.682,43	1.681,51	12,61	22,66	5,15	8,37	18,03	3,30	18,79	-	2,95	55,54	-	28,70
	3	22.560,57	1.601,18	12,01	22,66	4,88	7,93	17,08	3,30	18,79	-	2,95	55,54	-	28,70
	2	21.547,12	1.529,25	11,47	22,66	4,88	7,93	17,08	3,30	18,79	-	2,95	55,54	-	28,70
GRUPO 6.2	1	20.151,17	1.430,18	10,73	22,66	4,46	7,25	15,62	3,30	18,79	-	2,95	55,54	-	28,70

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	SALARIO BRUTO ANUAL	SALARIO x14	MEJORA DE PRODUCTIVIDAD x12	PLUS ANTIGÜEDAD	PROLONGACIÓN DE JORNADA		HORAS EXTRAS SIN DESCANSO COMPENSATORIO		NOCTURNIDAD (HORA)	DISPONIBILIDAD (DÍA)	JEFE EQUIPO	TURNICIDAD DÍA	TRABAJO FESTIVOS DÍA	TRABAJO 25/12, 01/01 y/o 06/01	TRABAJO SABADOS Y DOMINGOS DÍA
						LABORABLES	FESTIVOS	LABORABLES	FESTIVOS							
GRUPO 7.1	4	23.678,70	1.680,53	12,60	22,68	5,15	8,37	18,03	21,26	2,90	18,79	7,49	2,95	55,54	60,00	28,70
	3	22.535,82	1.599,42	12,00	22,68	4,88	7,93	17,08	20,12	2,90	18,79	7,49	2,95	55,54	60,00	28,70
	2	21.529,72	1.528,01	11,46	22,68	4,88	7,93	17,08	20,12	2,90	18,79	7,49	2,95	55,54	60,00	28,70
	1	20.169,28	1.431,46	10,74	22,68	4,46	7,25	15,62	18,42	2,90	18,79	7,49	2,96	55,54	60,00	28,70

## DIETAS Y LOCOMOCIÓN

CONCEPTO	IMPORTE ACTREN	EXPLICACIÓN
Dieta con pernocta*	49,82	Importe diario con pernocta
Desayuno	1,65	Desplazamiento en el día entre las 7.00 y las 13.00
Comida	16,63	Desplazamiento en el día entre las 13.00 y las 20.30
Cena	11,72	Desplazamiento en el día entre las 20.30 y las 23.00
Complemento especial	6,04	Más de 4 días y menos de 10
movilidad. Artículo 23 m)	9,05	Más de 9 días y menos de 15
del Convenio	12,07	Más de 14 días

CONCEPTO	IMPORTE ACTREN	EXPLICACIÓN
Kilometraje	0,29	Desplazamiento vehículo propio
Cheque Gourmet	7,34	Personal Jornada Partida
Dieta internacional operarios	60,57	Importe diario con pernocta
Dieta internacional titulados	69,66	Importe diario con pernocta

\* Para desplazamientos superiores a 3 meses se aplicarán los siguientes términos:

- Primeros 7 días naturales: Se cobrará el 100% del importe señalado
- Del día 8º al día 60: Se cobrará el 80% del importe señalado
- Del día 61 al día 180: Se cobrará el 70% del importe señalado
- Del día 181 en adelante: Se cobrará el 67% del importe señalado

## ANEXO II

## GRUPOS PROFESIONALES

## Criterios generales

1. La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, que a su vez pueden contener Divisiones Funcionales, y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.
3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
4. Los criterios de definición de los grupos profesionales, y en su caso de las divisiones funcionales, se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.
5. Los factores que influyen en la clasificación profesional son:
  - a) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
  - b) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
  - c) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
  - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.
  - e) Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.
  - f) Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

A. *Titulados*

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

B. *Técnicos*

Atendiendo al ámbito funcional de sus labores y el nivel de mando que ostente en la empresa se diferencia en:

- Técnico de Estructura: Es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa y realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas.
- Técnico: Es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa o no la labor de otros trabajadores y trabajadoras, y realiza tareas administrativas, comerciales organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y,

en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión a sus superiores, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas.

### C. Empleados

Atendiendo al ámbito funcional y el nivel de independencia de sus labores en la empresa se diferencia en:

- Empleado de Estructura: El personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas que comporten atención a las personas.
- Empleado Auxiliar: El personal que realiza bajo supervisión tareas auxiliares administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que dan soporte a la gestión, a la actividad económico-contable, a la coordinación de labores productivas o la realización de tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

### D. Operarios

Atendiendo al ámbito funcional y el nivel de independencia de sus labores en la empresa se diferencia en:

- Operario: Es el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia técnica o de oficio, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones complementarias, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.
- Operario Auxiliar: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta bajo supervisión operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones complementarias o auxiliares.

## Descripción de los grupos profesionales

### *Grupo profesional 1*

**Criterios generales:** Los trabajadores o trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación:** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

- Titulados:
  - Licenciados.
  - Ingenieros.
  - Grado universitario.
  - Peritos o Ingenieros técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de estos).
  - Arquitectos.
  - Aparejadores o Arquitectos técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de estos).
  - Directores de áreas y servicios.

## — Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
3. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
5. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
6. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
7. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (“software”).

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

- Titulados nivel 1. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Licenciados, Ingenieros, Arquitectos, Ingenieros técnicos o peritos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de estos), Arquitectos técnicos o aparejadores (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de estos).

En relación con lo anterior, este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales: 1.1.n1, 1.1.n2 y 1.1.n3, 1.1.n4 y 1.1.n5.

*Grupo profesional 2*

**Criterios generales:** Son trabajadores y trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

**Formación:** Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Este grupo profesional comprende las siguientes divisiones funcionales y niveles salariales:

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

## — Titulados:

- Ingeniero técnico (Peritos).
- Arquitecto técnico (Aparejadores).

Técnicos de Estructura:

- Jefe de Taller.
- Ayudante técnico sanitario (SME)/ Diplomado en Enfermería.
- Jefe 1.<sup>a</sup> Administrativo.
- Jefe de Laboratorio de 1.<sup>a</sup>.
- Analista Informático.
- Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

## — Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o S.M.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.
6. Tareas técnicas, con subordinación a titulados, consistentes en la organización o dirección del taller, croquizamiento de herramientas, control de aprovisionamientos, la clasificación y distribución de tareas y material preciso, el estudio de la producción y rendimientos de máquinas para la optimización en la fabricación.

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

- Titulados nivel 2.1. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Ingeniero técnico (Peritos), Arquitecto técnico (Aparejadores).
- Técnicos de Estructura:
  - Nivel 2.2. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Jefe de Taller, Jefe de Laboratorio y
  - Nivel 2.3. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Ayudante técnico sanitario (SME)/ Diplomado en Enfermería, Jefe 1.<sup>a</sup> Administrativo, Analista Informático, Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

En relación con lo anterior, este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- 2.1: 2.1.n1, 2.1.n2 y 2.1.n3, 2.1.n4 y 2.1.n5.
- 2.3: 2.3.n4.

*Grupo profesional 3*

**Criterios generales:** Son aquellos trabajadores o trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

**Formación:** Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

## — Técnicos:

- Delineante proyectista dibujante.
- Jefe de organización 1.<sup>a</sup>.
- Jefe de Laboratorio 2.<sup>a</sup>.
- Jefe de 2.<sup>a</sup> administrativo.

- Jefe 2.<sup>a</sup> organización.
- Programador Informático.
- Maestro Industrial.

— Operarios:

- Maestro de taller 1.<sup>a</sup>.
- Contra maestro.
- Maestro de taller 2.<sup>a</sup>.

— Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores o trabajadoras del Grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

— Técnicos:

- Nivel 3.1. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Delineante proyectista dibujante, Jefe de organización 1.<sup>a</sup>, Jefe de Laboratorio 2.<sup>a</sup>, Jefe de 2.<sup>a</sup> administrativo, Jefe 2.<sup>a</sup> organización, Programador Informático.
- Nivel 3.2. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Maestro Industrial.

— Operarios:

- Nivel 3.2. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Maestro de taller 1.<sup>a</sup>/Contramaestre, Maestro de taller 2.<sup>a</sup>.

En relación con lo anterior, este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales: 3.: 3.n1, 3.n2 y 3.n3, 3.n4 ,3.n5, 3.n6, 3.n7 y 3.n8.

*Grupo profesional 4*

Criterios generales: Aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Este grupo profesional comprende las siguientes divisiones funcionales y niveles salariales:

Comprende, a título orientativo, las siguientes:

— Empleado de Estructura:

- Delineantes de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>.
- Operador informático.
- Analista laboratorio 1.<sup>a</sup>.
- Técnicos organización 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>.
- Oficiales Admvo. 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>.
- Conductor.
- Comercial.

— Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas vehículos de que se dispone.
14. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
15. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
17. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
18. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
19. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

— Empleado de Estructura:

- Nivel 4.1. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Comercial, Oficial Admvo. 1.<sup>a</sup>, Técnico organización 1.<sup>a</sup>, Delineantes de 1.<sup>a</sup>, Operador informático, Analista laboratorio 1.<sup>a</sup>.
- Nivel 4.2. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Oficial Admvo. 2.<sup>a</sup>, Conductor turismo, Conductor camión, Técnico organización 2.<sup>a</sup>, Delineantes de 2.<sup>a</sup>.

En relación con lo anterior, este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- 4.1: 4.1.n1, 4.1.n2 y 4.1.n3, 4.1.n4, 4.1.n5, 4.1.n6 y 4.1.n7.
- 4.2: 4.2.n3 y 4.2.n5.

#### *Grupo profesional 5*

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

— Operarios:

- Profesionales de oficio de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>.
- Encargados de sección de taller.
- Capataz de especialistas y peones ordinarios.

## — Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
2. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
3. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
4. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
5. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
6. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
7. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
8. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
9. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
10. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
11. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
12. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

## — Operarios:

- Nivel 5.1. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Encargados de sección de taller.
- Nivel 5.2. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Profesionales de oficio de 1.<sup>a</sup>, Capataz de especialistas y peones ordinarios.
- Nivel 5.3. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Profesionales de Oficio de 2.<sup>a</sup>.

En relación con lo anterior, este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- 5.1: 5.1.n1, 5.1.n2 y 5.1.n3, 5.1.n4, 5.1.n5, 5.1.n6, 5.1.n7 y 5.1.n8.
- 5.2: 5.2.n1 y 5.2.n2.
- 5.3: 5.3.n1 y 5.3.n2.

*Grupo profesional 6*

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

— Empleado auxiliar:

- Conserje.
- Almacenero.
- Auxiliares en general (de oficina, laboratorio, administrativo, de organización).
- Analista Laboratorio 2.<sup>a</sup>.
- Ordenanza.
- Portero.
- Telefonista.

— Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas elementales en laboratorio.
3. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
4. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
8. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
9. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
10. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
11. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
12. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
13. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
14. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia.

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

— Empleado auxiliar:

- Nivel 6.1. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Conserje, Auxiliares en general, Dependiente.
- Nivel 6.2. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Ordenanza, Portero, Telefonista, Almacenero.

En relación con lo anterior, este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- 6.1: 6.1.n1, 6.1.n2 y 6.1.n3.
- 6.2: 6.2.n1, 6.2.n2, 6.2.n3, 6.2.n4, 6.2.n5, 6.2.n6 y 6.2.n7.

#### *Grupo profesional 7*

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

— Operario Auxiliar:

- Peón.
- Mozo especialista almacén.
- Especialista.
- Oficial de 3.<sup>a</sup> taller.

— Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, etc.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
10. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.
11. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
12. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles:

— Operario Auxiliar:

- Nivel 7.1. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Mozo especialista almacén, Especialista, Oficial de 3.<sup>a</sup> taller.
- Nivel 7.2. Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Peón.

En relación con lo anterior, este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales: 7.1.n1, 7.1.n2, 7.1.n3 y 7.1.n4.

### ANEXO III

#### **ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SOCIEDAD ANÓNIMA”**

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal. Los firmantes del Convenio Colectivo de “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, coinciden en que, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, es necesario que en los centros de trabajo, se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de la plantilla, se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en los centros de trabajo por razón de sexo y para ello acuerdan:

Constituir la Comisión de Igualdad, que podrá dotarse de un reglamento en el caso que se estime necesario, para cumplir con los objetivos de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Comisión estará formada por 3 miembros por parte de la empresa y 3 miembros por la Representación Legal de los Trabajadores.

La Comisión de Igualdad celebrará las reuniones necesarias para la firma del Plan en el plazo establecido, así como para la evaluación y seguimiento de dicho Plan.

Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

La Comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa preferentemente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

#### ANEXO IV

### ACUERDOS ALCANZADOS ENTRE EMPRESA Y COMITÉ DE EMPRESA, ANTERIORES AL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

De aplicación durante la vigencia del presente convenio, su Ultraactividad, y tras la finalización de la misma.

1. “La Empresa vendrá obligada a complementar la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social por accidente laboral hasta el 100 por 100 de la Base Reguladora del mes anterior al hecho causante desde el primer día de la baja”.

2. “La empresa mantendrá un seguro si como consecuencia de un accidente laboral se derivase invalidez permanente, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo o muerte”.

3. “Art. 43 del Convenio del Metal apartado f): por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2.º grado se amplía a 3 días naturales o 5 en caso de que sea fuera de provincia. Además para conciliar vida laboral y familiar el trabajador no estará obligado a coger el permiso desde el primer día de ingreso sino que se podrá cuando el trabajador crea más conveniente para sus necesidades. El trabajador preavisará y presentará justificante”.

4. “Se abonará el kilometraje al Comité de Empresa por los desplazamientos que se realicen a los talleres y oficinas”.

5. “Dentro de las dieciséis horas de permiso retribuido para asistencia a consulta médica general de cabecera de la Seguridad Social, se incluye la asistencia a urgencias tanto para el trabajador como para sus hijos.

Para especialistas de la Seguridad Social, incluido pediatra, el tiempo necesario para el trabajador y sus hijos”.

6. “Las personas que por cuadrante tengan que trabajar un día marcado en el calendario laboral de su taller como fin de semana (amarillo), recibirán el “Plus Fin de Semana” y librarán el día correspondiente por cuadrante.

Las personas que por cuadrante tengan que trabajar un día marcado en el calendario laboral de su taller como festivo (rojo), recibirán el “Plus Festivo” y librarán el día correspondiente por cuadrante.

Las personas que por cuadrante tengan que trabajar los días marcados como exceso de horas de Convenio (verde), recibirán el importe correspondiente a 8 pluses de “prolongación de jornada laborable.

Los días que, por necesidades de producción o por contingencias no previstas, se tenga que trabajar fuera de cuadrante y no haya habido posibilidad de preavisar con 1 mes de antelación, tendrán la consideración de horas extras”.

7. “Formación en PRL y Reconocimientos Médicos fuera de la jornada laboral: Se compensará con horas a descansar más plus por prolongación de la jornada”.

8. “Horas de libre disposición y por exceso de horas: Se podrán utilizar como horas sueltas o por días”.

9. “Turnicidad: se cobrará por día trabajado cuando se hagan menos de 5 días en un mes y se cobrará todo el mes con 5 o más días en el mes. En caso de que en esa semana por cuadrante haya un festivo que no se trabaje se contará también como laborable a la hora de cobrar el plus. Es decir en semanas de cuatro días laborables más festivo se devengará todo el mes de turnicidad”.

10. “Complemento de especial movilidad”.
  11. “Promociones automáticas”.
- (Según tablas salariales 2014:
- 7.1. n1 pasará a 7.1.n2 cuando lleve un año en la empresa.
  - 7.1. n2 pasará a 7.1.n3 cuando lleve dos años en la empresa.
- Si se entra en la empresa como 7.1.n2 pasará a 7.1.n3 cuando lleve un año en la empresa”).
12. “Se comunicarán los cuadrantes de trabajo firmados y con fecha con un mes de antelación”.
  13. “Si se trabaja en días fuera de cuadrante y son horas extra se pagan los kilómetros ida y vuelta desde el domicilio del trabajador en el taller de Humanes”.
  14. “Dentista privado se considera licencia retribuida como tiempo de especialista SS”.
  15. “Acuerdos por modificaciones sustanciales”.
- Acta de 20 de diciembre de 2012 sobre la modificación sustancial del turno de tarde del Taller de Humanes.
  - Acta de 22 de marzo de 2012 sobre la modificación sustancial del turno de noche del Taller de Humanes.
  - Acta de 25 de abril de 2013 sobre la modificación sustancial del turnos de fin de semana y festivos del taller de Cerro Negro.
  - Acta de 5 de marzo de 2014 sobre la modificación sustancial del turno de mañana del Taller de Atocha.
16. “Acuerdo de desconvocatoria de huelga de 22 enero de 2014”.
  - “Acuerdo de desconvocatoria de huelga 2 de julio de 2014”.
  17. “Acuerdo de mínimos 16 de octubre de 2008 del paso de los trabajadores de Sermanfer a Actren”.
  18. “Abono de cheque gourmet para el personal de vía y guardia”.
  19. “Para despidos disciplinarios y suspensiones de empleo y sueldo por comisión de infracción muy grave, se seguirá el siguiente protocolo:
1. La Empresa informará con una antelación no inferior a 48 horas de la falta cometida a los Representantes Legales de los Trabajadores del trabajador/a afectado, sin concretar el nombre ni apellidos del trabajador/a correspondiente, y ello a fin de que manifiesten lo que crean conveniente y sin que el parecer de estos vincule a la empresa.
  2. La Empresa informará, con una antelación no inferior a una hora, a los Representantes Legales de los Trabajadores del trabajador/a afectado correspondiente de sus nombres y apellidos, y ello a fin de que manifiesten lo que crean conveniente, y sin que el parecer de estos vincule a la empresa.
  3. Podrá asistir un máximo de un Representante Legal de los Trabajadores por sindicato al momento de entrega de la comunicación de la sanción al trabajador/a, y siempre que este así lo consienta.

## ANEXO V

### KILOMETRAJE

Objeto: Desarrollar los criterios aplicables para el abono del kilometraje.

Alcance: Todos los trabajadores de “Actren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”.

Definiciones:

- Kilometraje: Cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos del trabajador que, por necesidades de la empresa, deba desplazarse, haciendo uso de su vehículo particular, fuera del taller, oficina o centro de trabajo para realizar su trabajo en lugar distinto.
- Centro de trabajo habitual: Lugar de prestación de servicios habitual.
- Lugar de trabajo: Lugar no habitual de prestación de servicios.
- Domicilio: Lugar de residencia habitual comunicado a la empresa por el trabajador.

## Responsabilidades:

- Trabajador:
  - Veracidad de la información facilitada en tiempo y forma.
  - Informar a la Empresa de cualquier cambio en el domicilio.
- Superior Jerárquico:
  - Dar el visto bueno a la información facilitada por el trabajador.

## Referencias:

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

## Contenido:

**Criterios kilometraje:** Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos a su centro de trabajo habitual, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,29 euros/km. De esta cantidad, están exentos de cotización y tributación 0,19 euros/km.

Los desplazamientos que tengan como destino el centro de trabajo habitual, no serán compensados de ninguna manera.

Para el cálculo de los kilómetros a abonar, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Para desplazamientos durante la jornada de trabajo que partan desde el centro de trabajo habitual, y tengan como destino cualquier lugar, se abonarán los kilómetros recorridos con el vehículo propio desde el centro de trabajo habitual hasta el destino.

Si el destino final es el domicilio del trabajador, esto es, del lugar de trabajo no se regresa al centro de trabajo habitual, se abonarán los kilómetros que excedan a los normalmente realizados entre el centro de trabajo habitual y el domicilio del trabajador.

Para los desplazamientos que supongan comenzar la jornada laboral en un lugar de trabajo distinto al centro de trabajo habitual, se abonará la diferencia de kilómetros que exista entre la distancia normalmente realizada desde su domicilio a su centro de trabajo habitual y la distancia entre su domicilio al lugar de trabajo.

Si la distancia recorrida hasta ese lugar de trabajo es inferior a la normalmente realizada hasta su centro de trabajo habitual, no se abonará compensación alguna.

Igualmente, si el destino final desde el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador, esto es, no se regresa al centro de trabajo habitual, se abonarán los kilómetros que excedan a los normalmente realizados entre el centro de trabajo habitual y el domicilio del trabajador.

## Ejemplos cálculo kilometraje:

## Supuesto:

- Domicilio trabajador: C/ Alcalá número 20. Madrid.
- Centro de trabajo habitual (cth): Fuencarral.
- Distancia entre domicilio y centro de trabajo habitual: 20 km.

## Ejemplo 1:

- Domicilio: Fuencarral (cth)-Atocha-Fuencarral (cth)-Domicilio.

Se abonan los kilómetros recorridos desde Fuencarral a Atocha (18 km) y de Atocha a Fuencarral (18 km). Total 36 km.

## Ejemplo 2:

- Domicilio-Fuencarral (cth)-Atocha-Domicilio.

Se abonan los kilómetros desde Fuencarral a Atocha (18 km) y de Atocha a su Domicilio (5 km) no se abonan kilómetros por ser menor la distancia recorrida a la que hubiese realizado desde su trabajo habitual Fuencarral a su Domicilio (20 km). Total 18 km.

## Ejemplo 3:

- Domicilio-Fuencarral (cth)-Humanes-Domicilio.

Se abonan los kilómetros desde Fuencarral a Humanes (50 km) y de Humanes a su Domicilio (32 km) se abona la diferencia de kilómetros recorridos por estar en otro lugar de trabajo distinto al habitual (32 km - 20 km = 12 km). Total 62 km.

Ejemplo 4:

— Domicilio-Humanes-Domicilio.

Se abona la diferencia de kilómetros recorrida por estar en otro lugar de trabajo distinto al habitual. Ida (32 km – 20 km = 2 km) + vuelta (32 km – 20 km = 2 km). Total 24 km.

Justificante realización kilómetros: El trabajador que realice el desplazamiento deberá cumplimentar el formulario correspondiente y entregárselo a su responsable para que con su firma, dé el visto bueno a los desplazamientos realizados.

Los originales se remitirán a la Dirección de RR HH antes del día 15 de cada mes, siendo esta la fecha tope para el abono de los mismos en la nómina del mes en curso. Los que lleguen después del día 15, se abonarán en la siguiente nómina.

Todos los justificantes deberán estar correctamente cumplimentados, de manera que los que contengan algún error, serán devueltos al trabajador y/o responsable para la subsanación de errores.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 1.<sup>a</sup>

Respecto al apartado 2 del artículo 21 del presente Convenio referente al Plus de Turnicidad, es de aplicación la particularidad siguiente en el taller de Atocha: si en el período de incidencias se realizan dos turnos o más y se acumulan mínimo cinco días alternos se abonará el plus por todos los días de trabajo efectivo del período de incidencias.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 2.<sup>a</sup>

Ayuda comida, concepto compensatorio referido en el artículo 21 del presente Convenio. Los trabajadores del Taller de Humanes percibirán además dicha ayuda comida cuando trabajen en jornada continuada si así se estimase, una vez agotados los recursos correspondientes por sentencia firme, y ello en relación a la sentencia, del 7 de mayo de 2014, del Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles.

(03/15.049/15)

