

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 6** *RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Tranvía de Parla, Sociedad Anónima (código número 28015122012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Tranvía de Parla, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de enero de 2016, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y 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 8 de marzo de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “TRANVÍA DE PARLA, SOCIEDAD ANÓNIMA”

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo y sus anexos se suscriben entre los representantes legales de “Tranvía de Parla, Sociedad Anónima”, y los miembros del Comité de Empresa de la misma designados para formar parte de la Comisión Negociadora.

TÍTULO I

Capítulo primero

Disposiciones legales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de la empresa “Tranvía de Parla, Sociedad Anónima”, dedicada al transporte urbano de viajeros.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo de la Empresa a que se refiere el artículo anterior, en régimen de relación laboral ordinaria, ya indefinida, ya temporal, por cuenta de dicha Empresa.

Art. 3. *Vigencia, denuncia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, excepto aquellas materias en que expresamente se establezca otra cosa. Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en las respectivas cláusulas.

Su duración será de tres años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2018. La vigencia del Convenio se prorrogará por períodos sucesivos de un año si en el plazo de dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario. Del escrito de denuncia se dará traslado a las otras partes del Convenio. En el escrito de denuncia se expresará la representatividad que ostenta la parte que la formule, así como los ámbitos del Convenio y las materias que vayan a ser objeto de negociación.

Si denunciado el Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, no se alcanzase un nuevo texto convencional, el Convenio denunciado seguirá en vigor hasta que las partes negociadoras alcancen uno nuevo que sustituya el anterior.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio quedará condicionada a su mantenimiento íntegro de los términos pactados, plasmación de la voluntad negociadora.

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

Art. 5. *Principio de igualdad.*—Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y, en general, en todas las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Art. 6. *Garantías “ad personam”.*—Se respetarán los derechos salariales y sociales superiores a los aquí pactados con el carácter de garantía personal.

Capítulo segundo

Jornada laboral, vacaciones y descansos comunes

Art. 7. *Jornada laboral.*—Para el año 2016 la jornada laboral será de 1.818 horas anuales. Para los años 2017 y 2018 la jornada laboral será de 1.810 horas anuales.

Las horas de conducción no podrán exceder de nueve horas diarias.

La jornada de trabajo se iniciará en el momento que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y finalizará cuando haya terminado las labores inherentes a su puesto de trabajo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada en un máximo del diez por

ciento, que los trabajadores afectados deberán conocer con un preaviso de mínimo de cinco días.

Podrá establecerse una distribución irregular de la jornada mayor mediante acuerdo expreso entre los representantes de los trabajadores y la Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar dos días de libre disposición al año durante la vigencia del presente Convenio. Estos días no serán acumulables.

Los días de libre disposición deberán ser solicitados con cuarenta y ocho horas de antelación y no podrán ser disfrutados con inmediatez (previa o posterior) a los días de vacaciones, salvo que dicha fecha de disfrute fuera acordada previamente con la Empresa.

Art. 8. Trabajo a turnos.—Debido a la especial actividad de la Empresa, las partes reconocen expresamente la necesidad de organizar las actividades de operación y mantenimiento en régimen de turnos, con el fin de cubrir la demanda de los usuarios durante 24 horas al día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para el disfrute de vacaciones de carácter colectivo que supongan cierre total o parcial de las instalaciones, reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor.

Los cuadrantes de turnos serán elaborados por los responsables del servicio y el mapa de turnos será expuesto en el tablón de anuncios junto con el calendario laboral, en el primer mes del año.

El sistema de turnos tratará de establecer rotaciones constantes y homogéneas entre los trabajadores a lo largo del año, de modo que siempre exista personal asignado para cubrir el servicio.

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo, tales como ausencias o retrasos, sin perjuicio de la obligación de justificar las mismas con posterioridad.

Los responsables de la elaboración de los cuadrantes de turnos tratarán de que el número de turnos con jornada partida tengan un carácter excepcional y, en cualquier caso, sean los mínimos posibles.

Los turnos se elaborarán de modo que se establezca un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta catorce días, de modo que se descansará al menos tres días en un período de catorce consecutivos. Los descansos se establecerán primando los sábados y domingos frente al resto de días de la semana y siempre se establecerán en bloques de, como mínimo, dos días consecutivos.

Se procurará minimizar los cambios de turnos y de días de descanso sobre lo planificado, lo que dependerá, en todo caso, de las ausencias de trabajadores y de los cambios en los servicios de tranvía.

Art. 9. Descanso semanal.—El descanso semanal se fijará en el correspondiente cuadrante de trabajo o en el calendario laboral, en el primer mes de cada año.

En cualquier caso, el descanso semanal se avisará con una antelación mínima de 48 horas, y por escrito si el trabajador así lo requiere. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Las jornadas podrán ser continuadas o partidas, siendo estas las que tienen un período de descanso superior a los treinta minutos.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se deberá establecer un período de descanso durante la misma de, al menos, quince minutos. Este período de descanso será implantado en la Empresa de acuerdo con la siguiente progresión, que se aplicará de forma acumulativa:

- a) Año 2016: El citado período de descanso será considerado tiempo de trabajo efectivo en los turnos realizados en el horario de invierno de la Empresa.
- b) Años 2017 y 2018: El citado período de descanso será considerado tiempo de trabajo efectivo tanto en el horario de verano como en el horario de invierno de la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un lugar adecuado para el descanso. No obstante lo anterior, no será obligatorio que los trabajadores se encuentren en dicho lugar durante su descanso.

Art. 10. Trabajo en festivo.—Cuando por razones organizativas fuera necesario trabajar un día festivo, la Empresa abonará el denominado “Plus festivo” en cuantía proporcional a la jornada efectiva de trabajo que, en ese momento, esté disfrutando el trabajador.

La cuantía de este plus viene reflejada en el Anexo del presente Convenio Colectivo.

Las horas de trabajo en festivos computarán a todos los efectos para el cálculo de la jornada laboral descrita en el artículo 7.

Art. 11. *Trabajo en fin de semana.*—Cuando por razones organizativas fuera necesario trabajar un sábado o domingo, la Empresa abonará el denominado “Plus fin de semana” en cuantía proporcional a la jornada efectiva de trabajo que, en ese momento, esté disfrutando el trabajador.

La cuantía de este plus viene reflejada en el Anexo del presente Convenio Colectivo.

Las horas de trabajo en sábado y domingo computarán a todos los efectos para el cálculo de la jornada laboral descrita en el artículo 7.

Art. 12. *Partes de trabajo.*—Cada unidad del tranvía estará provista de un parte diario o ficha de control en el que se irán anotando todas las incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad así como en las horas de inicio y finalización del servicio, etc.

Dichos partes serán confeccionados obligatoriamente por cada conductor a la entrada y salida de su servicio y serán entregados al responsable en el plazo máximo de 48 horas a la finalización de cada jornada. El parte de trabajo será visado y firmado por el responsable conservándose durante cinco años.

Los partes de mantenimiento, puesto de control u otros a los que la Empresa se lo requiera, también deberán ser cumplimentados y entregados, para su visado y custodia por el responsable de estos Departamentos.

Art. 13. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de 30 días naturales para todos los trabajadores, las vacaciones se disfrutarán cada año natural. El personal que comienza a trabajar en la Empresa dentro del año disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondientes.

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

Art. 14. *Servicios nocturnos.*—Cuando se produzca un cambio de turno diurno a nocturno o viceversa, intermediará siempre un día de descanso. En todo caso se respetará el descanso previsto en el artículo 9 del presente Convenio.

Art. 15. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, cuando concurra alguno de los motivos que se describen a continuación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Durante un máximo de 20 horas anuales para asistir a consulta de médicos especialistas, debiendo justificar documentalmente dicha circunstancia. Esta bolsa de horas no podrá acumularse al período de vacaciones y no podrá ser empleado para acudir a médicos generalistas ni de cabecera. Esta bolsa de horas decaerá al finalizar cada año, no siendo posible acumular el sobrante de un año, al siguiente. Esta bolsa podrá utilizarse para asistir como acompañantes de descendientes menores de edad en primer grado de consanguinidad a médicos especialistas.
- h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del

menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en quince jornadas laborables completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la Empresa.

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.

Las licencias retribuidas requerirán previo aviso del trabajador, en la medida que sea posible y, en cualquier caso, la justificación de la causa que motivó la ausencia.

Capítulo tercero

Prestaciones de carácter social e indemnizatorio

Art. 16. *Incapacidad temporal.*—La Empresa complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el cien por cien de la base reguladora, durante el plazo máximo de 18 meses a contar desde el día de la baja, en los siguientes casos:

- i) En las bajas médicas derivadas de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional).
- ii) Durante los períodos de hospitalización en bajas derivadas de contingencias comunes.

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

Art. 17. *Seguros de muerte e invalidez.*—La Empresa suscribirá en el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio un Seguro Colectivo de Accidentes, o revisarán el que tuvieran ya contratado, a fin de garantizar a todos los trabajadores de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a lo largo de toda la vigencia del Convenio:

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

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para la Empresa.

Capítulo cuarto

Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 18. *Seguridad e higiene.*—La Empresa asume el compromiso de cumplir la normativa laboral en materia de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de eliminar o, en su caso, minimizar los riesgos derivados de la actividad laboral y del centro de trabajo, mediante la implantación, revisión y actualización continuada del Plan de Prevención.

Art. 19. *Reconocimiento médico.*—Se establece con carácter obligatorio para la Empresa un reconocimiento médico anual, voluntario y gratuito para toda la plantilla, de conformidad con lo que establezca el Plan de Prevención de la Empresa, en función de los riesgos derivados de la actividad laboral.

Las partes negociadoras, siendo conscientes de la trascendencia que tiene el tratamiento de los riesgos de seguridad y salud para los trabajadores, usuarios del Tranvía de Parla y usuarios de la vía en pública en general, consideran imprescindible el carácter obligatorio del citado reconocimiento médico para aquellos trabajadores que realicen funciones de operación o conducción del tranvía, operación del puesto de control y mantenimiento de las estructuras móviles o inmóviles del servicio. Todo ello, con la finalidad de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa.

En este contexto, las Partes acuerdan que los colectivos que vendrán a someterse obligatoriamente al reconocimiento médico periódico, en función de lo previsto en el correspondiente protocolo del Plan de Prevención serán todos aquellos que estén encuadrados en los Grupos profesionales II, III y IV, según la calificación prevista en el artículo 27 del presente Convenio.

El tiempo que el trabajador emplee en la realización de dicho reconocimiento se considerara tiempo efectivo de trabajo. El trabajador habilitado para la conducción u operación del PCC, dentro de dicho reconocimiento, deberá someterse obligatoriamente a pruebas de consumo de alcohol y de sustancias estupefacientes.

La Empresa garantiza la confidencialidad de los resultados de los reconocimientos médicos, a los que no tendrá acceso, conociendo únicamente si el trabajador es apto o no apto para desempeñar su puesto de trabajo en las condiciones óptimas de seguridad.

El Servicio de Prevención entregará copia al trabajador de los resultados de cada revisión médica.

Capítulo quinto

Régimen disciplinario

Art. 20. *Régimen disciplinario*.—1. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa con las sanciones previstas para cada tipo de falta en este mismo artículo.

2. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

3. Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta de asistencia en el período de un mes, sin previo aviso o sin posterior justificación, cuando el trabajador ausente tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la ausencia, se causase perjuicio grave a la Empresa o al resto de compañeros.
- c) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la Empresa.
- d) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la Empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.
- e) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, incluyendo la falta de cumplimiento de las instrucciones impartidas por la Empresa en prevención de riesgos laborales y la falta de cumplimiento de los procedimientos de la Empresa y demás normativa interna.
- f) Mal uso o uso indebido de las herramientas, material o instalaciones de la Empresa, con fines ajenos a la actividad de la misma o contraviniendo sus instrucciones o la buena fe.

4. Son faltas muy graves:
 - a) Tres o más faltas de asistencia al trabajo injustificadas o sin previo aviso, cometidas en un período de cuatro meses.
 - b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
 - c) La transgresión de la buena fe contractual, así como el fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, incluyendo la falta de cumplimiento de las instrucciones impartidas por la Empresa en prevención de riesgos laborales y la falta de cumplimiento de los procedimientos de la Empresa y demás normativa interna, cuando ello cause un riesgo o perjuicio grave para la Empresa o para las personas.

Se entenderá incluido en esta falta el incumplimiento del Código de Conducta, así como el mal uso o abuso del mismo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) El hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la Empresa o durante el acto de servicio, ya tenga como objeto material o instrumentos de la Empresa, como objetos de compañeros o de usuarios del Tranvía.
 - g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a compañeros o a extraños datos de la Empresa o de otros trabajadores de la Empresa que se conozcan por razón del trabajo.
 - h) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos.
 - i) Realizar trabajos, remunerados o no, por cuenta propia o ajena mientras se permanece en situación de baja por enfermedad o accidentes, ya sean comunes o laborales.
 - j) Alegar causas falsas para las licencias o permisos.
 - k) Violar la documentación reservada de la Empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación.
 - l) Agresiones físicas, ofensas verbales o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
 - m) El abandono injustificado del trabajo cuando ello cause un grave riesgo o perjuicio a la Empresa o a las personas.
 - n) El acoso moral, sexual o por razón de sexo.
 - o) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la Empresa, personal usuario o terceros.
 - p) Mal uso o uso indebido de las herramientas, material o instalaciones de la Empresa, con fines ajenos a la actividad de la misma o contraviniendo sus instrucciones o la buena fe, cuando ello genere un grave riesgo o perjuicio para la Empresa o para las personas.
 - q) La superación de la tasa de alcoholemia durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
5. La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, supondrá su clasificación en el grupo inmediatamente superior.
6. Sanciones. Las sanciones consistirán en:
 - a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.
 - b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

Cuando la Empresa imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose esta con una copia de la comunicación de la imposición de la sanción disciplinaria, firmando el duplicado a los solos efectos de notificación.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo deberán iniciarse en el plazo máximo de tres meses a contar desde la comunicación de la sanción al trabajador.

7. En cuanto a la prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos de prescripción quedarán interrumpidos por la apertura del expediente contradictorio que, en su caso, se instruya. En cualquier caso, el expediente contradictorio no tendrá una duración superior a tres meses a contar desde la fecha de apertura del mismo.

8. Siempre que se trate de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo del Trabajador como medida previa y cautelar, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse en función de los resultados de la investigación de los hechos.

Dicha medida de suspensión será comunicada al Trabajador afectado simultáneamente a la apertura de expediente sancionador, que será siempre preceptivo en estos casos, y finalizará con la resolución del mismo. Asimismo, la medida será comunicada a los Representantes de los Trabajadores.

Capítulo sexto

Derechos colectivos y sindicales de los trabajadores

Art. 21. *Horas sindicales.*—Los representantes legales de los trabajadores dispondrán del número de horas legalmente establecido para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiendo acumularse las horas de los miembros del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total.

Los Representantes Legales de los Trabajadores deberán avisar a la Empresa, con antelación suficiente del disfrute de horas sindicales, a fin de evitar disfunciones organizativas derivadas de la obligación de rehacer los cuadrantes de turnos.

Art. 22. *Tablón de anuncios.*—Se establecerá dentro de cada centro de trabajo un tablón de anuncios para las tareas de información del Comité de Empresa o, en su caso, de los delegados de personal.

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

Art. 23. *Cuotas sindicales.*—La Empresa descontará en nómina al trabajador que así lo solicitase por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquel designe. En lo dispuesto en el presente capítulo relativo a derechos sindicales se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, así como las normas o jurisprudencia que la desarrollen.

Capítulo séptimo

Condiciones económicas

Art. 24. *Tablas salariales.*—Las partes acuerdan los conceptos salariales y sus respectivas cuantías que se establecen en el Anexo del presente Convenio.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de marzo, Junio y Diciembre se retribuirán cada una de ellas, por una mensualidad de los conceptos salariales percibidos por el trabajador, haciéndose efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre respectivamente, conforme a las reglas de devengo generales existentes sobre las mismas.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio.

Su retribución será por un importe equivalente a hora y media ordinaria.

Capítulo octavo

Grupos profesionales

Art. 27. *Grupos profesionales.*—En este artículo quedan definidos los distintos grupos profesionales que integran las diversas tareas, niveles y funciones que se desarrollan en el ámbito de la actividad de la Empresa, y dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las se estructura la misma.

Los grupos profesionales en que se integra la Empresa son los siguientes:

- Titulados.
- Jefatura de Explotación.
- Operación.
- Mantenimiento.
- Personal técnico y administrativo.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura organizacional pactada, así como la asignación de cada uno de ellos dentro de un Grupo Profesional, será el resultado de la ponderación de factores tales como los conocimientos técnicos, la experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Grupo I: Titulados

Quedan comprendidos en este Grupo aquellos trabajadores que desarrollen tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de la Empresa, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren un conocimiento técnico exhaustivo, así como habilidades o competencias necesarias para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente de los puestos correspondientes a este Grupo. Todos los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la Empresa.

A modo ilustrativo, quedan incluidos en este Grupo I, los jefes o responsables de los distintos departamentos o áreas de la Compañía, tales como el Director de Explotación, Director de Mantenimiento, Director de Operaciones, Director de Administración.

Grupo II: Jefatura de explotación

El Grupo II está formado por el conjunto de trabajadores que tienen como principal función la de la organización y mando de las actividades de explotación, de la actividad del tranvía como transporte público, entendiéndose por actividades de explotación las de operación o conducción del tranvía, la operación del puesto de control, y la de mantenimiento de las estructuras móviles o inmóviles del servicio, así como todas aquellas actividades que, con autonomía propia dentro de la actividad de explotación, sean auxiliares pero imprescindibles para el soporte de dicha actividad principal.

Dicha función se realizará de forma directa o por delegación y estará dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la actividad Empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

Quedan incluidas en este Grupo las siguientes tareas y funciones, en el bien entendido de que se trata de una relación de tareas de carácter ejemplificativo y no exhaustivo, de modo que la asunción de alguna de estas funciones no supondrá, por sí misma, la exclusión del resto, ni el cambio de funciones dentro de este grupo supondrá movilidad funcional alguna.

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

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

Jefe de mantenimiento: El que, con la capacidad técnica precisa, bajo las directrices del director de mantenimiento, tiene a su cargo la gestión y mantenimiento de los equipos y sistemas del tranvía, respetando en todo momento el cumplimiento de consignas, proce-

dimientos internos, planes de seguridad o emergencia o cualquier otra directiva de operación y/o explotación, ya sea difundida a través de órdenes verbales, escritas o cualquier otro medio de difusión que considere oportuno la Empresa.

Jefe de oficina técnica y calidad: El que, con la capacidad técnica suficiente y bajo las directrices del director de mantenimiento y del director gerente, tiene a su cargo la elaboración y gestión de los planes de mantenimiento aplicables a los sistemas e instalaciones de la compañía, elaboración de procedimientos e instrucciones de trabajo, mantenimiento del sistema de gestión de la calidad y el medioambiente y la formación técnica y en aspectos de calidad de la plantilla.

Jefe de aprovisionamiento y planificación: El que, con la capacidad técnica precisa, bajo las directrices del director de mantenimiento, tiene a su cargo la planificación de las operaciones de mantenimiento de los equipos y sistemas del tranvía de parla, la gestión de los stocks y la actualización de los sistemas de gestión de mantenimiento, respetando en todo momento los planes de mantenimiento aprobados, procedimientos internos, o cualquier otra directiva de explotación, ya sea difundida a través de órdenes verbales, escritas o cualquier otro medio de difusión que considere oportuno la Empresa.

Grupo III: Operación

En este Grupo Profesional quedarán incluidos aquellos trabajadores que, con autonomía y responsabilidad asumen las tareas propias de la actividad de operación del tranvía y todas aquellas actividades que son requeridas para la puesta en marcha o funcionamiento del mismo. Estas funciones requerirán una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar, siguiendo las directrices de los responsables de la operación del tranvía.

Asimismo, en este grupo quedarán comprendidas aquellas tareas en las que dicha iniciativa y responsabilidad sean solo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Quedan incluidas en este Grupo las siguientes tareas y funciones, en el bien entendido de que se trata de una relación de tareas de carácter ejemplificativo y no exhaustivo, de modo que la asunción de alguna de estas funciones no supondrá, por sí misma, la exclusión del resto, ni el cambio de funciones dentro de este Grupo, supondrá movilidad funcional alguna.

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

Cuando no tengan un servicio de conducción asignado, los conductores, podrán realizar labores de información y atención al usuario y de control y seguimiento del cumplimiento de las normas de uso del tranvía por parte de los usuarios.

Para la realización de estas funciones deberá ir siempre acompañado de otro empleado de la compañía o personal de seguridad, priorizándose que sea con un Inspector, siempre que haya uno disponible trabajando individualmente y que no se hagan equipos de trabajo de más de dos personas.

Inspección: Las tareas de inspección consistirán en la información y atención al usuario y el control y seguimiento del cumplimiento de las normas de uso del tranvía por parte de los usuarios, incluyendo el control de los títulos de viaje. El trabajador que tenga asignadas estas funciones podrá realizarlas tanto individualmente como acompañado de otros empleados de la compañía o personal de seguridad.

Queda incluido en estas funciones el control de actividad de conducción efectuada por el conductor, con el fin de que esta se desarrolle respetando en todo momento el cumplimiento de las normas de circulación existentes, consignas, procedimientos internos, planes de seguridad o emergencia o cualquier otra directiva de operación y/o explotación, debiendo informar de cuantas incidencias se produzcan. De ser necesario, y ante necesidades del servicio, podrá realizar la actividad de conducción del tranvía, para la que contarán con los conocimientos prácticos y teóricos necesarios impartidos por la Empresa. En caso de avería en sistemas y/o instalaciones de la compañía, podrá realizar la primera intervención de diagnóstico y reparación.

Operación de PCC: Comprenderá las funciones de control de la Sala de PCC y el estado y seguimiento de la infraestructura fija necesaria para la circulación del tranvía, y de

las distintas unidades, estén circulando, o no. Para la realización de estas tareas se contará con los conocimientos prácticos y teóricos específicos, respetando en todo momento el cumplimiento de las normas de circulación existentes, consignas, procedimientos internos, planes de seguridad o emergencia o cualquier otra directiva de operación y/o explotación, así como las reglas de conducta interna del PCC.

Grupo IV: Mantenimiento

Quedan incluidos en este grupo aquellos trabajadores que, habiendo obtenido los conocimientos prácticos y teóricos necesarios, llevan a cabo las funciones de mantenimiento y reparación de las unidades móviles y la infraestructura fija necesarias para la prestación de un servicio eficiente y de calidad en cumplimiento del contrato de concesión.

Quedan incluidas en este Grupo las siguientes tareas y funciones, en el bien entendido de que se trata de una relación de tareas de carácter ejemplificativo y no exhaustivo, de modo que la asunción de alguna de estas funciones no supondrá, por sí misma, la exclusión del resto ni el cambio de funciones, dentro de este grupo, supondrá movilidad funcional alguna.

Responsable de mantenimiento: Reportando al Jefe de Mantenimiento, coordina las tareas a realizar por los técnicos de mantenimiento (oficiales y auxiliares) dentro de su área de actividad, supervisan los trabajos realizados por dichos técnicos pudiendo también realizar ellos labores de mantenimiento y reparaciones, forman al personal a su cargo y actualizan la información necesaria en el sistema de gestión de mantenimiento. En caso de necesidad y con la formación necesaria, podrán ejercer funciones de operador de PCC.

Oficial de mantenimiento: Realiza los trabajos de mantenimiento preventivo y las reparaciones que le son encomendadas por los responsables y jefe de mantenimiento. Serán oficiales de primera, segunda o tercera, en función de sus conocimientos, formación técnica, experiencia y capacidad. En caso de necesidad y con la formación y habilitación correspondiente, podrán ejercer funciones de Conductor en casos excepcionales.

Auxiliar de mantenimiento: Realiza los trabajos de mantenimiento preventivo y las reparaciones que le son encomendadas, bajo la supervisión de un oficial, responsable o jefe de mantenimiento. Con la habilitación correspondiente, realizarán la conducción en cocheras.

Grupo V: Técnicos y Administrativos

Conforman este grupo el conjunto de tareas y funciones que requieren formación teórica y práctica, así como cierta autonomía, para llevar a cabo tareas técnicas y administrativas o de soporte en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, quedando asimismo incluidas en este Grupo aquellas tareas que suponen la atención al cliente o el trato directo con el mismo para la gestión y curso de sus demandas y reclamaciones.

Quedan incluidas en este Grupo las siguientes tareas y funciones, en el bien entendido de que se trata de una relación de tareas de carácter ejemplificativo y no exhaustivo, de modo que la asunción de alguna de estas funciones no supondrá, por sí misma, la exclusión del resto.

Técnicos: Quedarán incluidas en este nivel los trabajadores de estructura que, bajo la supervisión directa de los Directores, desarrollen tareas técnicas que requieran formación superior y cualificada. Estas funciones se desarrollarán con un alto grado de autonomía, bajo las directrices e indicaciones de los Directores, en cada una de las áreas funcionales de soporte, tales como Administración y Recursos Humanos.

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

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

Telefonistas/recepcionistas: Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos, ejecutándose bajo indicaciones concretas. Es el personal que en las distintas dependencias de la Empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, atendiendo al público que acceda a las instalaciones de la Empresa.

Capítulo noveno

Extinciones

Art. 28. *Dimisión voluntaria del trabajador.*—En caso de dimisión voluntaria del trabajador de su puesto de trabajo en la Empresa, este habrá de avisar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos con un mínimo de quince días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso o se realizara parcialmente, la Empresa podrá descontar de la liquidación de haberes del trabajador dimisionario un día de salario por cada día de preaviso no realizado como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la Empresa.

TÍTULO II

Disposiciones adicionales

Primera. *Revisión salarial y retribución variable.*—Las Partes acuerdan una subida del salario base bruto anual de un 0,5 por cien para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo hasta el año 2018 incluido.

Las partes acuerdan mantener la retribución variable anual por objetivos o bonus para toda la plantilla, excepto el grupo profesional I, con las siguientes características:

- i) Los objetivos serán corporativos y consistirán en la reducción del fraude (con un peso del 60 por 100) y el aumento del grado de satisfacción del cliente (con un peso del 40 por 100).
- ii) Para la evaluación de la consecución de los objetivos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - Para el fraude, se tomará como 0 por 100 de consecución el 5 por 100 de fraude y 100 por 100 de consecución un fraude del 0 por 100.
 - Para el grado de satisfacción del cliente, se tomará como 0 por 100 de consecución, el resultado obtenido en la encuesta realizada en octubre de 2014 (8,39 sobre 10) y 100 por 100 de consecución un índice de satisfacción de 10.
- iii) El importe máximo del bonus será el 4 por 100 del salario bruto fijo anual (salario base y complemento personal), entendiéndose excluidos los conceptos asociados a Pluses (festivo y fin de semana) y horas extraordinarias.
- iv) Para la percepción del importe de bonus anual que, en su caso, corresponda al trabajador, será preciso que este continúe vinculado laboralmente a “Tranvía de Parla, Sociedad Anónima”, en la fecha en que aquel sea abonado, según costumbre de la Empresa.

No procederá el pago de dicha retribución, ni siquiera en su parte proporcional, en aquellos casos en los que el trabajador hubiera causado baja voluntaria o hubiera sido desvinculado de la misma por medio de un despido procedente, antes de la fecha en que proceda su abono.

En el caso de que el trabajador hubiera sido despedido antes del pago de la retribución variable, y aquel despido hubiera sido reconocido o declarado improcedente, tendrá derecho al cobro del bonus por el importe que corresponda hasta la fecha de efectos del despido.

Segunda. *Norma Supletoria.*—En todo lo que no se halle previsto en el presente Convenio se aplicará como legislación supletoria las disposiciones legales de carácter general. No serán de aplicación como legislación supletoria, convenios colectivos de otros sectores de actividad.

Tercera. *Comisión Paritaria.*—Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje las partes firmantes crean una Comisión Mixta de mediación, arbitraje, conciliación, seguimiento y control del presente Convenio. Su composición será paritaria, con un máximo de tres representantes de la parte social firmantes del presente convenio y otros tres representantes de la Empresa. De entre sus miembros se nombrará a un Secretario.

Todas las notificaciones o comunicaciones que se emitan por la Comisión Paritaria, así como aquellas que sean dirigidas a la misma, serán canalizadas a través del Secretario de dicha Comisión.

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará Acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Su domicilio será el del centro de trabajo de la Empresa, y desarrollará las siguientes funciones:

- a) Aplicación de lo pactado: velará porque ambas partes cumplan los acuerdos alcanzados en el presente Convenio. Interpretación de lo pactado: tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- b) Mediación de conflictos: si en el ámbito de la Empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o la Empresa podrá acudir a la Comisión en solicitud de su mediación para resolverlo. Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito de la Empresa será perceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la Comisión.
- c) La Comisión Paritaria y de seguimiento se reunirá al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.

A los efectos de la toma de decisiones, se adoptará los mismos criterios de Comisión de Mesa Negociadora. A las reuniones podrán acudir asesores de las partes con voz pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la Comisión a las reuniones de la misma, serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieran percibiendo y no computaran a efectos de límites de horas sindicales.

Cuarta. Adhesión al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.—Los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a su reglamento, para la resolución extrajudicial de cuantos conflictos colectivos surjan con ocasión de la interpretación y aplicación del presente Convenio en los supuestos previstos en dicho sistema.

Quinta. Cláusula de descuelgue.—Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de la referida norma, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de Empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la Empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la Empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la Empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que

resulte aplicable un nuevo convenio en dicha Empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la Empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento previsto en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, de conformidad con el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la Empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Sexta. *Depósito y registro del convenio colectivo.*—Se faculta a la Empresa para depositar el presente convenio ante la Autoridad Laboral, a los efectos de Registro y Publicación.

ANEXO

TABLAS SALARIALES

	SALARIO BRUTO ANUAL			SALARIO BRUTO MENSUAL (15 PAGAS)		
	2.016	2.017	2.018	2.016	2.017	2.018
Grupo I.- Titulados y Licenciados						
Titulados y Licenciados	22.037,64 €	22.147,83 €	22.258,57 €	1.469,18 €	1.476,52 €	1.483,90 €
Grupo II.- Jefatura de Explotación						
Jefatura de Explotación	21.705,63 €	21.814,16 €	21.923,23 €	1.447,04 €	1.454,28 €	1.461,55 €
Grupo III.- Operación						
Inspectores	21.705,63 €	21.814,16 €	21.923,23 €	1.447,04 €	1.454,28 €	1.461,55 €
Operadores PCC	21.705,63 €	21.814,16 €	21.923,23 €	1.447,04 €	1.454,28 €	1.461,55 €
Conductor	19.284,84 €	19.381,27 €	19.478,18 €	1.285,66 €	1.292,08 €	1.298,55 €
Grupo IV.- Mantenimiento						
Responsable Mantenimiento	21.705,63 €	21.814,16 €	21.923,23 €	1.447,04 €	1.454,28 €	1.461,55 €
Oficial 1ª	19.284,84 €	19.381,27 €	19.478,18 €	1.285,66 €	1.292,08 €	1.298,55 €
Oficial 2ª	18.090,00 €	18.180,45 €	18.271,35 €	1.206,00 €	1.212,03 €	1.218,09 €
Oficial 3ª	17.085,00 €	17.170,43 €	17.256,28 €	1.139,00 €	1.144,70 €	1.150,42 €
Auxiliar Mantenimiento	16.080,00 €	16.160,40 €	16.241,20 €	1.072,00 €	1.077,36 €	1.082,75 €
Grupo V.- Técnicos y Administrativos						
Técnico	19.095,00 €	19.190,48 €	19.286,43 €	1.273,00 €	1.279,37 €	1.285,76 €
Oficial 1ª	18.090,00 €	18.180,45 €	18.271,35 €	1.206,00 €	1.212,03 €	1.218,09 €
Oficial Administrativo	17.085,00 €	17.170,43 €	17.256,28 €	1.139,00 €	1.144,70 €	1.150,42 €
Recepcionista- Telefonista	16.080,00 €	16.160,40 €	16.241,20 €	1.072,00 €	1.077,36 €	1.082,75 €

	2016	2017	2018
Plus Festivo	90,00 €	90,00 €	90,00 €
Plus Fin de Semana	10,00 €	10,00 €	10,00 €

(03/9.733/16)

