

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 23** *RESOLUCIÓN de 18 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Metro Liger Oeste, S. A. (Código número 28100100012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Metro Liger Oeste, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 21 de diciembre de 2022; 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 18 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

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

La negociación del presente CONVENIO ha sido efectuada entre la dirección de la empresa Metro Ligerero Oeste S.A., representada por D. Pablo Escoda Villacorta, D. Juan Ignacio Romero Rodríguez, D.ª Mónica Rodríguez Jiménez y D. Francisco Javier Prieto Bares, y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo sito en la calle Edgar Neville de Pozuelo de Alarcón, compuesta por D. Gonzalo Rodríguez Castrejón (CGT), D. Iván Vázquez Rodríguez (CGT), D. Manuel Moreno-Arrones Leyva (CGT), D. Agustín Colodro Martínez (CGT), Pablo Leis Varela (CGT), D. Oscar Rueda Santiago (UGT), D.ª Carolina Gil Nevado (UGT), D. Valentín Ollero Vega (UGT), D. Alberto Barroso Aceituno (UGT).

Capítulo I

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

- a) El presente CONVENIO afectará a todos los trabajadores/as que desarrollen su actividad laboral en la Empresa Metro Ligerero Oeste, S.A., en su centro de trabajo sito en la calle Edgar Neville de Pozuelo de Alarcón.
- b) Se excluye del ámbito del presente CONVENIO el personal directivo. Este personal es de libre designación por la Empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.
- c) Las normas que contiene este CONVENIO regularán, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre los trabajadores/as y la Empresa afectados por el mismo.
- d) En lo que no está previsto en este CONVENIO se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

Artículo 2. Ámbito temporal. Forma y condiciones de denuncia

El CONVENIO tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor desde el momento de la firma del mismo.

Las percepciones económicas pactadas tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

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

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

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente CONVENIO forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral, al amparo de lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo, requiriese la subsanación del texto convencional remitido para su registro, por entender que no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, las partes firmantes se comprometen a negociar y trasladar una nueva propuesta de redacción de los artículos afectados a la autoridad laboral, en el plazo máximo de 10 días hábiles desde que se reciba el requerimiento de subsanación.

Artículo. 4. Principio de Igualdad

Para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se respetarán los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, atendiendo a la legislación vigente.

Capítulo II

*Condiciones económicas***Artículo 5.** Tablas salariales

En el anexo II se incluyen las tablas salariales que forman parte del presente CONVENIO.

Artículo 6. Normas generales

Las condiciones retributivas del personal afectado por este CONVENIO serán las que contienen las tablas que se unen como Anexo II y se regulan en los artículos siguientes.

El salario base se devengará por día natural. Todos los meses naturales tendrán 30 días.

Las formas de devengo de la retribución anual vendrán dadas por la siguiente fórmula:

$$\text{— R.A.} = (\text{S.B.} + \text{A.} + \text{P.E.}) \times 11 + (\text{C.A.P.} \times 15) + \text{V} + \text{P.M.} + \text{P.J.} + \text{P.N.}$$

Siendo:

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

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

Retribución en vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este CONVENIO percibirán como retribución de sus vacaciones anuales los siguientes conceptos:

1. Durante el disfrute de las vacaciones: el salario base, antigüedad y CAP, a los que puedan tener derecho cada persona trabajadora.
2. Tras el año natural correspondiente (y, por lo tanto, cuando sea determinable): el importe medio de lo que haya percibido cada persona trabajadora durante el año natural en cuestión (o periodo proporcional correspondiente) por los pluses de turnicidad, nocturnidad, quebranto de moneda, domingos y festivos, guardias y reservas; indicados en este Convenio y derivados del desempeño de su puesto de trabajo.

Este importe medio se determinará de la siguiente manera:

- a) En primer lugar, se sumarán todos los complementos salariales indicados en el primer párrafo del apartado 2. del presente artículo que haya percibido cada persona trabajadora durante el año natural en cuestión.
- b) A continuación, la cantidad obtenida conforme a lo señalado en el apartado a) anterior se dividirá entre 11 mensualidades o por el periodo proporcional correspondiente, en los supuestos de prestación de servicio inferior al año.
- c) Finalmente, la cantidad resultante tras la operación señalada en el apartado b) anterior será la que se abonará proporcionalmente a los días de vacaciones disfrutados en el año respecto a los que le corresponden a la persona trabajadora por CONVENIO.

El importe resultante se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, sin ningún interés de demora, salvo en el supuesto de que la persona trabajadora afectada cesará en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará dentro de la correspondiente liquidación final de haberes pendientes y de forma proporcional.

Artículo 7. Compensación y absorción

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, tienen la condición de mínimos.

Los incrementos salariales pactados en este Convenio Colectivo no serán compensables ni absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto vinieran percibiendo los trabajadores, según el esquema siguiente:

- Para los/as trabajadores/as que estuvieran de alta en la Empresa a fecha 1 de enero de 2022, la citada limitación en la compensación y absorción para los incrementos salariales tendrá efectos retroactivos para estos trabajadores desde el 1 de enero de 2022.
- Para los/as trabajadores/as que no estuvieran de alta en la Empresa a fecha 1 de enero de 2022, la citada limitación en la compensación y absorción para los incrementos salariales tendrá efectos para estos trabajadores desde el 1 de enero de 2023.

Artículo 8. Complemento “*ad personam*”.

Los/as jefes/as de equipo tendrán derecho al percibo de este complemento “*ad personam*” en los importes determinados en cada caso en las tablas salariales que figuran en el anexo II. Este complemento salarial no tendrá carácter absorbible ni compensable.

Artículo 9. Pago de haberes

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

Artículo 10. Salario base

Se entenderá por tal el que figura por cada puesto de trabajo (anexo II). Los incrementos previstos para el salario base serán:

- 2022: Se actualizarán las tablas del 2021 con un incremento del 2,5%
- 2023: Se actualizarán las tablas del 2022 con un incremento del 2,5%
- 2024: Se actualizarán las tablas del 2023 con un incremento del 2,5%
- 2025: Se actualizarán las tablas del 2024 con un incremento del 3,5%

Revisión salarial: en el caso de que el sumatorio del IPC anual, conforme a los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 resulte superior al 20%, se aumentará en un 1.0 % el salario base inicialmente pactado en este CONVENIO para el año 2025. En el supuesto de tener que aplicarse esta revisión salarial, el citado incremento extraordinario se abonará en un único pago en la nómina correspondiente al mes siguiente en que se publiquen por parte del INE los datos correspondientes al IPC del año 2025.

Artículo 11. Plus salarial (turnicidad)

Se abonará a todos los trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo en la modalidad de turnos rotativos. Se remunerará en la cuantía señalada en la tabla de retribuciones que figura como anexo II al presente CONVENIO y se devengará por día efectivo de trabajo.

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

- Conductores:
 - 2022: 15,44 €
 - 2023: 15,44 €
 - 2024: 15,44 €
 - 2025: 18,02 €
- Personal de Mantenimiento, y resto personal Operaciones:
 - 2022: 12 €
 - 2023: 12 €
 - 2024: 12 €
 - 2025: 14 €

De forma excepcional se abonará este plus cuando el trabajador/a, que preste servicio a turnos, disfrute de las licencias retribuidas descritas en el Artículo 23 de este CONVENIO, durante su jornada de trabajo.

Artículo 12. Plus extrasalarial (plus de transporte)

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores/as para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se abonará un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo, por importe de 63,70 € mensuales, señalado en la tabla de retribuciones que figura como anexo II al presente CONVENIO.

Dicha cantidad se actualizará durante la vigencia del presente Convenio, de manera que su valor resulte coincidente con el que oficialmente se determine cada año para el título mensual de "Abono Transporte" de la "Zona B1" de la Comunidad de Madrid.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores/as afectados por el presente CONVENIO tendrán derecho exclusivamente a tres pagas extraordinarias al año, que se abonarán de la siguiente forma:

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

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

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

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

Artículo 14. Domingos y Festivos

Aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada en domingos y/o festivos en cualquiera de los días que se establezcan anualmente en el calendario laboral de la empresa, tendrán derecho a percibir el plus de domingos y festivos por un importe de 10 € por cada domingo o festivo en que tenga lugar la prestación de servicio.

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

La empresa concederá además una gratificación especial de 12 euros brutos/hora, en los siguientes días en que se preste servicio:

24 de diciembre: Desde las 18:00 horas hasta la finalización del servicio prestado.

25 de diciembre: Durante todo el día.

31 de diciembre: Desde las 18:00 horas hasta la finalización del servicio prestado.

1 de enero: Durante todo el día.

5 de enero: Desde las 17:00 horas hasta las 24:00 horas.

6 de enero: Desde el inicio del servicio hasta las 17:00 horas.

Se añade una gratificación de 50 euros brutos a aquellos trabajadores que presten servicio entre las 22:00 hasta las 02:30 horas los días 24 y 31 de diciembre, así como a aquellos que presten servicio entre las 13:30 y las 16:00 horas los días 25 de diciembre y 1 de enero.

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

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

Artículo 15. Nocturnidad

Se entenderá trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Durante la vigencia del CONVENIO, se abonará desde el primer minuto realizado en dicho tramo.

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

- 2022: 3,00 €
- 2023: 3,25 €
- 2024: 3,25 €
- 2025: 3,50 €

Artículo 16. Quebranto de moneda

Durante la vigencia del CONVENIO, el personal que para el desarrollo de sus funciones sea necesario el tratamiento de dinero en efectivo, recibirá la cantidad de 20 €/mes, calculado por día efectivamente trabajado.

Artículo 17. Evaluación del desempeño

- a) **Concepto:** Durante la vigencia del presente convenio colectivo se reconocerá la participación en el plus de Evaluación del Desempeño (EDS) a aquellos trabajadores/as incluidos en los grupos profesionales y puestos de trabajo que contemplen dicho plus en las tablas salariales del Anexo II de este texto convencional.
- b) **Cuantía:** Tales trabajadores/as podrán percibir este plus hasta en el importe máximo previsto en dicho Anexo II. Esta cantidad se entenderá por año completo de trabajo (enero a diciembre, ambos inclusive), descontándose cualquier tipo de absentismo en el cálculo del importe final, de tal forma que será proporcional a los días efectivamente trabajados, excluyendo los derivados de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como los derivados de las licencias retribuidas recogidas en el artículo 25 del convenio colectivo.
- c) **Pago:** El abono del plus de EDS se efectuará, como tarde, en el mes de febrero del año siguiente al de su devengo.
- d) **Parámetros de evaluación:** Durante el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa comunicará a cada trabajador/a con derecho a la percepción del plus de EDS los parámetros de evaluación que se tomarán en consideración durante el ejercicio siguiente para poder percibir el citado plus.
Una vez determinados los parámetros de evaluación para cada año, a petición de cualquiera de las partes, se podrán proponer modificaciones a dichos parámetros de evaluación, las cuales se considerarán por las partes para su posible inclusión en los parámetros de evaluación del año siguiente.
 - En el caso de que la empresa no traslade dichos parámetros al trabajador/a durante el mes de diciembre del año anterior, se entenderán automáticamente prorrogados los parámetros de evaluación del año en curso para el devengo del plus de EDS del año siguiente.
- e) **Resultado de la evaluación:** La empresa deberá, mediante reunión personal con cada trabajador/a, comunicar el resultado de la evaluación realizada a partir de los parámetros de evaluación previamente fijados para el devengo del plus de EDS.
 - Dicha comunicación del resultado de la evaluación deberá producirse antes de que se produzca el abono efectivo de la cantidad que corresponda por este plus.
 - En el caso de que la empresa no comunique el resultado de la evaluación a cada trabajador/a personalmente con carácter previo al abono del plus de EDS, aquella deberá abonar al trabajador/a en cuestión la cuantía máxima prevista para tal concepto en las tablas salariales del Anexo II.
 - La empresa únicamente se verá exceptuada de cumplir esta obligación cuando, por causas no imputables a la misma, resulte imposible comunicar personalmente a cada trabajador/a los resultados de su evaluación con carácter previo al abono del plus de EDS.
 - En estos casos, sin perjuicio de que la empresa pueda trasladar al trabajador/a en cuestión el resultado de la evaluación por otros medios, la misma deberá, en todo caso, comunicar dicho resultado de forma personal al trabajador/a en cuanto resulte posible.
- f) **Información semestral:** Al margen de las obligaciones previamente indicadas, la empresa informará igualmente a cada trabajador/a, con carácter semestral, de los hechos que pudieran tener un impacto en el resultado de su evaluación, y que, por lo tanto, incidan potencialmente en la cuantía final del plus de EDS a percibir por dicho trabajador/a.

Artículo 18. Antigüedad

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un complemento salarial de antigüedad que equivaldrá a un 3% mensual sobre el salario base por el primer trienio, a un 6% mensual al alcanzar los 6 años de antigüedad en la empresa, a un 9 % mensual a los 9 años continuados en la empresa, a un 13%

mensual a los 13 años continuados en la empresa y a un 18% mensual cuando la antigüedad llegue a los 18 años de trabajo. Al alcanzar los 18 años, la cantidad devengada quedará fija, no resultando la misma compensable, absorbible, ni revalorizable.

Artículo 19. Compensación por comparecencia ante los Tribunales a instancia de la Empresa.

A los trabajadores/as que se vean obligados a personarse, fuera de su horario de trabajo, en Juzgados o Tribunales, a instancia de la Empresa, se les compensará con un día de descanso. Dicho descanso será disfrutado de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 20. Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente CONVENIO acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, siendo las mismas de carácter voluntario.

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

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

Artículo 21. Horas urgentes

A. Mantenimiento

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

Trabajadores/as no nocturnos:

El trabajo realizado en concepto de horas urgentes se compensará a razón de 30 €/hora o, de mutuo acuerdo, podrá ser compensado por tiempo de descanso, no teniéndose en cuenta a efectos de la jornada máxima anual.

Trabajadores/as nocturnos:

El trabajo realizado en concepto de horas urgentes se compensará con tiempo equivalente de descanso más una retribución de 30 €/hora, según legislación vigente.

B. Operación

Los/as conductores/as e inspectores habilitados a la conducción podrán aceptar, de forma voluntaria, entradas fuera del horario de dichos puestos, recogido en el Convenio Colectivo Vigente, cuando sean necesarias para llevar a cabo operativas extraordinarias (pruebas, presencia de hielo en catenaria, maniobras especiales). El tiempo de trabajo fuera del horario de dichos puestos de trabajo, por este motivo, tendrá la consideración de "horas urgentes". El trabajo realizado en concepto de horas urgentes se compensará a razón de 30 €/hora. Se abonarán un mínimo de 2 horas, y el tiempo superior a 120 minutos se abonará de forma proporcional a los minutos trabajados en exceso. Si el trabajador aceptase venir en su día de descanso, la cantidad sería de igual forma, mínimo dos horas urgentes, a razón de 30€ la hora o fracción, más otras dos horas a 30€ por desplazamiento y la compensación de un día de libranza.

La representación legal de los/as trabajadores/as tendrá derecho a participar en la verificación que se esté llevando a cabo en el reparto equitativo en la asignación de las prolongaciones especiales de jornadas recogidas en este punto.

Artículo 22. Vacaciones

Todo el personal sujeto a turnos, con la única excepción de los/as jefes/as de equipo de las distintas direcciones de mantenimiento que disfrutarán de sus vacaciones de igual modo que el personal

administrativo, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración.

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

A estos efectos, las vacaciones se podrán disfrutar siguiendo el siguiente régimen:

- Un mínimo de 14 días consecutivos durante el período de verano, desde el 16 de junio al 21 de septiembre (“Periodo de Verano”).
- Un mínimo de 14 días durante el resto del año, desde el 1 de enero al 15 de junio y desde el 22 de septiembre al 31 de diciembre (“Resto del Año”).

No obstante, estas fechas se establecen con carácter orientativo, variando de año en año, con el fin de que las mismas sean ajustadas al comienzo de una semana completa.

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

Se podrán modificar las fechas de disfrute de las vacaciones, de mutuo acuerdo entre cada persona trabajadora y la empresa y entre las personas trabajadoras siempre que no afecte a la operativa.

Las personas trabajadoras de cada dirección solicitarán 15 días de vacaciones en verano y 15 en invierno e indicarán cuál es su primera elección.

Para la asignación del disfrute de vacaciones, en el caso en el que el año previo todas las personas trabajadoras de un cuadrante concreto hubieran tenido asignada la primera o la segunda opción, se procederá a volver a efectuar el correspondiente sorteo para determinar el orden de comienzo de asignación del disfrute de vacaciones para ese cuadrante en concreto. Para determinar el orden se asignará un número a cada persona trabajadora de ese colectivo, en función del orden alfabético que ocupe, teniendo en cuenta, y en este orden, su primer apellido, su segundo apellido y en tercer lugar su nombre.

El número que resulte del sorteo marcará la persona trabajadora por la que se comenzará, dicho año, la asignación de vacaciones.

De esta forma, se irá asignando la primera opción, y en el caso de que esa opción esté completa se asignará la segunda opción de cada persona trabajadora, de acuerdo con los cupos preestablecidos para cada periodo y al año siguiente se empezarán a asignar vacaciones por la primera persona trabajadora al que no se le haya podido asignar ninguna de sus dos primeras opciones.

En cuanto a las personas trabajadoras a los que no se les haya podido asignar ninguna de sus dos primeras opciones en un año concreto, el disfrute de sus vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo con la empresa de conformidad con la disponibilidad existente y el orden de asignación establecido.

B. Resto de personal

Tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables de duración.

Artículo 23. Licencias

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

➤ Licencias retribuidas:

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo disfrutarán de los siguientes días de licencia retribuida:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días hábiles en el caso de fallecimiento de cónyuge, padres y madres, hijos/as.
- c) 4 días hábiles en el caso de fallecimiento de hermanos/as.
- d) 3 días hábiles en el caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quedando excluidos los casos recogidos en el apartado b) y c).
- e) 3 días hábiles en el caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de hospitalización el derecho se genera durante el hecho causante.

- f) Hasta un máximo de dos días hábiles por hospitalización en el servicio de urgencias de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o cónyuges. Los días de disfrute de esta licencia se generarán progresivamente al tiempo que el familiar en cuestión permanezca ingresado en el servicio de urgencias, de forma que hasta que no haya permanecido un mínimo 24 horas de hospitalización no tendrá derecho al disfrute del primer día de licencia, en caso de que dicha hospitalización en el servicio de urgencias se prolongue por un tiempo mayor, se concederá un segundo día de licencia retribuida.

Igualmente, los días que se disfruten bajo esta modalidad de licencia retribuida minorarán los días de licencia retribuida por hospitalización de familiar que pudieran corresponder al amparo de lo previsto en el apartado d) anterior.

- g) El día de la intervención quirúrgica sin hospitalización ni reposo domiciliario de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h) 3 días hábiles por el nacimiento de hijo/as.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Asimismo, en el caso de que el trabajador/a deba desplazarse de su residencia habitual para atender el hecho que motive las citadas licencias, las mismas se incrementarán en 2 días hábiles cuando el trabajador/a deba desplazarse más de 200 kilómetros de la localidad en la que tenga su residencia habitual.

El inicio del disfrute de la licencia retribuida prevista en el apartado b) y c) anterior tendrá lugar al día siguiente del fallecimiento del familiar que motive la misma, disponiendo el trabajador/a adicionalmente del día en que suceda el hecho causante.

Para el resto de licencias retribuidas previstas en este convenio colectivo, el inicio de su disfrute se producirá el mismo día en que suceda el hecho que las motive.

Los/as trabajadores/as también tendrán derecho a las licencias retribuidas previstas en los apartados b), e) y g), cuando los hechos que dan derecho a dichas licencias se refieran a personas con las que convivan y mantengan una relación sentimental (la "**Persona Causante**"). Esta relación sólo quedará válidamente acreditada mediante la concurrencia, en el momento en que tenga lugar el hecho que dé derecho a la licencia retribuida, del requisito establecido en el apartado (a) y al menos uno de los requisitos establecidos en el apartado (b):

Apartado (a)

- El/la trabajador/a y la Persona Causante se encuentren empadronadas en el mismo domicilio.

Apartado (b)

- El/la trabajador/a y la Persona Causante tengan concedido un crédito hipotecario.
- El/la trabajador/a y la Persona Causante tengan un libro de familia en común para el registro de sus descendientes.

- j) Días de Convenio

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a dos días de licencia retribuida al año ("Días de Convenio") en el 2022, y tres días de licencia retribuida al año ("Días de Convenio") a partir del 2023, cuya fecha de disfrute habrá de comunicarse a la empresa con un mínimo de tres días de antelación.

Los Días de Convenio que no se disfruten dentro del año natural no podrán acumularse, recuperarse ni compensarse a lo largo de cualesquiera ejercicios siguientes.

Los/as trabajadores/as que se incorporen a MLO tendrán en todo caso derecho a un Día de Convenio en el año natural en que tenga lugar su incorporación, teniendo derecho al segundo Día de Convenio a partir del cuarto mes de antigüedad en la Compañía y al tercer Día de Convenio a partir del octavo mes de antigüedad en la Compañía.

La empresa se reserva la capacidad de denegar el disfrute de cualquiera de estos Días de Convenio cuando otro/a trabajador/a del mismo planning haya solicitado previamente su disfrute en las mismas fechas. De manera excepcional, un segundo trabajador/a del planning de conductores podrá optar al mismo día de convenio en días laborables, excepto los pactados anualmente durante la elaboración del planning anual.

La asignación de los días de convenio se realizará teniendo en cuenta el momento de la solicitud:

- Si el día corresponde a uno de los días de las ocho semanas de planning publicados, se tendrá en cuenta el párrafo anterior para la asignación del mismo.
- Si el día está fuera de las ocho semanas de planning publicados, el departamento correspondiente archivará dicha solicitud hasta el día de publicación de dicho planning, en el que realizará un sorteo con todas las solicitudes que hayan sido entregadas para dicha fecha.

Asimismo, se excluyen de los días de disfrute de esta licencia el 24, 25 y 31 diciembre, el 1 y 6 de enero, así como los días correspondientes al jueves, viernes, sábado y domingo de Semana Santa.

➤ Licencias no retribuidas para cuidado de familiar en situación de hospitalización prolongada:

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo podrán solicitar, con al menos diez días naturales de antelación a su disfrute, una licencia no retribuida por un plazo no inferior a un mes y no mayor a tres meses, para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en los casos de hospitalización prolongada por enfermedad grave de dicho familiar o reposo domiciliario derivado de dicha enfermedad.

A los efectos del derecho al disfrute de esta licencia no retribuida, se considerará hospitalización prolongada el hecho de permanecer ingresado en un centro sanitario por un plazo ininterrumpido superior a quince días (no computándose a estos efectos los ingresos en los servicios de urgencias), como consecuencia de una enfermedad que tenga la consideración de grave según la clasificación recogida en el Real Decreto 1148/2011 (o en la normativa que eventualmente lo sustituya).

Igualmente, será condición necesaria para el disfrute de esta licencia no retribuida que, en el momento de su solicitud, el trabajador/a acredite a la empresa: (i) la hospitalización de la persona en cuestión en los términos indicados mediante la presentación del correspondiente documento médico del centro sanitario donde se haya producido el ingreso; y (ii) el parentesco con esa persona hospitalizada mediante la presentación del libro de familia o documento acreditativo correspondiente.

En cualquier caso, para el supuesto de que la petición de licencia no retribuida señalada en este precepto pueda afectar a la correcta prestación del servicio, la empresa tendrá la capacidad de denegar o limitar esta petición. Asimismo, sin perjuicio de esta capacidad empresarial, en ningún caso se podrá conceder el disfrute de esta licencia no retribuida cuando en el planing del trabajador/a solicitante ya estén disfrutando de la misma un número de trabajadores/as que suponga al menos el 5% de la plantilla total adscrita a dicho planning, asegurando un mínimo de un trabajador/a por planning.

Asimismo, cuando a un trabajador/a se le hubiera concedido el disfrute de esta licencia no retribuida por un tiempo inferior al límite máximo de tres meses, antes de su expiración, el trabajador/a podrá solicitar una prórroga de dicha licencia por el tiempo que estime necesario, siempre que con dicha prórroga no se superen los tres meses de disfrute de la misma en cómputo global. La concesión de esta prórroga quedará sujeta a la acreditación por parte del trabajador/a solicitante del mantenimiento de la causa que motivó la concesión inicial de la licencia y, en todo caso, a la aprobación final por parte de la empresa de dicha prórroga.

➤ Licencia no retribuida por la concurrencia de otras causas.

La licencia no retribuida prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada también por cualquier otra causa que se estime suficiente por la empresa como para justificar su concesión, o por una duración inferior a la mínima establecida. En tales casos, corresponderá exclusivamente a la compañía, a título discrecional, la concesión del disfrute de esta licencia.

Asimismo, esta licencia no retribuida se regirá en todo por las mismas condiciones que las establecidas en el apartado anterior, incluidas las referidas a los límites temporales mínimos y máximos para su concesión, prórrogas, o reglas sobre el cupo máximo de concesión para cada planning, o de manera excepcional reduciendo el tiempo mínimo de disfrute.

Artículo 24. Contratación

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

Artículo 25. Período de prueba

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

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

Artículo 26. Jornada de trabajo

Durante la vigencia del presente CONVENIO, las horas efectivas de desempeño laboral en cómputo anual, que todo trabajador/a deberá desarrollar en el desempeño de su trabajo, no podrá superar las 1731,16 horas o 221 días, siendo la jornada diaria la establecida en los cuadrantes de servicios y/o turnos de cada categoría.

Artículo 27. Horario de trabajo. Aspectos organizativos

➤ Artículo. 27.1.

A.- Personal de Operación.

A.1.- Conductores/as.

Los/as conductores/as realizarán una jornada diaria continuada que se distribuirá en siete horas y cincuenta minutos horas de trabajo efectivo más veinticinco minutos de descanso continuados que no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

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

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

A.2.- Resto personal de operaciones.

Se establece una jornada diaria continuada que se distribuirá en siete horas y cincuenta minutos de trabajo efectivo más veinticinco minutos de descanso que no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

A.3.- Rotaciones fin de semana.

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

- 2 fines de semana trabajados
- 2 fines de semana librados

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

- 1 fin de semana trabajado
- 1 fin de semana librado

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

Si durante la vigencia del Convenio se produjesen modificaciones que supusiesen que los trabajadores pudieran superar el 50% de los fines de semana descansados establecidos en este CONVENIO COLECTIVO, éstas se repartirán lo más equitativamente posible entre los trabajadores/as de cada colectivo. La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a participar en este proceso, mediante la verificación cada cuatro meses del mismo.

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

A.4.- Rotación de servicios.

Los horarios de entrada con los actuales servicios son:

Atención al Cliente:

- Mañana: 7:00 o 7:30 h.
- Tarde: 14:00 o 15:45 h.

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

Inspectores/as e Inspectores/as Habilitados:

- Mañana: 6:00 o 7:00 h.
- Tarde: 15:00 o 17:00 h.

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

Operadores/as de PCC (Reguladores/as):

- Mañana: 5:30 o 6:30 h.
- Tarde: 14:30 o 16:30 h.
- Noche: 22:30 h.

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

Durante el periodo donde se adjudiquen las vacaciones de verano, para facilitar la asignación de las mismas, la rotación podrá ser de 4 a 6 semanas de mañana, de 3 a 5 de tarde y de 1 a 3 para los servicios de noche, de tal manera que una vez finalizado el periodo estival se continuará con la rotación que se llevaba desde el inicio del año.

El comité de empresa supervisará que los cambios efectuados en verano se hagan de la manera más equitativa posible.

Conductores/as:

- Mañana: De 4:30 a 10:00 h.
- Tarde: De 12:00 a 19:00 h.

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

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

Los/as conductores/as asignados a turnos que se extiendan de forma continuada durante cuatro horas seguidas dentro del horario comprendido entre las 12:00 y las 16:00 horas, o entre las 20:00 y las 24:00 horas, tendrán que efectuar el descanso de veinticinco minutos continuados correspondiente en dicho intervalo horario.

B.- Personal de mantenimiento: Instalaciones Fijas (Instalaciones Fijas e Infraestructura y Vía), Material Móvil y Sistemas

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

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

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

B.1.- Horarios de Entrada

Los horarios de entrada actuales son:

Operarios/as y Jefes/as de Equipo de Mantenimiento de Instalaciones Fijas (Instalaciones Fijas e Infraestructura y Vía):

- Mañana: 6:45 h.
- Tarde: 14:45 h.
- Noche: 22:45 h.

Operarios/as y Jefes/as de Equipo de Mantenimiento de Material Móvil:

- Mañana: 6:45 h.
- Tarde: 14:45 h.
- Noche: 22:45 h.

Operarios/as y Jefes/as de equipo de Mantenimiento de Sistemas:

- Mañana: 6:45 h.
- Tarde: 13:45 h.
- Noche: 21:45h. o 22:45 h.

B.2. Rotación de Fines de Semana

Las rotaciones de fines de semana serán:

Operarios/as y Jefes/as de Equipo de Mantenimiento de Instalaciones Fijas (Instalaciones Fijas e Infraestructura y Vía), Material Móvil y Sistemas:

- 2 fines de semana trabajados
- 2 fines de semana librados

o

- 1 fin de semana trabajado
- 1 fin de semana librado

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

B.3. Guardias y Reservas

B.3.1. Guardias

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

Las guardias de los/as operarios/as de los departamentos de mantenimientos se abonarán de la siguiente forma:

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

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

Las guardias de los/as jefes/as de equipo de los departamentos de mantenimiento se abonarán de la siguiente forma:

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

Las guardias de sábados domingos y festivos serán compensadas con 25 euros diarios.

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

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

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

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

Las guardias del personal de estructura se abonarán de la siguiente forma, respetando lo pactado en el acuerdo del 18 de diciembre de 2020:

Las guardias de lunes a viernes no festivos serán compensadas con 15 euros diarios.

Las guardias de sábados domingos y festivos serán compensadas con 45 euros diarios.

B.3.2. Reservas

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

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

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

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

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

C.- Personal de administración

La empresa publicará antes del 15 diciembre, mediante anuncio en el tablón de avisos de RRHH, el calendario laboral, así como los horarios de trabajo.

El inicio de la jornada de trabajo habitual será flexible de 7:30 a 9:30 horas, con un descanso mínimo para la comida de 30 minutos y máximo de 2 horas que podrá dar comienzo a las 13:30 horas, y que no se considerará como tiempo de trabajo efectivo, en cualquier caso, se realizarán 8 horas y treinta minutos de tiempo de trabajo efectivo.

Existirá una jornada continuada de 7 horas de tiempo de trabajo efectivo todos los viernes del año, los días laborables de Semana Santa, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre y los días laborables correspondientes con el periodo navideño. El inicio de la jornada de trabajo será flexible de 7:30 a 9:30 horas.

Siempre que el puesto y las funciones inherentes al mismo lo permitan y condicionado a las circunstancias productivas y organizativas concurrentes en cada momento, de forma voluntaria tanto para Empresa como para trabajador, los trabajadores podrán prestar sus servicios en régimen de trabajo a distancia un día o dos tardes a la semana, si prestan servicios a tiempo completo, o el tiempo equivalente si prestan servicios a tiempo parcial, no siendo acumulables los días o medias jornadas para prestar servicios en régimen de trabajo a distancia de una semana a otra.

➤ Artículo.- 27.2

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

La Empresa, previa entrega al Comité de empresa, publicará mediante anuncio en el tablón de avisos de cada categoría un calendario anual de rotación de turnos y libranzas, que permita al trabajador/a el conocimiento anticipado de su calendario laboral anual. La elaboración de dicho calendario anual se llevará a cabo conforme a lo reflejado en el anexo IV.

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

El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

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

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

Con carácter general los cambios de turno y/o servicio se realizarán entre trabajadores/as de un mismo cuadrante de rotación.

Con carácter general, no se aceptará ninguna solicitud de cambio de turno en la dirección de operaciones que afecte a la operativa del día siguiente, salvo que el mismo sea aprobado previamente por el responsable operativo correspondiente, quien obligatoriamente deberá confirmar que dicho cambio no afecta a la organización de los servicios del día siguiente.

Con carácter general, no se aceptará ningún cambio en las distintas direcciones de mantenimiento con menos de una semana de antelación, debido a la planificación de trabajos.

Con carácter general, únicamente se autorizarán dos o más cambios de turno/servicio para el mismo día de trabajo, si se presentan las solicitudes correspondientes juntas.

Ningún cambio de turno/servicio podrá suponer trabajar más de 7 días consecutivos.

En los cambios de turno/servicio, se deberá respetar el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

Sólo se aceptarán cambios de turno/servicio sobre las fechas del planning publicado.

Excepcionalmente se permite realizar la solicitud de cambio de días de trabajo por días de descanso, vacaciones, festivos o compensaciones de festivo, de un año a otro, siempre y cuando estos días estén comprendidos entre el 10 de diciembre y el 20 de enero.

Asimismo, en el caso en que se lleve a efecto el cambio solicitado, se deberá respetar tanto el descanso mínimo diario, como el número de días consecutivos trabajados.

Dichos días, podrán ser movidos únicamente dentro de este periodo no pudiéndose realizar un nuevo cambio, ni entre compañeros/as, ni con la empresa, fuera del periodo excepcionalmente establecido.

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

Una vez publicada la tabla de asignación de turnos y/o servicios bimensuales (8 semanas), entendiéndose el comienzo de cada semana el lunes, el trabajador/a no estará obligado/a a aceptar más de un cambio de turno cada dos meses, para suplir aquellas ausencias no imputables a la empresa, no contabilizando aquellos que el trabajador/a acepte de forma voluntaria. La comunicación por parte de la empresa deberá realizarse con 72 horas de antelación.

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

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

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

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

"Si durante la vigencia del Convenio se produjesen modificaciones que supusiesen condiciones favorables para que los trabajadores pudieran superar el 50% de los fines de semana descansados, establecidos en el convenio, esta condición se repartirá lo más equitativamente posible entre los trabajadores/as de cada colectivo."

La empresa se compromete a entregar al Comité de Empresa, cada cuatro meses, los plannings efectivos con el fin de poder comprobar y, en su caso, proponer posibles medidas de reajuste para el siguiente planning, en cuanto al reparto de los excesos de fines de semana, no asignadas en el rotativo original anual.

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

Artículo 28. Grupos profesionales

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

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

Los grupos profesionales serán:

Grupo Profesional I: Estructura

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

Comprende:

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

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

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

- **Técnicos/as de Mantenimiento**
El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de mantenimiento de la Empresa.
- **Técnico/as de Operación**
Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/as, inspectores/as, inspectores/as habilitados/as y reguladores/as. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuántas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.
- **Técnico/as Administrativo**
El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la Empresa.
- **Administrativo/a**
Realiza funciones propias de la administración y recepción, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.
- **Auxiliar Servicios Generales**
Realiza funciones de apoyo a servicios generales.

Grupo Profesional II: Operación Circulación

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

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

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

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

Grupo Profesional III: Operación Inspección y Atención al Cliente

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

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

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

— Inspector/a.

Presta sus servicios en las dependencias de la Empresa y/o vehículos y estaciones, teniendo por misión la de la revisión de los billetes y títulos de transporte, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria los documentos necesarios para el normal desarrollo de sus funciones.

— Inspector/a habilitado a la conducción.

Poseyendo la habilitación adecuada para conducir realiza las funciones señaladas para el inspector y está obligado a desempeñar así mismo las que se definen para el conductor/a en el grupo anterior.

— Personal de Atención al Cliente.

Desempeña su trabajo en instalaciones de la Empresa o estaciones, cuyo cometido es la atención e información al cliente, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control.

Grupo Profesional IV: Mantenimiento

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

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

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

— Jefe/as de Equipo.

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

— Operario/a A.

Se incluyen en esta categoría aquéllos que, con total dominio y capacidad de su oficio realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos y/o instalaciones.

— Operario/a B.

Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos y/o instalaciones, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de operario/a A.

— Operario/a C.

Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores recién titulados o con conocimientos limitados teóricos y prácticos del oficio adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos y/o instalaciones, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de operario/a B.

En dicha categoría el empleado/a solo podrá permanecer como máximo un año. Una vez transcurrido ese tiempo ascenderá a la categoría de "Operario/a B".

— Procesos de ascenso de "Operario/a B" a "Operario/a A".

Desde la entrada en vigor del Convenio, se establece que la selección de los trabajadores que deseen acceder al puesto de "Operario/a A" se efectuará de conformidad con los resultados que tales trabajadores/as obtengan en el proceso de acceso que se implante para cada departamento.

La configuración de este proceso de acceso se determinará por la empresa con la participación de cada uno de los directores/as de los distintos departamentos, al objeto de establecer en el mismo las pruebas que resulten más objetivas para valorar las capacidades de cada candidato.

Asimismo, la representación legal de los trabajadores tendrá derecho a participar en este proceso de acceso, mediante la verificación de:

- (i) La realización del mismo conforme a las pruebas que se establezcan en cada caso, y;
- (ii) Los resultados obtenidos para determinar los trabajadores que en cada caso pretendan acceder al puesto de "Operario/a A".

- Proceso de validación para el acceso a "Operario/a A" por parte de los trabajadores/as que tengan al menos una antigüedad de 6 años en el desarrollo del puesto de "Operario/a B".

Una vez el trabajador/a alcance la antigüedad de 6 años en el desarrollo del puesto de "Operario/a B", MLO deberá realizar una prueba objetiva de validación a ese trabajador/a para que pueda acceder a la categoría de "Operario/a A", con el objetivo de asegurar que dispone de las habilidades necesarias para desarrollar el puesto de "Operario/a A". Esta prueba de validación se tendrá que efectuar en el plazo de 6 meses desde que el trabajador alcance la antigüedad de 6 años en el desarrollo del puesto de "Operario/a B" y la representación legal de los trabajadores/as participará en el proceso del mismo modo que en los procesos de ascensos previstos en el apartado anterior. En el supuesto de que el candidato/a no superarse la prueba de validación, podrá repetirla en el plazo de 6 meses desde que efectúo la última prueba de validación.

- Operario/a Almacén.

Es el trabajador/a que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la Empresa.

Capítulo IV

Régimen disciplinario

Artículo 29. Régimen Disciplinario. Faltas. Sanciones

Será el establecido en el Anexo I del presente CONVENIO.

Capítulo V

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 30. Reconocimientos médicos

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

En cuanto a los reconocimientos aleatorios se regirá por lo establecido en el Plan de Promoción de la Salud en el lugar de trabajo: Prevención de drogodependencias y consumos de sustancias, según anexo VI.

Artículo 31. Uniformidad

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

Capítulo VI

Beneficios sociales

Artículo 32. Beneficios sociales

Todos los trabajadores/as de METRO LIGERO OESTE, disfrutarán de los siguientes beneficios:

- Ayuda por hijos/as con necesidades especiales

La Empresa, previa solicitud, abonará 115,00 Euros brutos mensuales (12 pagas) a los empleados con hijos que tengan minusvalías acreditadas de al menos un 33%.

- Premio de nupcialidad

La Empresa concederá a los empleados con una antigüedad mínima de un año la cantidad de 1.000,00 Euros brutos en un único pago, cuando el empleado contraiga matrimonio o acredite ser pareja de hecho. Este beneficio solo será aplicable una única vez por trabajador/a.

— Complemento por necesidades especiales del trabajador/a

Al empleado con minusvalía se le abonará un complemento mensual (12 pagas) dependiendo del grado de discapacidad, debidamente acreditado:

- Entre el 13% y el 22% 22,30 Euros
- Entre el 23% y el 32% 31,00 Euros
- 33% o superior 50,00 Euros

— Ayuda de guardería para los hijos/as hasta el curso en el que cumplan tres años: Ayuda de guardería para los hijos menores de tres años

La empresa entregará cheques guardería por importe de 50 euros brutos mensuales para aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de al menos 3 años, hasta el mes de agosto del año en el que el hijo/a causante cumpla los tres años de edad. Para el abono de esta ayuda será imprescindible que se acredite fehacientemente ante la empresa la asistencia del hijo/a causante a la guardería correspondiente.

— Anticipos

La Empresa concederá anticipos del salario en los siguientes casos:

- Mensual: No puede superar el 100% del importe del salario mensual y se descontará en la nómina del mes en curso.
- A cuenta de las pagas extras: Re caerá, como máximo, sobre las tres pagas extras siguientes, y se descontará en el mes indicado en la solicitud.

Para su concesión, es necesario no tener préstamos pendientes de cancelar o cantidades a cuenta, y además deberán tener una antigüedad mínima de un año. Aquellos trabajadores/as que no tengan un año de antigüedad podrán solicitar la parte proporcional devengada hasta el momento de la solicitud.

— Préstamos.

Aquellos/as empleados/as que tengan contrato indefinido, con una antigüedad de al menos 2 años en la empresa y que no tengan anticipos o cantidades a cuenta de las pagas extras pendientes de cancelar, podrán solicitar un préstamo por un importe máximo de 10.000 euros, debidamente justificado (presupuesto y factura).

El préstamo deberá tener alguna de las siguientes finalidades:

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

Una vez autorizado se le aplicará del tipo de interés establecido en La Ley de Presupuestos Generales del Estado y tendrá un plazo máximo de amortización de 4 años.

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

Artículo 33. Complemento en situación de I.T.

Se establecen los siguientes complementos por I.T. en los casos que se especifican:

- a) En caso de incapacidad temporal por accidente trabajo o enfermedad profesional, la Empresa pagará un complemento hasta llegar al 100% del salario diario desde el primer día del hecho causante más turnicidad y nocturnidad, valorándose ésta con referencia al mes anterior.
- b) En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral:
 - La primera situación de incapacidad temporal dentro del año natural generará un complemento del 90% del salario diario con un periodo máximo de 12 mensualidades, que se liquidaría el 31 de diciembre de cada ejercicio. No obstante, y a voluntad del trabajador/a se podrá liquidar mensualmente como cantidad a cuenta.
 - La segunda y la tercera situación de incapacidad temporal se abonarán conforme a lo establecido en la vigente Ley General de la Seguridad Social.

- Desde la cuarta situación de incapacidad temporal dentro del año natural, supondrá la pérdida de complemento generado. En el supuesto que se hubiesen anticipado cantidades a cuenta, éstas se detraerán en las siguientes 6 mensualidades hasta el 100 por 100 del completo abonado.

Se define salario diario como la suma del salario base diario más los complementos fijos.

Artículo 34. Jubilaciones

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

La Compañía se compromete a estudiar las solicitudes de jubilaciones parciales que se puedan plantear durante la vigencia del CONVENIO, con el fin de valorar su concesión de conformidad con las previsiones legales aplicables en cada momento.

Artículo 35. Seguridad

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

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

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

Capítulo VII

Representación de los trabajadores/as

Artículo 36. Comité de Empresa

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

Artículo 37. Comité de Empresa. Derechos de información y consulta y competencias

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

Artículo 38. Sigilo profesional de los miembros del Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados del artículo precedente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en especial en todas aquellas materias que la Empresa califica de carácter reservado. Todo ello en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Garantías miembros del Comité de Empresa

Las garantías de los miembros del Comité de Empresa serán las señaladas en el artículo 68 de Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 40. Tablón de anuncios

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

Artículo 41. Cuotas sindicales

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

Capítulo VIII

*Deberes del Empresario***Artículo 42.** Deberes del empresario

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

Capítulo IX

*Disposiciones finales***Primera***Comisión Paritaria*

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

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

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

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

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

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

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

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

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

Segunda*Solución extrajudicial de conflictos*

Las partes someterán los conflictos colectivos, derivados de la interpretación del Convenio o pactos colectivos jurídicos o de intereses, de interpretación o de aplicación de normas estatales que pudieran afectar a las relaciones de trabajo entre METRO LIGERO OESTE y sus trabajadores al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Tercera*Derecho supletorio*

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

ANEXO I**DISPOSICIONES DE RÉGIMEN INTERIOR****PRINCIPIOS GENERALES**

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

Los trabajadores/as de METRO LIGERO OESTE no podrán ser sancionados por comportamientos que no sean tipificados como falta en las presentes disposiciones.

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

La imposición de las sanciones respetará la proporcionalidad con la conducta del trabajador/a y deberá contribuir a la mejora de la situación en MLO que se haya podido ver afectada por el incumplimiento cometido.

Se tendrán en cuenta las circunstancias profesionales del trabajador/a antes de resolver la imposición de la correspondiente sanción. A estos efectos se podrán solicitar los informes que se estimen necesarios.

Se observará la mayor discreción en la imposición de las correspondientes sanciones, respetando la confidencialidad.

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

DEBERES LABORALES

Los trabajadores/as de METRO LIGERO OESTE tienen como deberes básicos:

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

Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo y del resto de normativa legal y convencional.

POTESTAD DISCIPLINARIA Y COMPETENCIA SANCIONADORA

La facultad disciplinaria y competencia sancionadora de la Empresa se ejercerá de acuerdo con lo estipulado en artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores/as de METRO LIGERO OESTE podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los siguientes apartados.

RESPONSABILIDAD DE LAS FALTAS.

Serán responsables de las faltas:

1. Los/as autores/as, entendiéndose por tales los que toman parte directa en la comisión del hecho u omisión originaria de la falta.
2. Los/as que induzcan o fuercen directamente a otros a ejecutar el hecho o la omisión en la realización de aquéllos con un acto sin el cual no pudieren haber sido llevados a efecto.
3. Los/as cooperantes, entendiéndose por tales a quienes, sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperan a la ejecución del hecho con actos anteriores o simultáneos.
4. Los/as superiores/as jerárquicos que toleren o encubran las faltas de sus subordinados/as incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime pertinente.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador/a de METRO LIGERO OESTE se clasificará en:

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

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

Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Dos faltas de puntualidad en la entrada o salida al trabajo en un período de treinta días sin la debida justificación.
- 2.-La falta injustificada al trabajo de un día. La inasistencia debida a enfermedad únicamente se considerará justificada si se presenta el modelo oficial emitido por el servicio de salud público o privado.
- 3.-No comunicar en tiempo y forma la situación de baja por incapacidad temporal, siendo el tiempo máximo para justificar dicha baja de setenta y dos horas, salvo circunstancias de fuerza mayor, debidamente acreditadas que lo imposibiliten.
- 4.-La no comunicación con la antelación debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- 5.-El descuido en la conservación de locales, instrumentos, equipos, vehículos o documentos que la Empresa pone a disposición del trabajador/a tanto para su protección personal como para la realización de su servicio.
- 6.-Comer (salvo en las dependencias habilitadas a tal efecto) durante la prestación del servicio laboral.
- 7.-El retraso injustificado en el cumplimiento de las tareas propias del puesto de trabajo.
- 8.-La falta de corrección en el uso del uniforme, así como la falta de aseo y pulcritud, así como la falta de higiene en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la Empresa, de tal índole, que produzca queja de un empleado/a de la compañía.
- 9.-No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio en un periodo máximo de una semana.
- 10.- Fumar en una ocasión en los centros de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la Empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo.

Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Tres faltas de puntualidad en la entrada o salida al trabajo en un periodo de treinta días, sin la debida justificación.
- 2.-Faltar al trabajo dos días durante un período de 30 días, sin causa justificada.
- 3.-Practicar, participar o fomentar juegos de azar, cualesquiera que sean, dentro de las instalaciones de la Empresa.
- 4.-El incumplimiento de cualquier instrucción de los superiores, cualquier obligación concreta del puesto de trabajo o la negligencia de la que puedan derivarse perjuicios graves para el servicio o para la Empresa.
- 5.-Ausentarse del trabajo, sin autorización, durante la jornada. Cuando por tal acción se derive un perjuicio grave para la Empresa y/o compañeros/as podrá ser considerada como muy grave.
- 6.-No comunicar a la Empresa los desperfectos o anomalías en los útiles, herramientas, equipos, materiales, vehículos o locales a su cargo, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio grave para la Empresa.
- 7.-Realizar ocasionalmente, sin permiso de la Empresa o un superior jerárquico, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de medios y/o material de la Empresa.

Siempre que tales trabajos no supongan competencia o conflicto de intereses con la Empresa. Cuando la realización de tales trabajos implique competencia o conflicto de intereses con la Empresa, la falta será considerada como muy grave.

8.-El abuso de autoridad con ocasión del trabajo,

9.-Fumar en dos o más ocasiones en los centros de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la Empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo. Si de tal incumplimiento se derivasen sanciones administrativas para la Empresa podrá ser considerada como una falta muy grave.

10.-La reiterada falta de corrección en el uso de la uniformidad, así como la reiterada falta de aseo y pulcritud, tanto en lo personal como en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la Empresa, de tal índole, que produzca queja de un empleado/a de la compañía.

11.-La obstrucción a la realización de informes y/o partes que haya dispuesto la Empresa o la no realización de los mismos.

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

13.-La embriaguez ocasional o el consumo de cualquier tipo de sustancia estupefaciente durante la jornada laboral. Cuando por tal acción se derive un perjuicio grave para la Empresa y/o compañeros/as podrá ser considerada como muy grave.

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

15.-La falta de diligencia, corrección en el trato, o discusiones con los usuarios, así como con los superiores, compañeros/as o subordinados de trabajo.

16.-El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y de salud en el trabajo. Cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador/a, de terceros, o de los bienes de la empresa podrán considerarse como falta muy grave.

17.- El empleo de medios audiovisuales (lectura, TV, radio, teléfono, internet, etc.) por parte de los trabajadores, así como dormir durante la prestación del servicio. Cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador/a, de terceros, o de los bienes de la empresa podrán considerarse como falta muy grave.

Muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

3.-El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada en más de una ocasión.

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

5.-La manifiesta insubordinación a sus superiores jerárquicos.

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

7.-La embriaguez habitual o consumo reiterado de cualquier tipo de sustancia estupefaciente o la toxicomanía durante la jornada laboral.

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

9.-La utilización de información interna de METRO LIGERO OESTE en beneficio propio o de Empresas que entren en concurrencia con METRO LIGERO OESTE, así como proporcionar a terceros información confidencial de la Empresa.

10.-La realización de actividades que supongan competencia o conflicto de intereses con la Empresa.

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

- 12.-La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as.
- 13.-El quebrantamiento o la violación del secreto de correspondencia u otros documentos de la Empresa, así como revelar a terceros datos de obligada reserva.
- 14.-Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- 15.-La aceptación de comisiones de cualquier tipo o forma.
- 16.-Uso fraudulento de medios de pago de la Empresa
- 17.-Emisión, donación o venta de títulos de transporte fraudulentamente sin la debida autorización por parte de la Empresa.
- 18.-La negativa a someterse a la vigilancia de la salud cuando este examen resulte obligatorio en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo o los derivados del plan de promoción de la salud.
- 19.-Fumar en los centros de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la Empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo cuando haya habido reiteración en tal conducta por parte del trabajador/a.
- 20.-La sustracción, el hurto, el robo o apropiación indebida efectuados en las dependencias de la Empresa.
- 21.-Cualquier otro de los incumplimientos previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, en caso de que el empleado haya sido amonestado con anterioridad por la misma falta.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
 - Despido.

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

PRESCRIPCIÓN

En cuanto a la prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del RD 2/2015 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es decir, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

EXCEPCIÓN AL RÉGIMEN SANCIONADOR

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

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

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2022							
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE*15	PLUS DE TURNICIDAD*221 DÍAS	COMPLEMENTO AD PERSONAM *15	PLUS DE TRANSPORTE*11	EVALUACIÓN DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
I: ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.790,42	-	-	63,7		26,37
	TECNICO	1.555,85	-	-	63,7		22,92
	ADMINISTRATIVO	1.352,62	-	-	63,7		19,92
	AUXILIAR	1.319,48	-	-	63,7		19,44
II: OPERACION CIRCULACIÓN	OPERADOR PCC	2.127,63	12	-	63,7	800	31,34
	CONDUCTOR	1.761,93	15,44	-	63,7	800	25,95
III: OPERACION INSPECCIÓN Y ATENCIÓN CLIENTE	INSPECTOR HABILITADO	1.723,05	12	-	63,7	800	25,38
	INSPECTOR	1.664,29	12	-	63,7	800	24,52
	PIC	1.571,04	12	-	63,7	800	23,14
IV: MANTENIMIENTO	JEFE DE EQUIPO	1.812,58	12	249,17	63,7	2000	26,70
	OPERARIO A	1.812,58	12	-	63,7	800	26,70
	OPERARIO B	1.487,25	12	-	63,7	800	21,91
	OPERARIO C	1.189,80	12	-	63,7	800	17,53
	OPERARIO DE ALMACÉN	1.319,48	-	-	63,7		19,44
TABLA SALARIAL 2023							
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE*15	PLUS DE TURNICIDAD*221 DÍAS	COMPLEMENTO AD PERSONAM *15	PLUS DE TRANSPORTE*11	EVALUACIÓN DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
I: ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.835,18	-	-	63,7		27,03
	TECNICO	1.594,74	-	-	63,7		23,49
	ADMINISTRATIVO	1.386,44	-	-	63,7		20,42
II: OPERACION CIRCULACIÓN	AUXILIAR	1.352,47	-	-	63,7		19,92
	OPERADOR PCC	2.180,82	12	-	63,7	800	32,12
III: OPERACION INSPECCIÓN Y ATENCIÓN CLIENTE	CONDUCTOR	1.805,98	15,44	-	63,7	800	26,60
	INSPECTOR HABILITADO	1.766,12	12	-	63,7	800	26,01
	INSPECTOR	1.705,90	12	-	63,7	800	25,13
IV: MANTENIMIENTO	PIC	1.610,31	12	-	63,7	800	23,72
	JEFE DE EQUIPO	1.857,89	12	255,40	63,7	2000	27,37
	OPERARIO A	1.857,89	12	-	63,7	800	27,37
	OPERARIO B	1.524,44	12	-	63,7	800	22,45
	OPERARIO C	1.219,55	12	-	63,7	800	17,96
OPERARIO DE ALMACEN	1.352,47	-	-	63,7		19,92	
TABLA SALARIAL 2024							
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE*15	PLUS DE TURNICIDAD*221 DÍAS	COMPLEMENTO AD PERSONAM *15	PLUS DE TRANSPORTE*11	EVALUACIÓN DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
I: ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.881,06	-	-	63,7		27,71
	TECNICO	1.634,61	-	-	63,7		24,08
	ADMINISTRATIVO	1.421,10	-	-	63,7		20,93
	AUXILIAR	1.386,28	-	-	63,7		20,42
II: OPERACION CIRCULACIÓN	OPERADOR PCC	2.235,34	12	-	63,7	800	32,93
	CONDUCTOR	1.851,13	15,44	-	63,7	800	27,27
III: OPERACION INSPECCIÓN Y ATENCIÓN CLIENTE	INSPECTOR HABILITADO	1.810,27	12	-	63,7	800	26,67
	INSPECTOR	1.748,55	12	-	63,7	800	25,76
	PIC	1.650,57	12	-	63,7	800	24,31
IV: MANTENIMIENTO	JEFE DE EQUIPO	1.904,34	12	261,78	63,7	2000	28,05
	OPERARIO A	1.904,34	12	-	63,7	800	28,05
	OPERARIO B	1.562,55	12	-	63,7	800	23,02
	OPERARIO C	1.250,04	12	-	63,7	800	18,41
	OPERARIO DE ALMACEN	1.386,28	-	-	63,7		20,42
TABLA SALARIAL 2025							
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE*15	PLUS DE TURNICIDAD*221 DÍAS	COMPLEMENTO AD PERSONAM *15	PLUS DE TRANSPORTE*11	EVALUACIÓN DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
I: ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.946,90	-	-	63,7		28,68
	TECNICO	1.691,82	-	-	63,7		24,92
	ADMINISTRATIVO	1.470,84	-	-	63,7		21,67
	AUXILIAR	1.434,80	-	-	63,7		21,13
II: OPERACION CIRCULACIÓN	OPERADOR PCC	2.313,58	14	-	63,7	800	34,08
	CONDUCTOR	1.915,92	18,02	-	63,7	800	28,22
III: OPERACION INSPECCIÓN Y ATENCIÓN CLIENTE	INSPECTOR HABILITADO	1.873,63	14	-	63,7	800	27,60
	INSPECTOR	1.809,75	14	-	63,7	800	26,66
	PIC	1.708,34	14	-	63,7	800	25,16
IV: MANTENIMIENTO	JEFE DE EQUIPO	1.970,99	14	270,95	63,7	2000	29,03
	OPERARIO A	1.970,99	14	-	63,7	800	29,03
	OPERARIO B	1.617,24	14	-	63,7	800	23,82
	OPERARIO C	1.293,79	14	-	63,7	800	19,06
	OPERARIO DE ALMACEN	1.434,80	-	-	63,7	800	21,13

ANEXO III
UNIFORMIDAD

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

- PIC, inspector/a, inspector/a habilitado/a, regulador/a y conductor/a:

Para el periodo de verano se entregarán cada año, un pantalón y tres polos de verano.

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

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

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

ANEXO IV
ELABORACIÓN DE LOS PLANNINGS ANUALES

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se establece el siguiente régimen de elaboración de los plannings anuales respecto del personal sometido a turnos:

- a) Período de solicitud de vacaciones: Durante las tres primeras semanas del mes de septiembre del año en curso, cada trabajador/a deberá presentar su solicitud de vacaciones anuales para el año siguiente.
- b) Elaboración de la propuesta de plannings anuales: La preparación de la propuesta de plannings se efectuará por la persona que se designe por cada departamento a tales efectos. El plazo para la realización de estos plannings abarcará desde la finalización del plazo para la entrega de la solicitud de vacaciones hasta el 15 de octubre del año en curso.
- c) Revisión de la propuesta de plannings anuales con el comité de empresa: Una vez efectuadas las propuestas de plannings anuales correspondientes a cada departamento, las mismas serán trasladadas al comité de empresa no más tarde del 15 de octubre del año en curso.
- d) Tras el traslado de estas propuestas, la empresa y el comité de empresa se reunirá, como mínimo, con una semana de antelación a la fecha de publicación de los plannings anuales definitivos, con el fin de analizar y revisar las propuestas planteadas.
- e) En este sentido, en el supuesto de que la operativa prevista para el año siguiente permitiera efectuar un reparto mayor del 50% de los correspondientes fines de semana y festivos, se creará un grupo de trabajo formado por dos miembros de la empresa y dos miembros del comité de empresa, que analizará la nueva operativa de los fines de semana y festivos correspondiente a ese siguiente año, de cara a que la misma quede reflejada en los plannings anuales definitivos con carácter previo a su publicación. En este caso, a falta de acuerdo en este grupo de trabajo respecto de la operativa de fines de semana y festivos que se deba aplicar para el año siguiente, la empresa tendrá la capacidad de establecer la misma de la forma que estime más oportuna.
- f) Publicación de plannings anuales definitivos: Los plannings anuales definitivos correspondiente al año siguiente se publicarán no más tarde del 31 de octubre del año anterior.

(03/6.736/23)

