



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA

Convenio colectivo: III C. C. de la Empresa Metro Málaga, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0354/2022.

Fecha: 15 de septiembre de 2022.

Código: 29100532012014.

Asunto: Inscripción y publicación en BOP.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL III C.C. DE LA EMPRESA METRO MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA

Vista la solicitud de inscripción y publicación del III C. C. de la Empresa Metro Málaga, Sociedad Anónima, en REGCON, presentado con fecha 28 de julio de 2022, expediente 29/01/0354/2022, con código 29100532012014, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del E. T. (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, REGCON, presentado con fecha 24 de marzo de 2022, expediente 29/01/0177/2022, con código 29100051012011, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y vista la documentación presentada el 11 de agosto de 2022, previo requerimiento, esta delegación territorial acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 15 de septiembre de 2022.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

III CONVENIO COLECTIVO DE METRO DE MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA

ÍNDICE

Capítulo I. *Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito funcional*

Artículo 2. *Ámbito personal*

Artículo 3. *Ámbito territorial*

Artículo 4. *Ámbito temporal (vigencia y denuncia)*

Artículo 5. *Compensación y absorción*

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Artículo 7. *Comisión paritaria*

Capítulo II. *Organización del trabajo*

Artículo 8. Organización del trabajo

Artículo 9. Plan de formación de acceso

Artículo 10. Periodo de prueba

Artículo 11. Cese, finalización de contrato y contratación de personal en régimen de sustitución del personal que realice funciones de Operador/a de Línea

Capítulo III. *Jornada laboral, vacaciones y licencias*

Artículo 12. Jornada laboral

Artículo 13. Vacaciones

Artículo 14. Licencias retribuidas

Artículo 15. Horas extraordinarias

Capítulo IV. *Clasificación profesional*

Artículo 16. Criterios generales

Artículo 17. Factores de encuadramiento profesional

Artículo 18. Clasificación profesional

Capítulo V. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, complemento de IT, adecuación del puesto de trabajo y seguro médico*

Artículo 19. Lactancia. Incentivos por el disfrute continuado de la suspensión de contrato por cuidado del menor en caso de nacimiento de hijo/a y acumulación del periodo de lactancia.

Artículo 20. Reducción de jornada por guarda legal

Artículo 21. Complemento por incapacidad laboral

Artículo 22. Adecuación del puesto de trabajo

Artículo 23. Seguro médico

Capítulo VI. *Condiciones económicas*

Artículo 24. Estructura salarial

Capítulo VII. *Seguridad y salud laboral*

Artículo 25. Seguridad y salud laboral

Artículo 26. Vigilancia de la salud

Artículo 27. Consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo

Capítulo VIII. *Faltas y sanciones laborales*

Artículo 28. Régimen disciplinario

Artículo 29. Régimen de sanciones

Capítulo IX. *Descuelgue del convenio*

Artículo 30. Descuelgue del convenio

III CONVENIO COLECTIVO DE METRO DE MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la empresa Metro de Málaga, Sociedad Anónima (en adelante, Metro Málaga o la empresa), dedicada a la actividad de transporte suburbano de viajeros y quienes trabajan en la misma incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Este convenio colectivo de empresa será de aplicación a toda la plantilla de Metro Málaga vinculados por relación laboral común, así como al personal que ingrese en la empresa en el

curso de su vigencia. Quedan expresamente excluidos del ámbito del convenio, el personal que ostente los puestos de Director/a General, Director/a de Operaciones, Director/a de Ingeniería y Mantenimiento y Director/a de Administración y Servicios Generales, que serán de libre designación por el órgano de Administración de la Sociedad, y que se regirán, en lo que respecta a sus condiciones socioeconómicas, por las estipulaciones contenidas en sus respectivos contratos de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El Tercer Convenio Colectivo de Metro Málaga tendrá aplicación en todas las dependencias y/o centros de trabajo constituidos o que puedan constituirse en la provincia de Málaga, en los que se desarrolle la actividad de la empresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal (vigencia y denuncia)*

El presente convenio colectivo entrará en vigor desde el día siguiente a la fecha de su firma, expirando el 31 de diciembre de 2025. No obstante lo anterior, los importes pactados en 2022 para los conceptos salario base y plus de convenio que se reflejan en la tabla salarial adjunta del anexo 1, se aplicarán con carácter retroactivo desde la fecha 1 de enero de 2022.

El importe establecido para el resto de complementos retributivos y/o pluses comenzará a aplicarse con carácter retroactivo desde el día 1 de abril de 2022. En consecuencia, aquellos conceptos retributivos que se hayan devengado con anterioridad a la fecha del 1 de abril de 2022 no darán lugar a la liquidación de atrasos. La liquidación de las diferencias resultantes como consecuencia de la aplicación retroactiva de los importes del salario base y plus de convenio para el año 2022, en los términos anteriormente expuestos, así como las diferencias correspondientes a la aplicación del resto de los conceptos retributivos y/o pluses que se devenguen a partir del 1 de abril de 2022, se harán efectivos en el mes siguiente a la firma del convenio.

Como quiera que los conceptos salario base y plus de convenio se tienen en cuenta para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias, se liquidarán igualmente las diferencias que, como consecuencia de la aplicación retroactiva de ambos conceptos, corresponda respecto a la paga extraordinaria de verano de devengo en el primer semestre del año. Igualmente y con carácter excepcional se abonará el complemento organizativo en el plazo del mes siguiente a la firma del presente convenio, dicho complemento en los años sucesivos de vigencia del convenio se abonará el mes de marzo.

También se liquidará en el plazo de un mes desde la firma del convenio la compensación por la inflación pactada, concepto únicamente abonable el primer año de vigencia del convenio.

Los aspectos recogidos en el presente convenio y que afectan a la planificación anual del servicio (en adelante, la PAS), serán de aplicación a partir de la elaboración de la misma para el año 2023.

Expirada la vigencia del presente convenio, se prorrogará tácitamente por periodos sucesivos de un año, a menos que alguna de las partes con legitimación para promover la negociación de un nuevo convenio colectivo formule denuncia, con dos meses de anticipación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas. Del escrito de denuncia se dará traslado a la autoridad laboral y a la otra parte. Dicho escrito deberá expresar la representatividad que ostenta la parte que la formule, así como las materias que vayan a ser objeto de negociación. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Iniciada la negociación de un nuevo convenio, la misma deberá concluir en el plazo máximo de doce meses siguientes a la fecha de constitución de la mesa negociadora del mismo. En el supuesto de que expirado el plazo máximo de negociación del nuevo convenio antes indicado, y este concluyese sin acuerdo, las partes podrán someter la controversia al procedimiento de conciliación-mediación previsto en el Reglamento de Funcionamiento y

Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la comisión de conciliación mediación con sede en Málaga, para lo cual se encontrarán legitimadas cualquiera de las partes integrantes de la comisión negociadora del convenio.

Las partes negociadoras del convenio podrán sustituir el proceso de mediación conciliación previsto para la resolución de controversias en el párrafo precedente, por el sometimiento a arbitraje que en todo caso tendrá carácter voluntario.

Artículo 5. *Compensación y absorción*

Operará la absorción y compensación cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total o parcial del presente convenio, las partes se comprometen a reunir a la comisión negociadora en el plazo de treinta días con el fin de convenir un nuevo texto, o en su caso, adecuar las cláusulas o artículos suprimidos a la legalidad.

Artículo 7. *Comisión paritaria*

1. Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3, apartado h) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La comisión paritaria estará integrada por cuatro personas miembros, dos por la parte social y dos representantes de Metro Málaga.

2. La comisión elegirá de entre sus personas miembros a un/a presidente/a y a una secretario/a, cargos que recaerán de forma alternativa y anual en cada una de las representaciones. La comisión se constituirá formalmente en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, dotándose de un reglamento de funcionamiento. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada comisión, podrán ser sustituidas por acuerdo de la representación en la que se produzca tal sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución a la otra representación.

Los asuntos sometidos a la comisión tendrán carácter ordinario o extraordinario. Los asuntos ordinarios se tratarán en reuniones convocadas trimestralmente. En el caso de asuntos de carácter extraordinario, cualquiera de las partes podrá solicitar la celebración de la preceptiva reunión que habrá de tener lugar en el plazo máximo de los siete (7) días hábiles siguientes a la presentación de la correspondiente solicitud de reunión.

3. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de las personas miembros asistentes a ellas.

4. Cada una de las representaciones contará con un solo voto, dado el carácter paritario de esta comisión, por lo que los acuerdos se adoptarán con el voto favorable de ambas representaciones.

5. La comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del convenio. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre la interpretación del convenio tendrán carácter vinculante, sin perjuicio de las medidas de impugnación legalmente previstas.

- b) Entender, de forma previa y obligatoria a la formulación de reclamaciones en las vías administrativa y jurisdiccional, sobre interposición de conflictos colectivos de interpretación o de interés que surjan en la empresa por la aplicación de este convenio colectivo.
- c) Velar por el correcto cumplimiento del presente convenio.
- d) Resolver las discrepancias que puedan surgir durante el periodo de consultas de los procesos de inaplicación o descuelgue del convenio, de conformidad con lo establecido en el número 3, del artículo 82, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En tales supuestos, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de los siete días siguientes a la fecha en la que la/s discrepancia/s fuese/n planteada/s. En el caso de que en el seno de la comisión paritaria no se consiguiese resolver la controversia, cualquiera de las partes podrá someterla al procedimiento de conciliación mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la comisión de conciliación mediación con sede en Málaga.

Las partes podrán sustituir el proceso de mediación conciliación previsto para la resolución de controversias en el párrafo precedente, por el sometimiento a arbitraje que, en todo caso, tendrá carácter voluntario.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Organización del trabajo*

- 1. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.
- 2. Las personas trabajadoras a través de sus representantes tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.

Artículo 9. *Plan de formación de acceso*

Con la finalidad de desarrollar la explotación con la máxima eficiencia y seguridad para las personas usuarias, Metro Málaga ha ideado un plan de formación para aquellas personas que aspiren a trabajar como Operador/a de Línea, Técnico/a de Operaciones o Coordinador/a de Operaciones, y de esta forma, garantizar una adecuada prestación del servicio. Igualmente, la formación resultará aplicable a todo aquel personal, que formando parte de la plantilla, pase a prestar servicios en la operación, o bien, a quien pueda necesitar esta formación por circunstancias que concurren en un momento determinado.

Artículo 10. *Periodo de prueba*

Con carácter general, y salvo para aquellas modalidades contractuales para las que se establezca un periodo de prueba distinto, se fijan los periodos para cada uno de los grupos profesionales y/o puestos de trabajo que a continuación se citan:

- Grupo I. Jefatura/Asesoría de Departamento 6 meses.
- Grupo II. Personal Coordinador y Responsable 6 meses.
- Grupo III. Personal Técnico y Secretariado 6 meses.
- Grupo IV. Personal Operativo. 6 meses.
- Grupo V. Personal Administrativo y Auxiliar. 3 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a las personas trabajadoras durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el grupo profesional al que se adscriba la persona trabajadora, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

Artículo 11. *Cese, finalización de contrato y contratación de personal en régimen de sustitución del personal que realice funciones de Operador/a de Línea*

1. **CESE Y FINALIZACIÓN DE CONTRATO:** La persona trabajadora que una vez superado el periodo de prueba se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito al Departamento de Organización y RRHH con la antelación mínima que se reseña a continuación para cada grupo profesional y/o puesto de trabajo:

Grupo I. Jefatura/Asesoría de Departamento	30 días.
Grupo II. Personal Coordinador y Responsable	30 días.
Grupo III. Personal Técnico y Secretariado	30 días.
Grupo IV. Personal Operativo.	30 días.
Grupo V. Personal Administrativo y Auxiliar.	15 días.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado. Los distintos plazos de preaviso establecidos para los grupos profesionales y/o puestos de trabajo, según el detalle anterior, lo han sido atendiendo a criterios de carácter objetivo, fundados en la mayor o menor dificultad de proveer la vacante que se pudiese producir como consecuencia del cese voluntario, para el caso de que resultase necesaria la cobertura de la misma.

2. **CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN Y BOLSA DE TRABAJO:** En los supuestos en los que tras la convocatoria de un proceso selectivo para personal Operador/a de Línea, las personas que habiendo superado el proceso formativo y cuenten con la habilitación en vigor que no hayan sido contratadas, pasarán a formar parte de una bolsa de trabajo, por la cual, podrán ser llamadas y contratadas para sustituir al personal que realice funciones de personal Operador/a de Línea, en los siguientes supuestos de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo:

- 2.a. Cuando se trate de sustituir a Operadores/as de Línea durante el periodo de suspensión de su contrato por el cuidado de un menor en caso de nacimiento, siempre y cuando la necesidad de sustituir a la persona trabajadora tenga una duración mínima de ocho semanas ininterrumpidas y en jornada completa.
- 2.b. Cuando se trate de sustituir a personal que preste servicios como Operador/a de Línea que se encuentre en situación de excedencia forzosa.

En el caso de que cualquiera de las personas de la bolsa de trabajo rechace dos llamamientos, o no se incorpore al trabajo en la fecha prevista podrá ser excluido de forma definitiva de la misma.

Agotada la bolsa de trabajo, y una vez se efectúe un nuevo proceso selectivo, se procederá a la actualización de la misma, pasando a incorporarse a esta el personal que haya superado el proceso de selección pero no haya sido objeto de contratación.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 12. *Jornada laboral*

12.1. **JORNADA ANUAL.** La jornada laboral de carácter común y obligatorio para todas las personas trabajadoras de la empresa se fija en las horas de trabajo efectivas, en cómputo anual, que se indican a continuación para cada año de vigencia del convenio:

Año 2022: 1.742 horas.
Año 2023: 1.732 horas.
Año 2024: 1.726 horas.
Año 2025: 1.720 horas.

Al tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual anteriormente indicado para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se han descontado los festivos y las vacaciones anuales. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Con carácter general, en las jornadas continuadas de duración superior a seis (6) horas de trabajo efectivo, se establecerá un descanso de 20 minutos, los cuales tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Para el personal de la empresa que desempeñe funciones de Operador/a de Línea y Técnico/a de Operaciones, cuando realicen jornadas continuadas de más de seis horas en turnos de trabajo que concluyan pasadas las 15:30 horas o las 24:00 horas, el descanso tendrá una duración de 30 minutos, que igualmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En los turnos continuados de más de seis horas de duración que tengan hora de inicio entre las 10:00 horas y las 13:00 horas y aquellos otros que finalicen entre las 17:00 y las 20:00 horas, la duración del descanso será igualmente de 30 minutos, computables como tiempo de trabajo efectivo. La realización de este tipo de turnos podrá ser solicitada por el personal que desempeñe funciones de Operador/a de Línea y Técnico/a de Operaciones con carácter previo a la realización de la PAS.

Se mantiene la distribución por turnos de trabajo de la jornada anual en la forma que se concreta a continuación para los distintos colectivos que la integran.

12.2. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL POR COLECTIVOS

12.2.1. *PERSONAL QUE REALICE FUNCIONES DE COORDINADOR/A DE OPERACIONES, OPERADOR/A DE LÍNEA Y TÉCNICO/A DE OPERACIONES*

Debido a la especial actividad de la empresa, las partes reconocen expresamente la necesidad de organizar la prestación del servicio del personal de operaciones que realice funciones de Coordinador/a de Operaciones, Operador/a de Línea y Técnico/a de Operaciones, en régimen de turnos, con el fin de cubrir la demanda de las personas usuarias durante 24 horas al día y durante los 365 días del año.

La jornada anual pactada se organizará a tenor de la PAS, que se concretará por las personas responsables del servicio en el mes de diciembre del año natural anterior al de su vigencia, en la que se incluirán para dichos colectivos, un total máximo de 226 días anuales de trabajo planificado. El cómputo anual recogido en la PAS deberá estar ajustado al número de horas establecido en el presente convenio y equilibrado entre las personas integrantes de los diferentes colectivos con un margen de +/- 16 horas.

La concreción de la PAS se realizará a través de cuadrantes de turnos que contemplarán la prestación de servicios en turnos de mañana, tarde y noche. Dichos cuadrantes de turnos se elaborarán con una periodicidad semanal y serán expuestos con una antelación de al menos cinco días en la intranet de la empresa (CONNECTA), así como a través de la herramienta de gestión de turnos a disposición de estos colectivos (DOMWEB). Sin perjuicio de lo anterior, las posibles incidencias que por circunstancias diversas, tales como situaciones de incapacidad temporal, permisos, etc., u otras relativas a la explotación como pudiesen serlo la existencia de eventos especiales, circunstancias excepcionales, etc., podrán dar lugar a la modificación de los servicios, jornadas y descansos establecidos en los cuadrantes semanales en orden a que siempre exista personal asignado para cubrir los servicios.

Los turnos de trabajo diario no podrán ser de una duración inferior a cinco (5) horas ni superior a nueve (9) horas de trabajo efectivo, salvo en casos excepcionales en los que se abonará, conforme al artículo 24.c.6) del presente convenio, el correspondiente plus de ampliación de jornada. A partir de la PAS del año 2023, en el inicio del servicio, el horario de los turnos se fijará con intervalos con redondeos de 10 minutos.

Se intentará, en la medida de lo posible, mantener el inicio de entrada de los turnos dentro de una misma secuencia.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán nombrarse hasta dos turnos de trabajo en una misma jornada siempre que la duración total de la jornada de trabajo efectivo en ese periodo no supere la duración de 12 horas de trabajo.

En lo no expresamente dispuesto en materia de jornada, se estará a aplicación de lo establecido en el Real Decreto número 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo para el transporte ferroviario.

El descanso entre jornadas para los colectivos de Operadores/as de Línea y Técnicos/as de Operaciones tendrá, con carácter ordinario, una duración de doce (12) horas, si bien podrá reducirse hasta un mínimo de diez (10) horas. En tal caso, se compensarán las diferencias existentes hasta las doce horas de descanso, en periodos de hasta cuatro semanas mediante descansos adicionales que se acumularán al descanso entre jornadas o al descanso semanal.

El sistema de turnos tratará de establecer rotaciones constantes y homogéneas entre las personas trabajadoras a lo largo del año, de modo que siempre exista personal asignado para cubrir el servicio. Se establece como número de días máximo continuados de trabajo con carácter ordinario para el personal Operador de Línea seis (6) días, y para el personal Técnico de Operaciones, siete (7) días. Ambos colectivos pueden ampliar hasta un máximo de nueve (9) días cuando concurren circunstancias excepcionales o se haga uso de la disponibilidad según lo expresado en el anexo 3 del presente convenio.

Tras un ciclo de al menos tres turnos de noche consecutivos se grafiarán en la PAS tres (3) días de descansos consecutivos (el día de turno saliente más dos descansos).

El turno de cargas varias durante la vigencia del presente convenio será asignado a una sola persona trabajadora al día, pudiéndose establecer en futuros convenios la ampliación de este turno. El descanso establecido en este turno partido tendrá una duración mínima de 1 hora.

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

La ausencia justificada o no de las personas trabajadoras, los cambios no previstos originados por circunstancias excepcionales tales como eventos culturales, deportivos, políticos, lúdicos, o de similar naturaleza que puedan generar previsiblemente un incremento de la demanda de los servicios que presta la empresa, así como actividades formativas, siempre que la concreción semanal de la PAS no sea suficiente para cubrir el servicio, podrán dar lugar al llamamiento al trabajo de las personas trabajadoras que no tengan establecido en el cuadrante prestación de servicio. Para ello se realizará conforme a la disponibilidad del anexo 3 del presente convenio.

El descanso semanal se fijará en el correspondiente cuadrante de servicios. Los cuadrantes de servicios deberán contemplar un descanso semanal mínimo de dos (2) días continuados, salvo en el periodo coincidente con la Semana Santa, así como en los supuestos en los que por la aplicación de la disponibilidad voluntaria este pueda quedar reducido a un día y medio.

El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, el descanso semanal podrá computarse hasta en ciclos de cuatro semanas. No obstante lo anterior, la PAS se planificará con un mínimo del 50 % de los fines de semana de descanso, pudiéndose modificar este porcentaje como consecuencia de cambios voluntarios, días de disponibilidad por motivos organizativos.

La prestación de servicio en los días festivos (locales, regionales y nacionales) dará derecho al disfrute de un día (1) de descanso acumulable a los 30 días de vacaciones anuales.

12.2.2. PERSONAL DEL GRUPO DE MANTENIMIENTO PROPIO (GMP)

Con carácter general, el personal adscrito al GMP de Metro Málaga prestará servicios en régimen de jornada a turnos rotatorios de mañana y tarde, de ocho horas de duración. No obstante lo anterior, y con la finalidad de cumplir con las funciones asociadas al puesto, podrán cubrir



las posibles incidencias que puedan surgir y afecten a la continuidad del servicio o al correcto estado de las instalaciones, podrán nombrarse servicios en periodo nocturno, los cuales serán comunicados con una semana de antelación al personal que deba realizarlos.

El personal de mantenimiento prestará servicios de lunes a viernes, disfrutando del descanso semanal en sábados y domingos. Sin perjuicio de lo anterior, durante el periodo de descanso semanal se nombrará un servicio de retén de mantenimiento, de forma que, para el caso de ser requerido, pueda prestar servicios de forma inmediata. Se establece como tiempo máximo de incorporación al trabajo para el personal de servicio de retén de mantenimiento, una hora desde la recepción del aviso.

El servicio de retén de mantenimiento estará atendido por un mínimo de una persona trabajadora, y se cubrirá semanalmente de forma rotativa por este colectivo. El retén de mantenimiento solo realizará los servicios extraordinarios que sean requeridos desde el puesto de control central o desde la Jefatura del propio servicio de mantenimiento, para asegurar la continuidad del servicio de transportes que realiza la empresa o el correcto estado de las instalaciones. El servicio de retén de mantenimiento supone una situación de disponibilidad de forma que, aunque la persona trabajadora no preste servicio de forma efectiva, deberá encontrarse localizable para prestar de forma inmediata servicios en el caso de que se produjera cualquier incidencia que requiriese de su presencia en las instalaciones. El personal del GMP de Metro Málaga percibirá como compensación económica por la situación de retén la cantidad que se concreta en el artículo 24.c.4) del convenio.

DESCANSO ENTRE JORNADAS: El personal de mantenimiento propio, de forma ordinaria, disfrutará de un descanso entre jornadas de doce (12) horas, si bien el mismo podrá verse reducido a un mínimo de diez (10) horas. En tal caso se compensarán las diferencias existentes hasta las doce horas de descanso con descansos alternativos que se acumularán a los descansos entre jornadas o a los descansos semanales.

Igualmente, cuando al cambiar de turno de trabajo, la persona trabajadora no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, este se podrá reducir, en los términos previstos en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

PROLONGACIONES DE JORNADA: Dada la naturaleza de los servicios prestados por el personal de mantenimiento, cuyo objeto principal es la reparación o evitación de incidencias que influyan o puedan alterar la normal prestación del servicio público de transporte que realiza la empresa, incluyendo por lo tanto servicios de puesta en marcha o cortes de la actividad, la jornada ordinaria de trabajo podrá ampliarse por el tiempo imprescindible y con un máximo de cuatro horas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

CAMBIOS DE TURNOS: Con la finalidad de que el personal de mantenimiento, que por incidencias en el servicio haya visto prolongada su jornada, o haya realizado servicio de guardia que haya obligado a la prestación de servicios de forma efectiva, pueda disfrutar de los descansos reglamentarios entre jornada, podrán alterarse los turnos inicialmente establecidos, debiendo notificarse tal modificación con una antelación mínima de veinticuatro horas.

12.2.3. PERSONAL NO COMPRENDIDO EN LOS APARTADOS ANTERIORES

Con carácter general, y salvo durante los periodos que se indicarán a continuación, el personal de referencia prestará servicio en régimen de jornada partida de lunes a jueves y en régimen de jornada continuada los viernes.

Durante los días hábiles de Semana Santa y los periodos comprendidos entre el 15 de junio hasta el 15 de septiembre y entre el 15 de diciembre y el 6 de enero aproximadamente, se prestará servicio en régimen de jornada continuada de lunes a viernes.

El número de horas de jornada a la semana para los periodos de jornada partida y continuada se ajustará anualmente en función de la distribución de los festivos, pudiendo por lo tanto,

sufrir variación al objeto de que el personal realice la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual establecida para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. A tal efecto se distribuirá la jornada de acuerdo a los calendarios laborales de carácter anual que se realizarán el mes de diciembre del año natural anterior al de su efectividad.

Catering para personal de oficina y personal Coordinador de Operaciones que realice funciones de gestión: La empresa proveerá de un servicio de catering exceptuando los periodos de jornada continuada. Este servicio de comida preparada se proporcionará para su consumo dentro de las instalaciones de la empresa.

Artículo 13. *Vacaciones*

La planificación anual de las vacaciones se establecerá por colectivos, de conformidad con las siguientes reglas:

A) PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES QUE REALICE FUNCIONES DE OPERADOR/A DE LÍNEA, TÉCNICO/A DE OPERACIONES Y COORDINADOR/A DE OPERACIONES: Tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales a los que se unirán los días de compensación de festivos. Podrán también, en su caso, acumularse los descansos compensatorios que se establezcan por razones de regularización de jornada. El personal que comience a trabajar en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondiente.

La planificación anual de vacaciones se efectuará según cuadro anual de vacaciones a realizar con carácter previo a la elaboración de la PAS de los colectivos de Operadores de Línea y Técnicos de Operaciones, y se confeccionará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Se establecerá un sistema de rotación de periodos de vacaciones de forma que la prestación del servicio quede garantizada.
- Las vacaciones se distribuirán en dos bloques denominados “periodo de verano” y “periodo de invierno”. El periodo de verano comprenderá desde la primera semana completa de junio hasta la última semana completa de septiembre. El resto del periodo anual tendrá la consideración a efectos de vacaciones de periodo de invierno.
- Los periodos vacacionales se disfrutarán por semanas completas. A tales efectos, se entenderá por semana completa un periodo de siete días de lunes a domingo.
- Los colectivos de operaciones disfrutarán de dos semanas de vacaciones en el periodo de verano, el resto del periodo vacacional que pudiese corresponderles lo disfrutarán en el periodo de invierno, al cual se unirán un mínimo de 5 días por compensación de festivos trabajados.
- Con la finalidad de garantizar la formación continua del personal de operaciones, cada año se establecerán dos periodos no vacacionales durante el periodo de invierno.
- Los turnos de vacaciones se disfrutarán en un número de días múltiplos de siete, y se unirán a estos periodos la compensación de los festivos efectivos trabajados.
- Se excluyen como periodos vacacionales aquéllos que se reseñan a continuación, por ser los que coinciden con el mayor volumen de tráfico de personas usuarias en el servicio de transporte que presta la empresa:
 - Semana Santa.
 - Semana de la Feria de Málaga Capital.

B) PERSONAL NO INCLUIDO EN EL APARTADO ANTERIOR: El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós (22) días laborables, o de treinta (30) días naturales, periodo este que puede verse aumentado en función al número de horas laborales anuales que deba efectuar cada persona trabajadora.

La planificación anual de vacaciones se realizará por departamentos y se confeccionará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Los turnos de vacaciones deberán garantizar en todo momento que el personal que preste servicios sea el suficiente para el correcto funcionamiento de cada departamento.
- Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente de forma continuada, entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive.

No obstante, el periodo vacacional podrá iniciarse o finalizar fuera de estos meses siempre y cuando no altere el correcto funcionamiento de cada departamento. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año natural, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su incorporación.

Artículo 14. *Licencias retribuidas*

La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, cuando concurra alguno de los motivos que se describen a continuación:

- Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
- Tres (3) días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco (5) días.
- Dos (2) días por traslado del domicilio habitual.
- Seis (6) horas al año para la asistencia a especialistas de la Seguridad Social.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias retribuidas requerirán previo aviso de la persona trabajadora, en la medida que sea posible y, en cualquier caso, la justificación de la causa que motivó la ausencia en un plazo máximo de 24 horas desde que tuviera lugar el hecho causante del permiso. La falta de preaviso o posterior justificación de la ausencia será considerada como una falta muy grave de indisciplina o desobediencia. La solicitud de disfrute de crédito horario por parte del personal que ostente la condición de representante de las personas trabajadoras, deberá efectuarse con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de su efectividad.

Artículo 15. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada establecida en el artículo 12 del presente convenio colectivo. Se dará preferencia a la compensación de las horas extraordinarias con descansos frente al abono de las mismas. De procederse a la compensación de las horas extraordinarias realizadas con descansos, se otorgará un día de descanso compensatorio (ocho horas) por cada ocho horas extraordinarias realizadas a programar en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de tales horas, o en su caso para su unión al periodo vacacional anual.

Como norma general, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, excepto en aquellos supuestos en los que su realización se haya pactado en el contrato de trabajo o, en los supuestos en los que resulten necesarias para reforzar el servicio ante situaciones imprevistas o programadas de interés o afección pública, tales como eventos deportivos o políticos, espectáculos, o cuando su realización resulte necesaria para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se abonarán al valor que resulte al aplicar un recargo del 25 % en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, al valor de la hora ordinaria correspondiente a cada anualidad.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 16. *Criterios generales*

El sistema de clasificación profesional de Metro Málaga se establece, fundamentalmente, atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: Aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales de forma que, en base a cada una de las áreas funcionales en las que se encuadran las distintas tareas que desarrollan las personas trabajadoras de Metro Málaga, serán adscritos a un determinado grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Este sistema se ajusta a criterios que garantizan la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.

El personal que trabaja en Metro Málaga tendrá acceso a través de la Intranet de la empresa a las funciones generales asociadas a cada uno de los puestos de trabajo.

Este sistema cumple con el propósito de favorecer la evolución, el progreso y la formación de las personas que trabajan en Metro Málaga y de proporcionar a la empresa una estructura organizativa y una mejora de su productividad.

Artículo 17. *Factores de encuadramiento profesional*

En la clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio en los distintos grupos profesionales y, por consiguiente, la asignación de los mismos a cada persona trabajadora, se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 18. *Clasificación profesional*

18.1. **ÁREAS FUNCIONALES**

Las personas trabajadoras de Metro Málaga se encuadrarán en cualquiera de las dos áreas funcionales siguientes:

ÁREA DE EXPLOTACIÓN

Pertencen a este área todas aquellas funciones relacionadas directa o indirectamente con el proceso de explotación de Metro Málaga. Tanto la definición estratégica del servicio y mantenimiento, como la ejecución de tareas derivadas del desarrollo completo del proceso de explotación. Son funciones con una clara disposición de servicio eficiente al cliente, con una fuerte orientación a los resultados cuantitativos y cualitativos de la cuenta de explotación y el plan de gestión.

ÁREA DE ESTRUCTURA

Pertencen a este área todas aquellas funciones que dan un soporte básico y/o funcional a la explotación de Metro Málaga engloba la definición de las políticas de atención al cliente, políticas comerciales para ofrecer un mejor servicio, la planificación y control de objetivos, definición y desarrollo de sistemas y procesos, administración, gestión de personas e investigación y análisis de aspectos que permitan la consecución de los objetivos de explotación. Son funciones especializadas, con un alto conocimiento técnico en materias de diferente naturaleza (tecnología, administración, marketing, comunicación, gestión de personas, etc.).

18.2. **GRUPOS PROFESIONALES**

Los grupos profesionales en los que se encuadrarán las tareas y funciones de la empresa son:

ÁREA DE EXPLOTACIÓN

GRUPO I. JEFATURA DE DEPARTAMENTO - ÁREA DE EXPLOTACIÓN

Formado por aquellas ocupaciones con responsabilidad ejecutiva sobre una amplia área de gestión. Son ocupaciones que desarrollan sus funciones en un plano táctico-estratégico, conocen el objetivo final perseguido y disponen de autonomía. Trabajan con problemas complejos que requieren elegir la solución más adecuada. Tienen responsabilidad directa sobre una parte importante de la empresa. Determinan los planes de acción y establecen objetivos a los siguientes niveles. Controlan los indicadores de resultados y establecen acciones de mejora o correctoras que permitan una consecución igual o superior a las previsiones. Ordenan los medios a su disposición y programan las acciones tanto en plazos como en medios, buscando una eficaz y eficiente utilización de los recursos. Dirigen y supervisan el equipo de colaboradores buscando su desarrollo profesional y personal, actuando como modelo de los valores culturales y de acuerdo a la misión y visión. Desarrollan una cultura de mejora y excelencia empresarial, fomentando la participación de todas las personas que trabajan en la empresa.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL GRUPO I - ÁREA DE EXPLOTACIÓN

Se encuadran en este grupo profesional el desarrollo de las funciones inherentes a las Jefaturas de Operaciones, Seguridad, Mantenimiento, Infraestructuras Vía y Obras y Accesibilidad y que comprenden a título ejemplificativo y no exhaustivo las tareas relativas a la definición, programación y dirección del/los departamento/s o área/s de actividad de que se trate/n, con plena autonomía sólo sometidos a los puestos directivos y órganos de administración de la Empresa, gestionando los medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo y consecución de los objetivos del/los departamento/s o área/s de actividad.

GRUPO II. PERSONAL COORDINADOR Y RESPONSABLE - ÁREA DE EXPLOTACIÓN

Están en este nivel aquellos puestos con una responsabilidad directa sobre un área de gestión. Se enfrentan a problemas conocidos y cuya resolución está sujeta a procedimientos y normas establecidas. Normalmente sus resultados dependen en parte de otras personas para lo cual, pueden coordinar equipos, proyectos o realizar labores de mando. Son responsables de la gestión operativa de una o varias actividades e identifican los objetivos a alcanzar en

su ámbito de responsabilidad a corto y medio plazo. Establecen criterios de actuación, procedimientos y normas técnicas de cierta complejidad. Organizan y coordinan los recursos materiales, técnicos y humanos asignados para el logro de los objetivos. Controlan y analizan los resultados obtenidos, detectando desviaciones y adoptando las medidas correctoras o mejoras apropiadas. Adoptan decisiones complejas que repercuten directamente en la consecución de los objetivos de la unidad o del servicio con una trascendencia en los resultados del área o departamento y del negocio. Dirigen, orientan, informan y supervisan a las personas que puedan trabajar a su cargo.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL GRUPO II - ÁREA DE EXPLOTACIÓN

Se encuadran en este grupo profesional el desarrollo de las funciones inherentes a la coordinación de operaciones, desarrollo de personas, mantenimiento de material móvil y señalización, mantenimiento de sistemas de explotación ferroviaria, mantenimiento de energía e instalaciones electromecánicas y planificación. Este personal con responsabilidad directa, que a título ejemplificativo y no exhaustivo, organizará y planificará los trabajos a realizar, supervisando y controlando la ejecución de las tareas necesarias para el correcto desarrollo de la actividad del/las área/s o departamento/s, resolviendo incidencias, así como coordinando los recursos materiales y humanos y controlando y supervisando la correcta ejecución de los trabajos contratados, así como el control del fraude.

GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO - ÁREA DE EXPLOTACIÓN

Conjunto de puestos especializados, de distinta naturaleza y cualificación, y sin un componente de mando directo. Realizan trabajos técnicos complejos que requieren habilidades especializadas adquiridas a través de una formación de alto nivel o experiencia práctica. Responsabilizadas sobre la adecuada aplicación e implantación de técnicas, métodos y herramientas especializadas, previamente definidas, con incidencia directa en la resolución de problemas concretos de carácter técnico. Realizan las actuaciones necesarias de mantenimiento para garantizar el óptimo desarrollo del servicio en el ámbito de línea, controlando que las instalaciones estén en condiciones óptimas para la explotación. Dominio de procedimientos de trabajo, indicadores de eficiencia, de medios y soportes a utilizar y de los recursos afectados. Interpretan instrucciones técnicas y de gestión con cierta complejidad, seleccionan y aplican los métodos, criterios y procedimientos establecidos. Realizan de forma autónoma diagnósticos, estudios y análisis especializados. Participan en proyectos de carácter general desarrollando los aspectos técnicos. Resuelven incidencias y situaciones variadas, adoptando decisiones en cuanto a lo que hay que hacer y el modo de hacerlo. Según el tipo de trabajo, mantienen relaciones externas para asesorar y/o argumentar las cuestiones de nuestro servicio.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL GRUPO III - ÁREA DE EXPLOTACIÓN

Se incluyen en este grupo profesional el desarrollo de aquellas actividades de gestión, planificación de la explotación, mantenimiento y control del servicio, las relativas al tráfico de trenes, estaciones, unidades de tren e instalaciones y gestión de la documentación técnica, así como el control del fraude, con la finalidad de garantizar el óptimo desarrollo de los servicios y de las instalaciones en el ámbito de las líneas y del Puesto de Control Central.

El colectivo de técnicos de operaciones realizará funciones de conducción de unidades de tren en las siguientes situaciones:

- Ante cualquier alteración del servicio, o de los recursos previstos para prestarlo, que no sea previsible y que pueda suponer una afección al servicio público que realizamos.
- Por indisposición de salud, motivos personales o accidente en el cual un Operador/a de Línea se vea incapacitado de continuar con la conducción de su tren.

La conducción por parte del colectivo de Técnicos de Operaciones debe ser puntual y hasta la estación o zona más próxima donde haya otro Operador/a de Línea, teniendo en cuenta la disponibilidad de éste para hacerse cargo de la conducción del tren.

Con la finalidad de mantener la habilitación para conducir, se realizará al menos 1 circulación cada 3 meses conforme a lo establecido en la norma de habilitación. Esta conducción será realizada de forma autónoma (sin acompañamiento) y en servicio comercial.

En ningún caso, al colectivo de Técnicos de Operaciones se le podrá asignar un turno planificado de un Operador/a de Línea.

Dicho todo lo anterior, Metro Málaga quiere dejar de manifiesto que la hegemonía de las labores de conducción corresponde al colectivo de Operadores de Línea como principales ejecutores de esta función.

GRUPO IV. PERSONAL OPERATIVO

Comprende un conjunto de puestos orientados a la ejecución, mantenimiento, programación, supervisión y organización de una actividad de diferente complejidad, algunos de ellos caracterizados por realizar tareas en distintas máquinas y/o instalaciones. Responsabilidad en la operación de su trabajo, programando y organizando la tarea para la consecución de los objetivos asignados. Interpretan y ejecutan las instrucciones técnicas y operativas garantizando el cumplimiento de los criterios de funcionamiento y los procedimientos establecidos. Garantizan el cumplimiento de los objetivos asignados, analizando las desviaciones y aportando soluciones. Informa y asesora con la finalidad de conseguir la satisfacción del cliente interno y externo, promoviendo y/o canalizando las propuestas y sugerencias de mejora que se puedan generar.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL GRUPO IV - ÁREA DE EXPLOTACIÓN

Comprende todas las funciones relativas a la correcta conducción, supervisión y preparación de todo tipo de trenes, mantenimiento de las instalaciones e infraestructuras, el control del fraude, así como la de supervisión de la gestión de las estaciones, controlando que las instalaciones estén en condiciones óptimas para la explotación, procurando en todo momento ofrecer una imagen óptima de la empresa.

ÁREA DE ESTRUCTURA

GRUPO I. JEFATURA DE DEPARTAMENTO Y ASESORÍA - ÁREA DE ESTRUCTURA

Formado por aquellas ocupaciones con responsabilidad ejecutiva sobre una amplia área de gestión. Son ocupaciones que desarrollan sus funciones en un plano táctico-estratégico, conocen el objetivo final perseguido y disponen de autonomía. Trabajan con problemas complejos que requieren elegir la solución más adecuada. Tienen responsabilidad directa sobre una parte importante de la empresa. Determinan los planes de acción y establecen objetivos a los siguientes niveles. Controlan los indicadores de resultados y establecen acciones de mejora o correctoras que permitan una consecución igual o superior a las previsiones. Ordenan los medios a su disposición y programan las acciones tanto en plazos como en medios, buscando una eficaz y eficiente utilización de los recursos. Dirigen y supervisan el equipo de colaboradores buscando su desarrollo profesional y personal, actuando como modelo de los valores culturales y de acuerdo a la misión y visión. Desarrollan una cultura de mejora y excelencia empresarial, fomentando la participación de todas las personas que trabajan en la empresa.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL GRUPO I - ÁREA DE ESTRUCTURA

Se encuadran en este grupo profesional el desarrollo de las funciones inherentes a las Jefaturas de Administración, Asesorías, Sistemas, Organización y Recursos Humanos, Comunicación, Marketing y Sostenibilidad y Control de Gestión que comprenden a título ejemplificativo y no exhaustivo las tareas relativas a la definición, programación y dirección del/los departamento/s o área/s de actividad de que se trate/n, con plena autonomía solo sometidos a los puestos directivos y órganos de administración de la empresa, gestionando los medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo y consecución de los objetivos del/los departamento/s o área/s de actividad.

GRUPO II. PERSONAL COORDINADOR Y RESPONSABLES ÁREA DE ESTRUCTURA

Están en este nivel aquellos puestos con una responsabilidad directa sobre un área de gestión. Se enfrentan a problemas conocidos y cuya resolución está sujeta a procedimientos y

normas establecidas. Normalmente sus resultados dependen en parte de otras personas, para lo cual, pueden coordinar equipos, proyectos o realizan labores de mando. Responsables de la gestión operativa de una o varias actividades. Identifican los objetivos a alcanzar en su ámbito de responsabilidad a corto y medio plazo. Establecen criterios de actuación, procedimientos y normas técnicas de cierta complejidad. Organizan y coordinan los recursos materiales, técnicos y/o humanos asignados para el logro de los objetivos. Controlan y analizan los resultados obtenidos, detectando desviaciones y adoptando las medidas correctoras o mejoras apropiadas. Adoptan decisiones complejas que repercuten directamente en la consecución de los objetivos de la unidad o del servicio con una trascendencia en los resultados del área o departamento y del negocio. Dirigen, orientan, informan y supervisan a las personas que puedan trabajar a su cargo.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL GRUPO II - ÁREA DE ESTRUCTURA

Se encuadran en este grupo profesional el desarrollo de las funciones inherentes a los puestos de Responsable de Sistemas, Responsable de Salud Laboral y PRL, Responsable de SGI, Responsable de Comunicación y Relaciones Externas y Responsable de Atención al Cliente. Comprende las tareas relativas a la organización, coordinación y supervisión de todas las actuaciones propias de su área de gestión, con la finalidad de ofrecer un servicio de alta calidad, la definición, implantación, y desarrollo de los procesos y acciones necesarias para el cumplimiento de planes de prevención de riesgos y de salud laboral, la comunicación y atención al cliente y el mantenimiento y administración de programas informáticos de soporte para el uso de ordenadores y el de la propia red informática.

GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO Y SECRETARIADO - ÁREA DE ESTRUCTURA

Conjunto de puestos especializados, de distinta naturaleza y cualificación, y sin un componente de mando directo. Realizan trabajos técnicos complejos que requieren habilidades especializadas adquiridas a través de una formación de alto nivel o experiencia práctica. Responsabilidad sobre la adecuada aplicación e implantación de técnicas, métodos y herramientas especializadas, previamente definidas, con incidencia directa en la resolución de problemas concretos de carácter técnico. Dominio de procedimientos de trabajo, indicadores de eficiencia, de medios y soportes a utilizar y de los recursos afectados. Interpretan instrucciones técnicas y de gestión con cierta complejidad, seleccionan y aplican los métodos, criterios y procedimientos establecidos. Realizan de forma autónoma diagnósticos, estudios y análisis especializados. Participan en proyectos de carácter general desarrollando los aspectos técnicos. Resuelven incidencias y situaciones variadas, adoptando decisiones en cuanto a lo que hay que hacer y el modo de hacerlo. Según el tipo de trabajo, mantienen relaciones externas para asesorar y/o argumentar las cuestiones de nuestro servicio.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL GRUPO III - ÁREA ESTRUCTURA

Se incluyen en este grupo profesional el desarrollo de funciones tales como la definición, programación e implantación de planes de comunicación externa, el análisis, seguimiento y control de datos procedente de encuestas llevando a cabo su depuración y elaboración de resultados, la elaboración y participación en campañas publicitarias o de promoción, el seguimiento y control en la ejecución de los procesos definidos por el área de Recursos Humanos, incluyendo los procesos necesarios para la realización de trámites administrativos y de gestión laboral comprensivos de todo tipo de documentación laboral y/o de Seguridad Social, el mantenimiento y administración de programas informáticos de soporte para el uso de ordenadores y el de la propia red informática, la optimización de las compras y/o aprovisionamientos de energía, materias, productos y equipos de conformidad con la directrices y políticas establecidas en la empresa, la gestión de la información necesaria para la elaboración de estados financieros y presupuestos y las realización de tareas administrativas de apoyo a las anteriormente citadas en general.

GRUPO IV. PERSONAL OPERATIVO

Comprende un conjunto de puestos orientados a la ejecución, programación, supervisión y organización de una actividad de diferente complejidad, algunos de ellos caracterizados por

realizar tareas en distintas máquinas y/o instalaciones. Responsabilidad en la operación de su trabajo, programando y organizando la tarea para la consecución de los objetivos asignados. Interpretan y ejecutan las instrucciones técnicas y operativas garantizando el cumplimiento de los criterios de funcionamiento y los procedimientos establecidos. Garantizan el cumplimiento de los objetivos asignados, analizando las desviaciones y aportando soluciones. Informa y asesora con la finalidad de conseguir la satisfacción de el/la cliente/a interno y externo, promoviendo y/o canalizando las propuestas y sugerencias de mejora que se puedan generar.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL GRUPO IV - ÁREA DE ESTRUCTURA

Comprende todas las funciones relativas a la ejecución de tareas de naturaleza administrativa propias de su área con el soporte de los medios técnicos implantados.

GRUPO V. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR

Constituido por puestos relacionados con la realización de funciones administrativas de mayor o menor complejidad y de apoyo a distintos responsables o técnicos. Tienen responsabilidad sobre el cumplimiento de procedimientos administrativos, a través de operaciones administrativas. Realizan operaciones administrativas diversas, de carácter repetitivo y bajo un proceso previamente determinado. Correcto cumplimiento de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual que puedan producirse. Mantienen relaciones con personal externo y/o interno basadas en la solicitud e intercambio de información. Aplica métodos y normas sencillas, predeterminadas y de diferente tipo de variabilidad.

Se incluyen en este grupo profesional la realización de tareas administrativas y contables siguiendo las instrucciones y procesos establecidos, así como las de apoyo o auxiliares a estas, que sirvan de soporte para la ejecución material de las mismas, tales como tareas de gestión básicas, de recepción, registro y transmisión de información y/o documentación, tratamiento de datos, recepción y canalización de comunicaciones tanto internas como externas, atención de consultas de información directa y control de accesos, etc.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio podrán ser designadas para realizar tareas de niveles distintos, siempre que se encuentren incluidas dentro del mismo grupo profesional. La polivalencia funcional entre niveles dentro de un mismo grupo profesional no constituirá en ningún caso movilidad funcional, por lo que supondrá la aplicación de las reglas establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, ni será considerada modificación sustancial de las condiciones de trabajo a ningún efecto. La movilidad funcional se producirá con carácter ordinario en el seno del grupo profesional, sin perjuicio de la movilidad funcional entre diferentes grupos de la misma área, siempre que la adecuada prestación del servicio lo requiera y en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La descripción de funciones que se realiza en el presente artículo en relación a cada uno de los grupos profesionales es meramente ejemplificativa y no exhaustiva, por lo que se entenderán comprendidas todas aquellas que, aunque no aparezcan especificadas, resulten antecedente o consecuencia necesaria para el desarrollo de las tareas propias del puesto. Igualmente, la enumeración de grupos que se realiza en el presente artículo no supone ni obliga a la empresa a cubrir o dotar todas plazas o puestos que se relacionan en el mismo.

CAPÍTULO V

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, complemento de IT, adecuación del puesto de trabajo y seguro médico

Artículo 19. *Lactancia*

Incentivos por el disfrute continuado de la suspensión de contrato por cuidado del menor en caso de nacimiento de hijo/a y acumulación del periodo de lactancia.

Las personas trabajadoras por lactancia de un menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y el padre en caso de que ambos trabajen en Metro Málaga. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

No obstante lo anterior, este derecho no supondrá modificación de la jornada, ni del régimen de trabajo a turnos que tuviese la persona trabajadora.

En todo caso, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince (15) días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Si la persona trabajadora disfruta el permiso por nacimiento y cuidado del menor de forma continuada, recibirá el abono de un plus por importe de cuatrocientos euros brutos (400 euros). A tales efectos se entiende por disfrute continuado el que se produzca de manera ininterrumpida desde la fecha del parto hasta aquella otra en la que se agote el periodo máximo de suspensión de contrato por dicha causa y a jornada completa. Este incentivo se abonará en un solo pago en la mensualidad siguiente a aquella en la que concluya la referida suspensión del contrato.

Igualmente, si la persona trabajadora disfruta del permiso por lactancia de forma ininterrumpida y acumulada a partir de la fecha en la que finalice la suspensión de contrato por cuidado de menor y en la forma establecida en el párrafo precedente, percibirán un incentivo de cien euros brutos (100 euros). En estos casos se computará a efectos de lactancia acumulada un total de veinte (20) días naturales.

Si la persona trabajadora disfruta el permiso por nacimiento y cuidado del menor en dos periodos continuados pero no sucesivos, siendo ambos a jornada completa, el primero correspondiente a las primeras seis semanas obligatorias posteriores al parto y el segundo al resto del periodo de suspensión que por la indicada causa pudiese corresponderle, siempre que además el segundo de los periodos se disfrute tras el agotamiento del periodo íntegro de la suspensión (a las 16 semanas del nacimiento del menor), dará lugar al abono de un plus por importe de doscientos euros brutos (200 euros). Dicho plus se abonará en un solo pago en la mensualidad siguiente a aquella en la que concluya la referida suspensión del contrato.

Si además la persona trabajadora disfruta de la lactancia ininterrumpida y acumulada a partir de la fecha en la que concluya el último periodo de la suspensión de contrato por cuidado del menor en la forma establecida en el párrafo precedente, percibirá un incentivo de cincuenta euros brutos (50 euros). En estos casos se computarán a efectos de lactancia acumulada un total de catorce (14) días naturales.

Fuera de los supuestos indicados en los párrafos precedentes, es decir, cuando el disfrute de la suspensión del contrato por cuidado del menor, en caso de nacimiento, una vez transcurridas las semanas de disfrute obligatorio posteriores al parto se distribuyan en dos o más periodos, el disfrute acumulado de la lactancia podrá efectuarse desde la fecha en la que concluya en su integridad la suspensión de contrato por cuidado de menor y únicamente dará derecho a los días que en proporción resulten desde la fecha de finalización de la suspensión del contrato hasta aquella otra en la que el menor cumpla la edad de nueve meses.

El cálculo de la lactancia se hará de manera proporcional tomando como referencia la finalización dentro del periodo comprendido desde las 16 semanas siguientes a la fecha de nacimiento y hasta los 9 meses de edad. A modo de ejemplo, este cálculo se haría de la siguiente forma:

Si a 5 meses le corresponden 20 días naturales, a los que resten desde el agotamiento del periodo de suspensión de contrato por cuidado del menor en los supuestos de nacimiento hasta que el menor cumpla nueve meses, le corresponderá lo que resulte en proporción.

Artículo 20. *Reducción de jornada por guarda legal*

Con la finalidad de hacer compatible el derecho de las personas trabajadoras con la conciliación de su vida personal, familiar y laboral en relación a la guarda legal, el personal que

presta servicios en régimen de jornada a turnos realizando funciones de Operador/a de Línea, Técnico/a de Operaciones o Coordinador/a de Operaciones, como alternativa a la concreción horaria en su actual jornada ordinaria diaria y sin perjuicio del derecho individual de cada persona trabajadora, las partes firmantes de este convenio han consensuado poner a disposición de los solicitantes, nuevos modelos de gestión de concreción horaria. En especial y entre otras, podrán acceder a:

- 1) Concentrar la reducción de jornada en días completos continuados (50 % de reducción de jornada), de tal forma que se deje de prestar servicios por meses completos y en los que se preste servicio, se haga en el horario habitual. En tal caso, la concreción horaria deberá disfrutarse entre febrero y agosto y necesariamente se iniciará con el disfrute de 30 días de vacaciones unidas a tal periodo. Tras este periodo de inactividad, es necesario que la persona trabajadora preste servicio 1 semana antes de su incorporación a Metro Málaga para hacer una habilitación de conducción de trenes.
- 2) Concretar una jornada semanal por días completos de trabajo. En tal caso, percibirán, como medida positiva, un salario y cotización a la Seguridad Social equivalente al reflejado en la siguiente tabla:

PORCENTAJE DE TRABAJO DE PERSONAS CON REDUCCIÓN JORNADA	DÍAS ESTIMADOS DE TRABAJO	COMPENSACIÓN
50 % DE TRABAJO RESPECTO A JORNADA ANUAL	2 DÍAS POR SEMANA	6 %
60 % DE TRABAJO RESPECTO A JORNADA ANUAL	3 DÍAS POR SEMANA	
80 % DE TRABAJO RESPECTO A JORNADA ANUAL	4 DÍAS POR SEMANA	

El horario de trabajo de estas personas entrará en el sistema de rotación propio de la empresa en cuanto a turnicidad.

El número de días de trabajo a la semana podrá variar en algún periodo concreto para hacer efectiva la jornada laboral anual una vez aplicado el porcentaje de reducción de jornada.

Las personas que se acojan a estas mejoras sociales no podrán prestar servicio a otra empresa durante el periodo de reducción de jornada.

El sistema que se regula en este artículo será de aplicación al personal de la empresa sometido al sistema de trabajo a turnos, que preste servicios como Operador/a de Línea, Técnico/a de Operaciones o Coordinador/a de Operaciones que solicite acogerse al mismo. No obstante lo anterior, el personal que desarrolle dicho cometido y a la fecha de entrada en vigor del presente convenio esté disfrutando del sistema de reducción y concreción horaria previsto en el Primer Convenio Colectivo de Metro Málaga, podrá seguir disfrutando del anterior sistema como condición más beneficiosa a título personal, en relación a la concreta reducción de jornada que hubiese dado lugar a la aplicación de dicho sistema, en consecuencia, las nuevas reducciones de jornada y concreción horaria o la modificación de las que vinieran disfrutando que pueda solicitar dicho personal, se regirán por el sistema pactado en el presente convenio.

El personal de la empresa de los colectivos de Operadores de Línea y Técnicos de Operaciones que disfrute de una reducción de jornada en los términos indicados en el presente artículo, podrá solicitar acogerse al sistema de disponibilidad voluntaria contemplado en el anexo 3 del presente convenio. En tal caso se deberá regularizar el cómputo de jornada con anterioridad a la conclusión del año natural del que se trate, al objeto de que no rebasen el número de horas anuales a las que haya quedado reducida su jornada de trabajo.

Artículo 21. *Complemento por incapacidad laboral*

1. La persona trabajadora que sea declarada en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a que la empresa le complemente la prestación económica que le corresponda por subsidio de incapacidad temporal en la cuantía, duración y condiciones que se expresan a continuación:

En el caso de que la situación de incapacidad temporal derive de un accidente de trabajo:

- A) En el caso de que la incapacidad temporal derive de un accidente de trabajo, siempre que el mismo tenga lugar en el puesto de trabajo y se produzca durante el desarrollo de las funciones propias del puesto y traigan su causa de incidentes (agresiones y/o disputas) en las que se vea envuelta la persona trabajadora y una tercera persona ajena a la empresa, o deriven de accidentes de tráfico sufridos por la unidad con otro vehículo, se complementará desde el primer día de la baja el subsidio con el importe diario que resulte de la diferencia existente entre el 100 % del salario base y el plus de convenio y lo percibido por tales conceptos por subsidio de IT.
- B) En el caso de que la incapacidad temporal derive de accidentes laborales no contemplados en el apartado anterior, se complementará desde el cuarto día de la baja hasta el decimoquinto, ambos inclusive, el subsidio con el importe diario que resulte de la diferencia existente entre el 100 % del salario base y el plus de convenio y lo percibido por tales conceptos por subsidio de IT. A tales efectos, se tomará como valor de referencia para percibir el complemento, el valor promedio del número de personas trabajadoras del año anterior, de forma que el número de días de baja, no supereeste promedio anual de 1 día natural por persona trabajadora. Si a lo largo del año se alcanza la cifra, se suspenderá el abono del complemento.

Se excluyen de la percepción del complemento los accidentes no laborales y los accidentes *in itinere*.

En el caso de que la situación de incapacidad temporal derive de enfermedad, sea común o profesional:

- A) En el caso de enfermedades graves, entendiéndose por tales las que se enumeran expresamente en el anexo 2, se complementará desde el primer día de la baja el subsidio con el importe diario que resulte de la diferencia existente entre el 100 % del salario base y el plus de convenio y lo percibido por tales conceptos por subsidio de IT.
- B) Para el resto de las enfermedades no comprendidas en el anexo 2:
- b.1) Desde el día 1 al 21, ambos inclusive, de permanencia en situación de IT no se complementará el subsidio de incapacidad.
- b.2) Desde el día 22 y hasta el día 100 de permanencia en situación de IT se complementará el subsidio con el importe diario que resulte de la diferencia existente entre el 100 % del salario base y el plus de convenio y lo percibido por tales conceptos por subsidio de IT.

1. Haciendo uso de la facultad que el artículo 20 número cuatro. del Estatuto de los Trabajadores confiere a la empresa, la misma adoptará las medidas que estime más oportunas para vigilar y controlar los procesos de enfermedad o accidente que padezca el personal y, muy especialmente, aquellos casos que son reiterativos en determinadas épocas del año, periodos de vacaciones, etc.

2. Si como consecuencia de los sistemas de control que se adopten para verificar las situaciones de baja laboral se detectara que la persona trabajadora no observa las medidas necesarias para atender a su pronta recuperación, realice cualquier actividad que perjudique o prolongue el proceso de que se trate, o no acuda a los reconocimientos médicos que puedan programarse, la empresa podrá poner en conocimiento de los servicios sanitarios competentes las anomalías detectadas a los efectos que procedan y dejar de abonar el complemento del subsidio que se contempla en este artículo. La pérdida del complemento se producirá, la primera vez que se compruebe alguna de las circunstancias citadas, por espacio de seis meses; la segunda por un año, y la tercera vez por dos años.

3. Igualmente se perderá el derecho a percibir este complemento si el percibo de la prestación de incapacidad temporal quedara suspendida o extinguida por cualquiera de las causas reguladas en la legislación en vigor.

4. Sin perjuicio de la pérdida del derecho al complemento por incapacidad temporal, expresado en este artículo, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que estime convenientes.

Artículo 22. *Adecuación del puesto de trabajo*

En el caso de disminución de facultades de una persona trabajadora, la empresa por sí misma o a petición de la persona interesada o del comité de seguridad y salud, podrá estudiar y acordar, en su caso, el cambio de la persona trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con sus facultades.

Artículo 23. *Seguro médico*

La empresa sufragará el 75 % del coste del seguro médico que la misma proponga y sea solicitado por la persona trabajadora, teniendo en cuenta como beneficiarios/as, a la propia persona trabajadora, a su cónyuge y descendientes de primer grado de consanguinidad. El 25 % restante será asumido por la persona trabajadora en el marco del plan de retribución flexible ofrecido por la empresa. La suscripción al mencionado seguro será voluntaria para las personas trabajadoras y por año natural completo, debiéndose solicitar su adhesión o exclusión, en el mes de octubre del año anterior a su puesta en marcha, continuación o rescisión. Pueden optar a este beneficio las personas trabajadoras que inicien su relación laboral con un contrato indefinido desde el momento en el que este se haga efectivo o bien aquellas personas trabajadoras que tengan acreditado mediante contrato la prestación de servicios para la empresa de al menos un año continuado. Se fija como edad máxima para descendientes de primer grado, los 21 años (inclusive). La condición de tomadora del seguro médico recae en la empresa, que se compromete a ofrecer el servicio indicado a las personas trabajadoras indefinidas que lo soliciten en el plazo indicado.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 24. *Estructura salarial*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas en:

1. CONCEPTOS SALARIALES

a) *SALARIO BASE*: Parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo sin atención a otras circunstancias. Su devengo tendrá una periodicidad mensual y se abonará en doce pagas ordinarias.

b) *PLUS DE CONVENIO*: Se establece un plus de convenio de periodicidad mensual, cuya cuantía económica para cada uno de los grupos profesionales figura en las tablas del anexo 1 de este convenio colectivo. El plus de convenio se percibirá en igual importe en doce mensualidades.

c) *COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO*: Son aquellos que debe percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad. Entre ellos, en el presente convenio, las personas trabajadoras recibirán, en el caso de cumplirse las condiciones para su percepción, los siguientes complementos:

- c.1) *PLUS DE DISPONIBILIDAD*: Los Técnicos/as de Operaciones y los Operadores/as de Línea cobrarán este concepto por el deber de estar localizados/as y disponibles, si son llamados/as para realizar el servicio por circunstancias no planificadas. El importe de este plus es de ochenta y cinco euros (85 euros) al mes y pagadero en 12 mensualidades.
- c.2) *PLUS DE NOCTURNIDAD*: Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas, y se abonarán con un recargo de dos euros con ochenta céntimos brutos (2,80 euros) por hora, con independencia del grupo profesional de cada persona trabajadora.

- c.3) PLUS DE FESTIVOS: Siempre que la persona trabajadora preste servicio al menos cuatro horas de su jornada ordinaria en día festivo, entendiéndose por tal los domingos y los 14 días festivos anuales, percibirán las cantidades que a continuación se indican:

Festivos especiales: Noventa y seis euros brutos (96 euros) por día. Se considerarán festivos especiales los días 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero, el Jueves Santo y el Viernes Santo. La prestación de servicios en los días indicados dará lugar al abono de la cantidad establecida, aún en el caso en el que la festividad sea trasladada a otra fecha. Por ende, el día al que se traslade algunas de las festividades señaladas, se considerará festivo ordinario a los efectos de devengo del plus.

Festivos ordinarios: Cuarenta y ocho euros brutos (48 euros) por día. Tendrán esta consideración el resto de los festivos nacionales, autonómicos y locales, distintos de los considerados festivos especiales. Como quiera que la actividad de la empresa se desarrolla en Málaga capital, la referencia a festivos locales se entiende realizada a los festivos correspondientes a la localidad de Málaga.

Domingos: Veintisiete euros brutos (27 euros) por día.

El plus de festivo es una retribución que se devenga por día de trabajo, por lo que la realización de varios turnos en un mismo día festivo, aunque ambos superen las cuatro horas de duración, no dará lugar al devengo del plus por cada turno realizado. Igualmente, si la realización del turno se produce entre dos días naturales festivos, se abonará un solo plus de festivo, y si la cuantía por la tipología de festivo es diferente, se abonará el que corresponda a la mayor parte de la jornada, a no ser que el turno supere en ambos días la duración mínima de 4 horas, situación en la cual se retribuirá con el de mayor importe. Si alguno de los festivos coincide en domingo y la festividad pasa al lunes, se abonará el importe establecido para los festivos el día al que es trasladado el festivo según calendario laboral publicado cada año.

- c.4) COMPLEMENTO DE RETÉN. El personal que preste servicios en el Grupo de Mantenimiento Propio (GMP), percibirá la cantidad mensual de ciento cincuenta euros brutos (150 euros), en concepto de compensación económica por el nombramiento de retén de mantenimiento, situación que determina que la persona trabajadora de que se trate se encuentre localizable y disponible para atender los requerimientos que le sean efectuados desde el puesto de control central o desde la jefatura del servicio de mantenimiento, al objeto de atender aquellas incidencias que puedan afectar a la continuidad del servicio o al correcto estado de las instalaciones.

Si como consecuencia de la situación de estar localizada la persona trabajadora que tenga nombrada el servicio de retén, se produce su llamamiento en orden a que se persone en las instalaciones prestando servicios efectivos, se le satisfarán las cantidades que a continuación se indican:

Días hábiles: Entendiéndose por ellos de lunes a viernes, siempre que ninguno de dichos días sea festivo. Se percibirá la cantidad de ocho euros brutos (8 euros) por las cuatro primeras horas de duración de la asistencia o periodo inferior si la duración total de la misma fuese inferior a cuatro horas, y 1,5 euros por hora por cada hora adicional de duración o fracción inferior a la hora que sobrepase las cuatro horas iniciales.

Domingo: Se abonará la cantidad de diecisiete euros brutos (17 euros) por las cuatro primeras horas de duración de la asistencia o periodo inferior si la duración total de la misma fuese inferior a cuatro horas, y dos euros brutos (2 euros) por hora por cada hora adicional de duración o fracción inferior a la hora que exceda de las cuatro horas iniciales.

Festivo: Entendiéndose por tal cualquiera de los catorce festivos que no tenga la consideración de festivo especial. Se percibirá la cantidad de veinticinco euros

brutos (25 euros) por las cuatro primeras horas de duración de la asistencia o periodo inferior si la duración total de esta fuese inferior a cuatro horas, y cinco euros brutos (5 euros) por hora por cada hora adicional de duración o fracción inferior a la hora que sobrepase las cuatro horas iniciales.

Festivo especial: En los festivos especiales 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, y Jueves Santo y Viernes Santo se percibirán cincuenta euros brutos (50 euros) por las cuatro primeras horas de duración de la asistencia o periodo inferior si la duración total de esta fuese inferior a cuatro horas, y diez euros brutos (10 euros) por hora por cada hora adicional de duración o fracción inferior a la hora que exceda de las cuatro horas iniciales.

Para todos los casos, en el supuesto de producirse el llamamiento se computará un mínimo de cuatro horas efectivas de trabajo, aunque la intervención como consecuencia de la guardia o retén tenga una duración real inferior.

- c.5) **COMPLEMENTO POR LA REALIZACIÓN DE FUNCIONES DE CONSIGNA:** El personal del grupo de mantenimiento propio que acredite la cualificación específica en la materia y realice servicios de consigna, percibirá un complemento por importe de doscientos veinte euros brutos anuales (220 euros) a satisfacer en la mensualidad de marzo. El mencionado complemento tiene carácter anual, por lo que la persona trabajadora percibirá la parte proporcional en el supuesto de que se incorpore o cese a lo largo del año.
- c.6) **PLUS DE AMPLIACIÓN DE JORNADA:** Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal que preste servicios realizando funciones de Operador/a de Línea y de Técnico/a de Operaciones, estará obligado a prolongar, en caso de que sea necesario, la jornada normal de trabajo, cuando se produzcan retrasos en los servicios, servicios extraordinarios, averías en las instalaciones o cualquier otra circunstancia excepcional, que altere o modifique la planificación de los servicios. El personal que se vea obligado a prolongar su jornada planificada percibirá, en concepto de plus de ampliación de jornada, la cantidad de cinco euros brutos (5 euros) a partir del minuto 30 a contar desde la hora de finalización inicialmente establecida para el servicio. Por cada treinta minutos adicionales de trabajo efectivo realizado, se abonará la cantidad de diez euros brutos (10 euros).
- c.7) **BOLSA DE VACACIONES:** Dada la especial actividad a la que se dedica la empresa, como concesionaria de un servicio público de transportes y la necesidad derivada de desarrollar un proceso productivo continuo, así como su especial incidencia en el régimen vacacional del personal que presta servicios realizando funciones de Coordinador/a de Operaciones, Operador/a de Línea y Técnico/a de Operaciones, se establece para este personal una bolsa de vacaciones por importe de ciento siete euros brutos (107 euros) anuales, pagaderos en el mes de septiembre.
- Esta cantidad tiene por finalidad compensar a los mencionados colectivos de personas trabajadoras por la aceptación del cuadrante vacacional que se establezca anualmente por parte de la empresa en la PAS y consensuada con la representación legal de las personas trabajadoras, el cual respetará para cada colectivo afectado los siguientes parámetros establecidos en el artículo 13 letra A del presente convenio.
- Los bloques resultantes se distribuirán entre el personal de cada uno de los colectivos de conformidad con el sistema de rotación establecido para la elección de vacaciones.
- La bolsa de vacaciones tiene carácter anual, por lo que la persona trabajadora percibirá la parte proporcional en el supuesto de que se incorpore o cese a lo largo del año.
- c.8) **PLUS DE COMPETITIVIDAD:** Complemento de naturaleza salarial a percibir por el personal que preste servicios en el Área de Operaciones en los puestos de Operadores/as de Línea y Técnicos/as de Operaciones, por el que se establece un sistema de retribución variable por la consecución de los objetivos de carácter individual y colectivo, que se concretan para dicho personal vinculado a aspectos fundamentales del servicio.

Este plus relacionado con la productividad, tendrá un valor máximo al año de ochocientos cincuenta euros brutos (850 euros), de los que el 70 % corresponde a los objetivos de carácter individual y el 30 % a los objetivos de carácter colectivo y cuyo abono dependerá del grado de consecución de los objetivos que a continuación se describen:

C.8.a) OBJETIVOS DE CARÁCTER INDIVIDUAL Y VALORACIÓN TRIMESTRAL

Puntualidad: Se entiende por puntualidad, el no incurrir en retrasos en la hora de incorporación al puesto de trabajo. No obstante lo anterior, excepcionalmente, se entenderá cumplido el objetivo, cuando la persona trabajadora de que se trate, no haya incurrido en un retraso superior a cinco minutos, siempre que el mismo no se produzca más de tres veces al año, con una limitación trimestral de un solo retraso de la anterior duración máxima en un trimestre. La persona trabajadora tiene el deber de comunicar el retraso (tanto si es mayor o menor a 5 minutos) al mando directo.

Disponibilidad: Se entiende por disponibilidad, la posibilidad de que tanto los Operadores/as de Línea como los Técnicos/as de Operaciones se encuentren en disposición de incorporarse a la prestación de servicios y lo hagan efectivamente en los turnos que sean requeridos en la forma y condiciones establecidas en el anexo 3 de disponibilidad. A tal fin, y con el objeto de dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, la persona trabajadora debe estar localizable y deberá proporcionar un medio de contacto para su localización. Si dicho medio de contacto sufre modificaciones, la persona trabajadora está obligada a comunicarlo a la Empresa en el menor tiempo posible.

El plus de competitividad individual está vinculado a la asistencia de la persona trabajadora a su puesto de trabajo en los turnos designados en la PAS, ajustes semanales comunicados por el mando, cambios de turno inicialmente nombrados en días efectivos de trabajo y disponibilidad entendida en los términos descritos en el anexo 3, y por tanto, estarán condicionados en lo que respecta a su consecución, a la existencia de ausencias que se produzcan en esos turnos de trabajo planificados y realizados por parte de la persona trabajadora en ese trimestre, con las excepciones establecidas en cuanto al cómputo de ausencias que se señala en el apartado c.8.c).

La valoración de la consecución de los objetivos de carácter individual se efectuará a trimestre natural vencido, debiendo verificarse el abono del incentivo en caso de la consecución de los objetivos, en el recibo de salarios correspondiente al mes siguiente al de la finalización del trimestre de que se trate. El importe máximo a abonar en caso de consecución de los objetivos asciende a ciento cuarenta y ocho euros con setenta y cinco céntimos brutos (148,75 euros) trimestrales. A tales efectos, se computarán como trimestres de referencia los siguientes: de enero a marzo, de abril a junio, de julio a septiembre y de octubre a diciembre.

El mencionado complemento tiene carácter trimestral por lo que la persona trabajadora percibirá la parte proporcional en el supuesto de que se incorpore o cese a lo largo del trimestre.

c.8.b) OBJETIVOS DE CARÁCTER COLECTIVO Y VALORACIÓN ANUAL

Encuestas de satisfacción a personas usuarias: La empresa fijará cada año natural, y pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, el resultado deseado en la encuesta de satisfacción de clientes/as para ese ejercicio en concreto, de forma que, atendiendo a criterios objetivos, se tome como referencia el resultado del año anterior, y se fije un objetivo que suponga un reto alcanzable para la mejora de los resultados organizacionales. La cantidad a abonar se determinará en función de los resultados que arroje la encuesta y de conformidad con el siguiente escalado:

- De 0 a 8 puntos no se considera logrado el objetivo para el 2018.
- De 8 a 9, se considera alcanzado de forma lineal siendo 8 el 0 % y 9 el 100 %.

El valor máximo que podrá satisfacerse por este objetivo es de ciento veintisiete con cincuenta céntimos euros brutos (127,50 euros) anuales.

Incremento en la demanda de personas usuarias: Con la finalidad de promover la participación de las personas trabajadoras en el crecimiento de la demanda del servicio de transporte de Metro Málaga, se establecerá por la Dirección de la Empresa y en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, un incremento concreto en la demanda del servicio para cada uno de los años, y teniendo en cuenta los resultados y evolución de años anteriores, para que de esta forma, el resultado esperado suponga un reto alcanzable para las personas trabajadoras. Para cada año de vigencia del convenio se fija un objetivo de crecimiento anual del 9,9 %, abonándose el presente complemento en la proporción que a continuación se señala:

- Entre un 0 % y un 3,2 %, de incremento se considerará incumplido el objetivo y no se abonará cantidad alguna por el presente complemento.
- Entre el 3,2 % y el 9,9 %, se abonará el complemento de forma lineal, siendo el 3,2 % el 0 % de la percepción y el 9,9 % el 100 %.

El valor máximo que podrá satisfacerse por este objetivo es de ciento veintisiete con cincuenta céntimos euros brutos (127,50 euros) anuales.

El importe máximo a abonar por la consecución de los objetivos de carácter colectivo ascenderá a doscientos cincuenta y cinco euros brutos (255 euros) por año completo de valoración, o la parte proporcional desde su implantación o incorporación al puesto de trabajo, pagaderos al cierre del ejercicio, siempre y cuando se disponga de los valores necesarios para la verificación de su cumplimiento.

El importe que corresponda por el cumplimiento de los objetivos de carácter colectivo se abonará siempre que el índice absentismo del colectivo de referencia no alcance un máximo del 3,8 %.

No obstante lo anterior, aquellas personas trabajadoras que durante el año natural del que se trate, no hayan tenido ninguna falta de asistencia al trabajo (excepción hecha de aquéllas que pudiesen producirse por alguna de las circunstancias expresadas en el apartado c.8.c) posterior), percibirán la parte del complemento correspondiente a los objetivos colectivos, aun en el supuesto de que el absentismo del colectivo al que pertenezca resulte superior al 3,8 %.

Al igual que los conceptos anteriores, este valor se revisará cada año.

Para el cálculo del absentismo se atenderá a los parámetros fijados en el apartado c.8.c) del presente artículo.

c.8.c) EXCEPCIONES PARA EL CÁLCULO DEL ABSENTISMO COMPUTABLE A EFECTOS DEL DEVENGO DEL PLUS DE COMPETITIVIDAD

A efectos del cálculo, o en su caso de determinación del cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos antes reseñados, se excluyen como ausencias computables (absentismo) las debidas a las siguientes causas:

1. Las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias.
2. Los permisos por crédito horario de las personas miembros de comité de empresa.
3. Los permisos retribuidos por matrimonio, baja paternal, baja maternal, lactancia, nacimiento de hijo/a y para la asistencia a cursos prenatales.
4. Fallecimiento de familiar de primer grado (según convenio) y segundo grado de consanguinidad, 2 días.
5. Para los casos de hospitalización de hasta primer grado, con un límite de 5 días al año.

El plus competitividad se cobrará proporcionalmente a la jornada laboral realizada.

- c.9) **COMPLEMENTO POR CONOCIMIENTO DE IDIOMAS:** En los casos en los que las personas trabajadoras que realizan sus funciones de atención al cliente acrediten y hagan uso de conocimientos de idiomas extranjeros para la atención a personas usuarias que así lo requieran, recibirán un complemento por la posibilidad de ampliar la atención que reciben las personas usuarias de Metro Málaga. Los conocimientos de otros idiomas deben quedar acreditados mediante certificado oficial con un nivel mínimo B1.
- La cantidad de este complemento se fija en:
- Doscientos veinte euros brutos (220 euros) anuales, por el conocimiento y utilización de la lengua extranjera inglés, para aquel personal que acredite mediante certificado oficial un nivel B1.
- Trescientos euros brutos (300 euros) anuales, por el conocimiento y utilización de la lengua extranjera de inglés, para aquel personal que acredite mediante certificado oficial un nivel B2 o superior.
- Ciento diez euros brutos (110 euros) anuales, por el conocimiento y utilización de otros idiomas distintos al inglés, para aquel personal que acredite mediante certificado oficial un nivel B1.
- Doscientos euros brutos (200 euros) anuales, por el conocimiento y utilización de otros idiomas distintos al inglés, para aquel personal que acredite mediante certificado oficial un nivel B2 o superior.
- El plus de idiomas se abonará el mes de marzo de cada año de vigencia del convenio. Dicho plus tiene carácter anual, por lo que la persona trabajadora percibirá la parte proporcional en el supuesto de que se incorpore o cese su actividad laboral a lo largo del año.
- c.10) **COMPLEMENTO ORGANIZATIVO:** El personal que presta servicios en régimen de jornada a turnos perteneciente a los colectivos de Operadores de Línea, Técnicos de Operaciones, Coordinador de Operaciones y Grupo de Mantenimiento Propio, percibirá un complemento por importe de trescientos euros brutos (300 euros) anuales, pagaderos el mes de marzo de cada año. El mencionado complemento tiene carácter anual, por lo que la persona trabajadora percibirá la parte proporcional en el supuesto de que se incorpore o cese a lo largo del año.
- c.11) **PLUS TRIMESTRAL POR ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA A TURNOS DE TARDE O NOCHES**
- El indicado plus se percibirá por el personal que realice funciones de Operador/a de Línea o Técnico/a de Operaciones que, con carácter previo a la elaboración de la PAS, soliciten por escrito que le sea asignado un porcentaje anual igual o superior al 75 % de los turnos de tarde o noche posibles.
- La percepción del mencionado plus estará condicionada a que trimestralmente la persona trabajadora siga cumpliendo el porcentaje de turnos de tarde o noche de forma anual. De esta forma, si por cualquier circunstancia la persona solicitante no llegase a realizar el porcentaje de turnos indicado, no percibirá el plus. El plus tendrá un importe de cien euros brutos (100 euros) trimestrales, y se abonará en el recibo de salario siguiente al del trimestre de que se trate. Los cambios de turnos que se efectuasen por necesidades de la empresa, no serán tenidos en cuenta a efectos del defengo del presente plus.
- c.12) **PLUS POR LA REALIZACIÓN DE TURNOS CONTINUADOS CON INICIO ENTRE LAS 10:00 HORAS Y LAS 13:00 HORAS O FINALIZACIÓN ENTRE LAS 17:00 Y LAS 20:00 HORAS**
- El personal que realice funciones de Operador/a de Línea y Técnico/a de Operaciones podrá solicitar por escrito y como opción preferente con carácter previo a la elaboración de la PAS, la realización de este tipo de turnos. La realización de turnos continuados con la hora de inicio o finalización indicados dará lugar al abono de un complemento por importe de diez (10 euros) euros brutos por turno realizado.

c.13) COMPLEMENTO POR EL MANTENIMIENTO DE LA HABILITACIÓN DE CONDUCCIÓN DEL BIVIAL O UNIMOG

Las personas trabajadoras adscritas al GPM que, como consecuencia de la prestación de los servicios de mantenimiento que le son propios, tengan que utilizar vehículo bivial, percibirán la cantidad de cien euros brutos (100 euros) anuales, abonables en el mes de marzo como prima por el mantenimiento de la habilitación necesaria para la conducción de este tipo de vehículos. Dicha prima será aplicable igualmente al personal que imparta la formación necesaria para la conducción del vehículo bivial.

c.14) GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA/COMPENSACIÓN POR PÉRDIDA DEL PODER ADQUISITIVO AÑO 2022

Con carácter excepcional y, por lo tanto, con vigencia solo en el año 2022, se establece una gratificación extraordinaria, por los siguientes importes:

- Para el personal que presta servicios en régimen de jornada a turnos pertenecientes a los colectivos de Operadores de Línea, Técnicos de Operaciones, Coordinador de Operaciones y Grupo de Mantenimiento Propio, mil euros brutos (1.000 euros).
- Para el resto de personal de la empresa, mil quinientos euros brutos (1.500 euros).

Dicha gratificación se satisfará solo al personal que se encuentre de alta en la Seguridad Social en la empresa a la fecha de firma del presente convenio y acredite al menos una prestación de servicios para la empresa de un mes a la indicada fecha.

d) *GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*

Las personas trabajadoras percibirán anualmente dos pagas extraordinarias de devengo semestral integradas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus de convenio.

La paga extraordinaria de verano se abonará el 15 de junio de cada año y se devengará en el primer semestre del año, esto es, el que abarca desde el 1 de enero al 30 de junio del año.

La paga extraordinaria de Navidad se abonará el 15 de diciembre y se devengará en el segundo semestre del año, esto es, desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año.

Estas gratificaciones se harán efectivas a la persona trabajadora que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesado durante el mismo, prorrateándose su importe en relación con el tiempo trabajado.

En el supuesto de que se produjese la resolución de la relación laboral por cualquier causa, una vez abonada la paga extraordinaria de que se trate, pero antes de la conclusión del semestre de devengo de la misma, la Empresa descontará de la liquidación de salarios que corresponda a la persona trabajadora, la parte de la paga que hubiera sido abonada en exceso, correspondiente a la parte no devengada de la misma.

e) *COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES*

Son las retribuciones que percibe la persona trabajadora como consecuencia de la relación de trabajo, pero no retribuye el trabajo efectivo realizado sino que compensa gastos originados por la misma. Se percibirá una retribución, en el ámbito del presente convenio colectivo, si aplicara, por los siguientes conceptos:

- e.1. PLUS DE TRANSPORTE: Las personas trabajadoras percibirán, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo y duración de la jornada, un plus de transporte por un importe de siete euros brutos (7 euros) por día efectivo de trabajo.
- e.2. COMPENSACIÓN POR COMPARECENCIA ANTE JUZGADO Y/O TRIBUNALES A INSTANCIAS DE LA EMPRESA: Las personas trabajadoras de Metro Málaga, en los casos en los que a instancias de la empresa fuesen citados para comparecer antes juzgados o tribunales, percibirán una compensación económica de veinticinco euros brutos (25 euros) por día. Dicha comparecencia será de inexcusable cumplimiento.

- e.3. COMPENSACIÓN POR LA REALIZACIÓN DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL: La realización de los reconocimientos médicos fuera de la jornada laboral de la persona trabajadora dará lugar al percibo de una compensación económica ascendente a veinticinco euros brutos (25 euros) por día, así como el importe correspondiente al plus de transporte de ese día, y a que se computen dos horas como tiempo de trabajo efectivo a deducir el cómputo anual de la jornada. Se hará de forma voluntaria a elección de la persona trabajadora, que comunicará a principios de año natural al Departamento de Organización y RRHH su elección de hacerlo fuera de la jornada.
- e.4. COMPENSACIÓN POR LA REALIZACIÓN DEL TURNO CARGAS VARIAS: El personal que realice funciones de Operador/a de Línea, cuando ejecute el turno de cargas varias, percibirá en concepto de compensación al tener que desplazarse a su domicilio para efectuar el almuerzo y volver a incorporarse al servicio, la cantidad de diez euros brutos (10 euros) por día en el que realice dicho turno.

En relación a los conceptos retributivos de carácter anual, en el supuesto de que se produjese la resolución de la relación laboral por cualquier causa, una vez abonado el concepto de que se trate, pero antes de la conclusión del periodo de devengo del mismo, la empresa descontará, de la liquidación de salarios que corresponda a la persona trabajadora, la parte que hubiera sido abonada en exceso, correspondiente a la parte no devengada del mismo.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 25. Seguridad y salud laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello Metro Málaga cumplirá las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Dentro de estos derechos se encuentran la formación, información, consulta y participación de las personas trabajadoras en materia preventiva, actuación en caso de emergencia, la vigilancia de la salud, así como la paralización de los trabajos en caso de riesgo grave e inminente.

Por su parte, la persona trabajadora tiene la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Por todo esto la persona trabajadora deberá:

- Usar adecuadamente, de acuerdo a su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizarlos correctamente, los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- Cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 26. *Vigilancia de la salud*

Todo el personal deberá pasar un reconocimiento médico específico previo a la incorporación, siguiendo los protocolos médicos adecuados a los riesgos derivados de su puesto de trabajo. Este reconocimiento médico se repetirá periódicamente.

Si la persona trabajadora renuncia a este derecho, lo hará por escrito. Sin embargo, existen puestos de trabajo en los que los reconocimientos médicos previstos legalmente, sí serán obligatorios:

- Cuando resulten imprescindibles para verificar el estado de la salud.
- Cuando pueda constituir un peligro para la misma persona, para las demás personas trabajadoras, para otras personas relacionadas con la empresa o para las personas usuarias del servicio.
- Cuando así lo exija una disposición legal.

En el supuesto de nuevas incorporaciones será requisito indispensable que la persona trabajadora se someta a un reconocimiento médico previo, pudiendo constituir la negativa del mismo, causa suficiente para la resolución del contrato en el periodo de prueba.

Artículo 27. *Consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo*

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en las personas trabajadoras, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no solo afecta a la propia persona trabajadora, sino a sus compañeros/as de trabajo y a terceras personas. Por ello, está totalmente prohibido en el lugar de trabajo, el consumo, posesión o tráfico de alcohol y drogas, así como de cualquier otra sustancia prohibida por las autoridades.

Todas las personas trabajadoras podrán ser sometidas a reconocimientos específicos en relación al consumo de alcohol o de sustancias estupefacientes. Particularmente, aquellos destinados en la línea en la medida en que tal consumo puede perjudicar gravemente tanto a su salud, como a la integridad física de terceras personas, los cuales pasarán un test periódico y en cualquier caso, de manera inmediata, si hubiese estado implicado en un incidente en la línea.

En este sentido, las partes expresamente acuerdan que las personas trabajadoras que realicen funciones de Coordinador/a de Operaciones, Operador/a de Línea y Técnico/a de Operaciones, dada la especial actividad que desempeñan, deberán someterse periódica y obligatoriamente a un reconocimiento específico en relación al consumo de alcohol y sustancias estupefacientes, a efectos de determinar su aptitud para el puesto específico que desempeñan. Asimismo, este personal estará obligado a someterse a dichas pruebas en cualquier momento, o a requerimiento de la empresa, siempre que existan indicios de su estado de embriaguez o drogadicción y, en todo caso, siempre que resulte implicado en un incidente o accidente en el centro de trabajo o durante su jornada laboral.

La empresa velará por la confidencialidad del resultado de tales pruebas e informará de las pruebas efectuadas a la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, a la comisión paritaria.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones laborales

Artículo 28. *Régimen disciplinario*

1. Las personas trabajadoras de Metro Málaga podrán ser sancionadas por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

Se considera falta a toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el convenio colectivo.

2. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no encontrarse tipificadas en el presente convenio.

1. SON FALTAS LEVES:

- a) Dos faltas de puntualidad en diez minutos o más en un mes, sin la debida justificación.
- b) Una falta de asistencia al trabajo en un mes sin previo aviso o sin posterior justificación.
- c) La desobediencia o inobservancia de las instrucciones de servicio o de superiores en cuestiones que no supongan un grave perjuicio para la actividad de la empresa o la seguridad de las personas usuarias.
- d) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas, así como circular causando retraso a las demás unidades de tren.
- e) El descuido en la conservación o manejo del material o de cualquier instalación, así como su utilización indebida, siempre que no supongan un perjuicio grave para la actividad de la empresa.
- f) La incorrección o la utilización de palabras malsonantes o la falta de respeto a las personas usuarias del metro.
- g) La falta de aseo o higiene o urbanidad, así como la falta de utilización o la utilización incorrecta del uniforme o descuido en el mismo.
- h) Cualquier infracción análoga o similar a las anteriores.

2. SON FALTAS GRAVES

- a) De dos a cuatro faltas de puntualidad de diez minutos en dos meses sin justificar.
- b) Dos o más faltas de asistencia al trabajo en un mes sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará con la falta de un solo día cuando la persona trabajadora ausente tuviera que relevar a un compañero o con su ausencia causara un perjuicio grave en la actividad de la empresa o a sus compañeros/as.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo que cause perjuicio a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo.
- d) La pérdida o daño intencionado en el uniforme o en el material o instrumentos de la empresa.
- e) Las faltas de respeto y consideración graves y notorias a las personas trabajadoras de Metro Málaga, personas usuarias o terceras personas, cuando las mismas puedan constituir un quebranto de la moral o la dignidad de la persona afectada.
- f) El incumplimiento de las reglas e instrucciones en la operación del metro, cuando dicho incumplimiento no hubiera supuesto un peligro o perjuicio grave para la empresa o su actividad o para las personas trabajadoras, personas usuarias o terceras personas.
- g) La toxicomanía o embriaguez no habitual si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) La simulación o alegación injustificada de enfermedad o accidente, o de causas falsas de ausencia.
 - i) Simular la presencia propia o de otra persona trabajadora.
 - j) La negligencia, desidia o demora en la realización de las funciones y tareas laborales encomendadas.
 - k) La retención no autorizada de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto del que les correspondiese.
 - l) Cualesquiera otras faltas de análoga naturaleza a las anteriores.
- m) La reincidencia en faltas leves. Se entenderá que incurrir en esta falta las personas trabajadoras que comentan dos o más faltas leves, aunque no sean de la misma naturaleza, en el periodo de seis meses.

3. SON FALTAS MUY GRAVES

- a) Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un periodo de hasta seis meses.
- b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo injustificadas o sin previo aviso, cometidas en un periodo de hasta seis meses.
- c) La transgresión de la buena fe contractual, así como el fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- e) La falta de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y de los procedimientos de la empresa, así como la falta de cumplimiento, mal uso o abuso del código de conducta.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado y, en su caso, el habitual en otros empleados/as de igual especialidad y grupo profesional.
- g) El hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, ya tenga como objeto material o instrumentos de la empresa, u objetos de compañeros/as o de personas usuarias del metro.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a compañeros o a extraños datos de la empresa o de otras personas trabajadoras de la empresa que se conozcan por razón del trabajo
- i) Realizar trabajos, remunerados o no, por cuenta propia o ajena mientras se permanece en situación de baja por enfermedad o accidentes, ya sea por contingencias comunes o laborales.
- j) Alegar causas falsas para las licencias o permisos, cuando con ello se cause un perjuicio grave para la empresa o para los compañeros/as.
- k) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación.
- l) Los malos tratos verbales o físicos con los/as jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y personas usuarias.
- m) El abandono injustificado del puesto de trabajo que cause perjuicio muy grave a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo.
- n) El acoso moral, sexual, o por razón de sexo en el trabajo, ya sea ascendente, horizontal o descendente.
- o) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a las personas trabajadoras, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, compañeros/as, personas usuarias o terceras personas.
- p) La conducción bajo los efectos del alcohol o de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. En estos casos, de conformidad con lo previsto en el artículo 25, la persona trabajadora deberá someterse a las pruebas médicas pertinentes y la negativa a dicho sometimiento será justa causa de despido.
- q) Aceptar dádivas o prerrogativas de cualquier género, de personas usuarias o terceras personas, por incumplir o cumplir deficitariamente los servicios de la empresa.
- r) Realizar actividades concurrentes con las de la empresa.
- s) Los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el despido disciplinario, o cualquier otro que lo sustituya.
- t) La reincidencia en faltas graves. Se entenderá que incurrir en esta falta las personas trabajadoras que comentan dos o más faltas graves, aunque no sean de la misma naturaleza, en el periodo de seis meses.

Artículo 29. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones por faltas leves y graves serán acordadas por la empresa sin necesidad de la instrucción de expediente.

Las sanciones por faltas muy graves requerirán con carácter previo a su imposición, la instrucción del oportuno expediente a la persona trabajadora.

A tal fin, la empresa remitirá a la persona interesada y a la representación legal de las personas trabajadoras, escrito de iniciación del expediente sancionador, en el que se relatarán detalladamente los hechos que pudieran dar lugar a la imposición de sanción, otorgándoles a ambos una audiencia para que en el plazo de diez (10) días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción del escrito de iniciación, formulen alegaciones al mismo. Durante el plazo de tramitación del expediente sancionador, quedarán suspendidos los plazos de prescripción de las faltas. La notificación del escrito de iniciación podrá realizarse por cualquier medio válido en derecho.

La tramitación del expediente sancionador no podrá extenderse a un periodo de duración superior a tres meses desde la fecha de su iniciación, salvo en aquellos supuestos en los que por la especial complejidad de los hechos que lo motiven, resulte necesaria la realización de tareas de investigación o se requiera de informes de técnicos o de especialistas externos a la empresa, en cuyo caso, se podrá acordar por la empresa una prórroga de tales plazos por un periodo no superior a otros tres meses. De no procederse al cierre del expediente en los plazos indicados, se producirá la caducidad del mismo.

Una vez concluida la tramitación del expediente sancionador, la empresa, tomando en consideración las alegaciones efectuadas, acordará imponer la sanción que corresponda, o en su caso, dejar sin efecto el expediente sin la imposición de sanción, debiendo cualquiera que sea el sentido de la resolución adoptada, notificarla a la persona interesada, así como a la representación legal de las personas trabajadoras. La persona trabajadora si así lo desea, podrá asistir a la entrega de la comunicación de la resolución por la que concluya el expediente, acompañada de un/a representante legal de las personas trabajadoras, sin que tal hecho dificulte la notificación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres (3) días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a treinta (30) días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno (31) a sesenta (60) días.
 - Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general y en el artículo presente de este convenio, valorando las circunstancias que en cada uno de los casos concurran. A juicio de la Dirección de la empresa, ante todo tipo de infracciones, se podrán aplicar sanciones previstas para faltas de menor gravedad, en lugar de las sanciones correspondientes a la calificación de la falta cometida.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo impuestas por faltas graves y muy graves, derivadas de errores en el desempeño de tareas circulación de los trenes o inherentes al tráfico de los mismos y su operación contenidas en el Reglamento de Circulación, que constituyan infracción a dicha normas, siempre que no concorra intencionalidad o negligencia manifiesta, podrán ser complementadas o sustituidas por jornadas de formación. A tal fin será necesario que la persona trabajadora que haya cometido la infracción preste su consentimiento expreso. Dichas jornadas de formación deberán realizarse fuera de la jornada laboral de la persona trabajadora y el tiempo empleado en la misma, no será retribuido ni tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. La duración de la formación sustitutiva no se podrá extender a un periodo superior a siete (7) días hábiles.

PRESCRIPCIÓN

Las faltas enunciadas en este convenio colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez (10) días.
- Las graves a los veinte (20) días.
- Las muy graves a los sesenta (60) días a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido. En los supuestos en los que la correcta determinación de los hechos que pudiesen dar lugar a la imposición de una sanción, dada su complejidad, requiera de la apertura de un proceso de investigación, quedará suspendido el plazo de prescripción de la falta durante el periodo al que se extiendan las labores de averiguación. El cumplimiento de las sanciones que consistan en suspensión de empleo y sueldo no podrá demorarse más allá de seis meses desde la fecha de notificación de la resolución que ponga fin al expediente sancionador.

CAPÍTULO IX

Descuelgue del convenio

Artículo 30. *Descuelgue del convenio*

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, y en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

4. En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. de la citada norma.

5. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que aluden en el apartado 2 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. el acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

6. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales en el ámbito de Andalucía, previstos en el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someterlas a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

7. Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al órgano competente en esta materia en el ámbito de Andalucía. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco (25) días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

Disposición adicional primera

Con la finalidad de resolver los problemas de transitoriedad entre el régimen salarial aplicable antes de la entrada en vigor del presente convenio y el acordado en este último, la estructura salarial de las personas trabajadoras que ya se encontraban de alta en el momento de la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

- Salario base y los complementos que correspondan según las tablas recogidas en el anexo 1.
- Plus complementario: Complemento salarial que comprende la diferencia existente entre el salario base y los complementos antedichos y el salario pactado percibido por la persona trabajadora.

Disposición adicional segunda

El presente convenio sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores convenios colectivos de aplicación en los centros de trabajo de la empresa.

En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación.

Disposición adicional tercera

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen al mantenimiento de la paz social durante el periodo de vigencia del III Convenio Colectivo de Metro Málaga. En orden a atender dicha finalidad, ambas partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de dialogo y mediación para conseguir la resolución de los problemas de interpretación y/o aplicación del presente convenio y demás normativa que resulte aplicable a las personas trabajadoras y a la empresa.

Disposición final

Se faculta a la empresa para depositar el presente convenio colectivo ante la autoridad laboral, a los efectos de registro y publicación.



ANEXO 1

Tablas salariales

AÑO 2022 3,5 %	GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS GENERALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DISPONIBILIDAD	COMPLEMENTO RETÉN	TOTAL BRUTO ANUAL	
	GRUPO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO	1.698,02 €	1.366,83 €			42.907,90 €	
		ASESORÍA DE DEPARTAMENTO		1.116,26 €			39.399,92 €	
	GRUPO II	PERSONAL COORDINADOR DE OPERACIONES	1.480,74 €	1.139,03 €			36.676,78 €	
		PERSONAL RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO						
		PERSONAL COORDINADOR DE DEPARTAMENTO						
	GRUPO III	PERSONAL TÉCNICO DE DEPARTAMENTO	1.311,30 €	683,42 €			27.926,08 €	
		PERSONAL TÉCNICO DE OPERACIONES			748,43 €	85 €	29.856,22 €	
		PERSONAL ENCARGADO DE MANTENIMIENTO			683,42 €		150 €	29.726,08 €
		PERSONAL SECRETARIADO			1.329,79 €	417,15 €		24.457,16 €
	GRUPO IV	PERSONAL OPERADOR DE LÍNEA	1.234,82 €	466,63 €	85 €		24.840,30 €	
		PERSONAL OFICIAL MANTENIMIENTO				353,10 €		150 €
	GRUPO V	PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.191,37 €	329,97 €			21.298,76 €	
		PERSONAL AUXILIAR					80,25 €	

AÑO 2023 2,5 %	GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS GENERALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DISPONIBILIDAD	COMPLEMENTO RETÉN	TOTAL BRUTO ANUAL	
	GRUPO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO	1.740,47 €	1.401,00 €			43.980,58 €	
		ASESORÍA DE DEPARTAMENTO		1.144,17 €			40.384,96 €	
	GRUPO II	PERSONAL COORDINADOR DE OPERACIONES	1.517,76 €	1.167,51 €			37.593,78 €	
		PERSONAL RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO						
		PERSONAL COORDINADOR DE DEPARTAMENTO						
	GRUPO III	PERSONAL TÉCNICO DE DEPARTAMENTO	1.344,08 €	700,51 €			28.624,26 €	
		PERSONAL TÉCNICO DE OPERACIONES			767,14 €	85 €	30.577,08 €	
		PERSONAL ENCARGADO DE MANTENIMIENTO			700,51 €		150 €	30.424,26 €
		PERSONAL SECRETARIADO			1.363,03 €	427,58 €		25.068,54 €
	GRUPO IV	PERSONAL OPERADOR DE LÍNEA	1.265,69 €	488,55 €	85 €		25.579,36 €	
		PERSONAL OFICIAL MANTENIMIENTO				361,93 €		150 €
	GRUPO V	PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.221,15 €	338,22 €			21.831,18 €	
		PERSONAL AUXILIAR					82,26 €	



AÑO 2024 2 %	GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS GENERALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DISPONIBILIDAD	COMPLEMENTO RETÉN	TOTAL BRUTO ANUAL
	GRUPO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO	1.775,28 €	1.429,02 €			44.860,20 €
		ASESORÍA DE DEPARTAMENTO		1.167,05 €			41.192,62 €
	GRUPO II	PERSONAL COORDINADOR DE OPERACIONES	1.548,12 €	1.190,86 €			38.345,72 €
		PERSONAL RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO					
		PERSONAL COORDINADOR DE DEPARTAMENTO					
	GRUPO III	PERSONAL TÉCNICO DE DEPARTAMENTO	1.370,96 €	714,52 €			29.196,72 €
		PERSONAL TÉCNICO DE OPERACIONES			85 €		31.168,16 €
		PERSONAL ENCARGADO DE MANTENIMIENTO				150 €	30.996,72 €
		PERSONAL SECRETARIADO					25.569,88 €
	GRUPO IV	PERSONAL OPERADOR DE LÍNEA	1.291,00 €	508,52 €	85 €		26.213,28 €
		PERSONAL OFICIAL MANTENIMIENTO				150 €	25.042,38 €
	GRUPO V	PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.245,57 €	344,98 €			22.267,70 €
		PERSONAL AUXILIAR			83,91 €		18.612,72 €

AÑO 2025 2,5 %	GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS GENERALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DISPONIBILIDAD	COMPLEMENTO RETÉN	TOTAL BRUTO ANUAL
	GRUPO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO	1.819,66 €	1.464,75 €			45.981,74 €
		ASESORÍA DE DEPARTAMENTO		1.196,23 €			42.222,46 €
	GRUPO II	PERSONAL COORDINADOR DE OPERACIONES	1.586,82 €	1.220,63 €			39.304,30 €
		PERSONAL RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO					
		PERSONAL COORDINADOR DE DEPARTAMENTO					
	GRUPO III	PERSONAL TÉCNICO DE DEPARTAMENTO	1.405,23 €	732,38 €			29.926,54 €
		PERSONAL TÉCNICO DE OPERACIONES			85 €		31.921,78 €
		PERSONAL ENCARGADO DE MANTENIMIENTO				150 €	31.726,54 €
		PERSONAL SECRETARIADO					26.209,12 €
	GRUPO IV	PERSONAL OPERADOR DE LÍNEA	1.323,27 €	531,48 €	85 €		26.986,50 €
		PERSONAL OFICIAL MANTENIMIENTO				150 €	25.623,38 €
	GRUPO V	PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.276,71 €	353,60 €			22.824,34 €
		PERSONAL AUXILIAR			86,00 €		19.077,94 €

ANEXO 2

Listado de enfermedades graves

I. ONCOLOGÍA	<ol style="list-style-type: none">1. Leucemia linfoblástica aguda.2. Leucemia aguda no linfoblástica.3. Linfoma no Hodgkin.4. Enfermedad de Hodgkin.5. Tumores del Sistema Nervioso Central.6. Retinoblastomas.7. Tumores renales.8. Tumores hepáticos.9. Tumores óseos.10. Sarcomas de tejidos blandos.11. Tumores de células germinales.12. Otras neoplasias graves.
II. ENFERMEDADES INFECCIOSAS	<ol style="list-style-type: none">1. Infección por VIH.2. Tuberculosis.3. Neumonías complicadas.4. Osteomielitis y artritis sépticas.5. Endocarditis.6. Pielonefritis complicadas.7. Sepsis.
III. EPILEPSIAS	<ol style="list-style-type: none">1. Síndrome de West.2. Síndrome de Dravet.3. Síndrome de Lennox-Gastaut.4. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.5. Síndrome de Rasmussen.6. Encefalopatías epilépticas.7. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.8. Otras epilepsias bien definidas.
IV. ENFERMEDADES AUTOINMUNES	<ol style="list-style-type: none">1. Esclerosis múltiple.2. Encefalomiелitis aguda diseminada.3. Guillain-Barré.4. Polineuropatía crónica desmielinizante.5. Encefalitis límbica.6. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
V. CARDIOLOGÍA	<ol style="list-style-type: none">1. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.2. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.3. Trasplante cardíaco.4. Infartos.5. Ictus.
VI. APARATO RESPIRATORIO	<ol style="list-style-type: none">1. Fibrosis quística.2. Neumopatías intersticiales.3. Displasia broncopulmonar.4. Hipertensión pulmonar.5. Bronquiectasias.6. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:7. Proteinosis alveolar.8. Hemosiderosis pulmonar.9. Sarcoidosis.10. Colagenopatías.11. Trasplante de pulmón.12. Otras enfermedades respiratorias graves.
VII. NEFROLOGIA	<ol style="list-style-type: none">1. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.2. Trasplante renal.3. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.4. Tubulopatías de evolución grave.5. Síndrome de Bartter.6. Cistinosis.7. Acidosis tubular renal.8. Enfermedad de Dent.9. Síndrome de Lowe.10. Lupus eritematoso sistémico.

ANEXO 3

Disponibilidad

Se establece una cantidad por este concepto de ochenta y cinco euros (85 euros) mensuales, para las personas trabajadoras que atiendan el correspondiente servicio. Además, se ofrece para las que acepten voluntariamente prestar servicio y acudan al turno asignado, las cantidades adicionales que se indican, de conformidad con el procedimiento que se reseña:

Treinta y dos euros brutos (32 euros) por día de lunes a viernes. Dicha cantidad se incrementará en cinco euros (5 euros) si el turno se realiza el viernes en horario de tarde.

Cuarenta y tres euros brutos (43 euros) por día los sábados mañana y domingos. Dicha cantidad se incrementará en diez euros (10 euros) si el turno se realiza el sábado en horario de tarde.

Cincuenta y tres euros brutos (53 euros) por día en alguno de los 14 festivos.

El sistema de disponibilidad seguirá el siguiente procedimiento:

1. Los Operadores/as de Línea y Técnicos/as de Operaciones se irán apuntando como voluntarios/as para cubrir posibles turnos en los diferentes días o de cualquier otra del año.
2. El miércoles (actualmente) de cada semana, con la lista definitiva de personas voluntarias y no voluntarias que hay para cubrir los huecos de la semana siguiente, se asignarán los turnos, y se publicará el servicio.
3. La asignación de turnos a las personas voluntarias o no voluntarias se realizará de acuerdo al orden siguiente:
 - a) Todas aquellas personas trabajadoras, voluntarias o no voluntarias, cuyo cómputo de horas esté por debajo del total de horas a realizar en más de 16 horas (en noviembre y diciembre ese número será de 8 horas).
 - b) Personas voluntarias ordenadas por número de asignaciones (número de veces en que haya sido llamada). A igualdad de asignaciones, se aplicará el criterio del número de horas (se llamará antes a la persona que tenga mayor déficit de horas).
 - c) En el resto de casos, se aplicará el criterio del número de horas.
4. En los turnos que se cubran con disponibilidad se mantendrán las mismas condiciones que en los establecidos por PAS, pero, en caso de hacerse con personas voluntarias, se permitirán 9 días consecutivos de trabajo, un descanso entre jornadas de 1,5 días y no será requisito descansar el 50 % de los fines de semana al año. Al hacerse uso de la disponibilidad voluntaria, esas horas no tendrán que devolverse en el mismo tipo de día (domingo por domingo o laborable por laborable).
5. El cómputo anual individual recogido en la PAS deberá estar ajustado al número de horas establecido en el convenio y equilibrado entre las personas miembros de cada uno de los colectivos con un margen de +/- 16 horas.
6. Cada Operador/a de Línea o Técnico/a de Operaciones podrá consultar el cómputo de horas anuales previstas y la diferencia (por encima o por debajo) respecto a su cómputo anual establecido.
7. Aquellas personas trabajadoras cuyo cómputo de horas esté por debajo del teórico establecido podrán manifestar su deseo de que le sea asignado algún turno (pendiente de cubrir) sin recibir importe alguno por voluntariedad. Este turno será asignado de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa y de esta manera, podrá reducir el número de horas que tiene por debajo de su cómputo teórico.
8. En caso de que se llame a una persona trabajadora sin ser voluntaria, esta puede negarse una vez. A la siguiente vez, tendrá que acudir a cubrir el turno solicitado (siempre que no se le llame para el mismo bloque de descanso). Una vez que acuda cuando se le llame, se pondrá su contador a cero. La persona voluntaria no podrá negarse o faltar cuando se le llame para cubrir un turno salvo causas excepcionales justificables.



9. El aviso en caso de personas voluntarias se hará con un mínimo de 12 horas de antelación salvo causas muy excepcionales. En el caso de personas no voluntarias, se hará con 24 horas de antelación salvo causas excepcionales e imprevistas. En caso de ser llamada la persona trabajadora para cubrir un turno de manera no voluntaria con menos de 24 horas de antelación, esta podrá negarse una segunda vez, pero si la empresa realiza una ronda completa de posibles personas candidatas y no consigue ninguna para cubrir el turno, tendrá la obligación de acudir el llamado en primera instancia conforme al orden establecido.
10. Con periodicidad trimestral, se enviará al comité de empresa la información relativa a cuántos turnos se han cubierto haciendo uso de la disponibilidad y si esta ha sido con carácter voluntario o no voluntario.
11. Finalizado el año y para que se pueda hacer un balance de cómo ha funcionado el sistema, se reunirán ambas partes para analizar el número de horas anuales invertidas en hacer uso de esa disponibilidad y cuántas han sido de carácter voluntario y cuántas han sido de carácter no voluntario. Se estudiarán las posibles mejoras y se incluirán los cambios que se estimen oportunos.

3651/2022