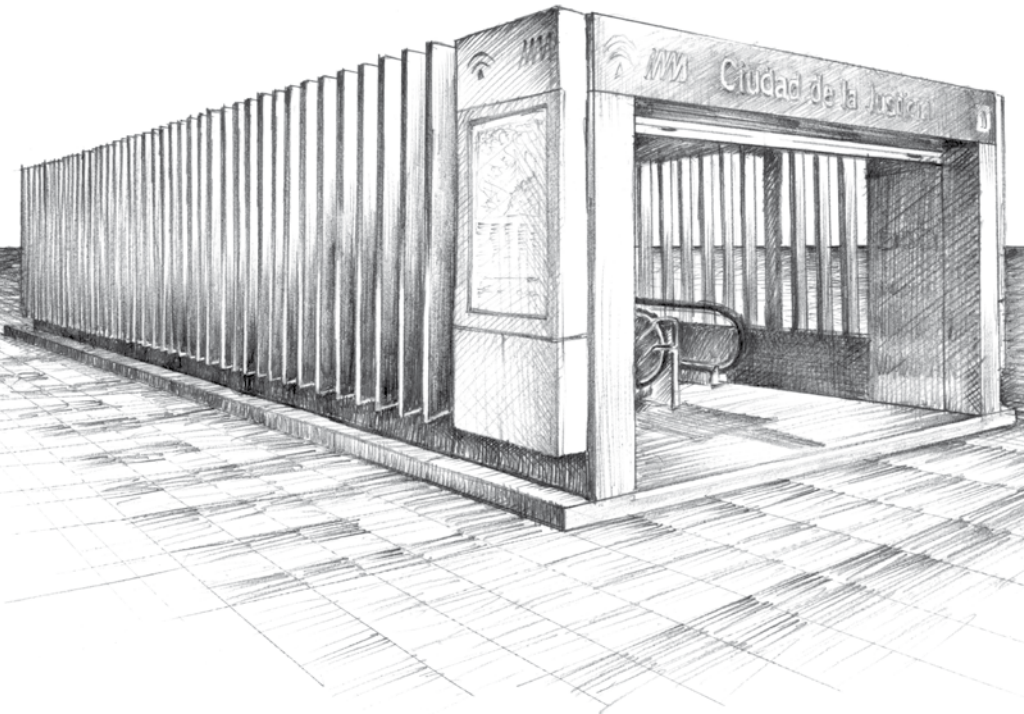




metro
Málaga

II CONVENIO COLECTIVO DE METRO DE MÁLAGA S.A.

2018-2021



II CONVENIO COLECTIVO DE METRO DE MÁLAGA S.A.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	3
Artículo 1.- Ámbito funcional.....	3
Artículo 2.- Ámbito personal.....	3
Artículo 3.- Ámbito territorial.....	3
Artículo 4.- Ámbito temporal, (vigencia y denuncia).....	3
Artículo 5.- Compensación y absorción.....	4
Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.....	4
Artículo 7.- Comisión Paritaria.....	4
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	6
Artículo 8.- Organización del trabajo.....	6
Artículo 9.- Plan de formación de acceso.....	6
Artículo 10.- Período de prueba.....	6
Artículo 11.- Cese y finalización de contrato.....	7
CAPÍTULO III. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS	7
Artículo 12.- Jornada Laboral.....	7
Artículo 13.- Vacaciones.....	12
Artículo 14.- Licencias retribuidas.....	13
Artículo 15.- Horas extraordinarias.....	14
CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	15
Artículo 16.- Criterios Generales.....	15
Artículo 17.- Factores de encuadramiento profesional.....	15
Artículo 18.- Clasificación Profesional.....	16
CAPÍTULO V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, COMPLEMENTO DE IT, ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y SEGURO MÉDICO	22
Artículo 19.- Lactancia.....	22
Artículo 20.- Reducción de jornada por guarda legal.....	22
Artículo 21.- Complemento por Incapacidad Laboral.....	24
Artículo 22.- Adecuación del puesto de trabajo.....	25
Artículo 23.- Seguro médico.....	25
CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS	26
Artículo 24.- Estructura Salarial.....	26
CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	35
Artículo 25.- Seguridad y Salud Laboral.....	35
Artículo 26.- Vigilancia de la Salud.....	36
Artículo 27.- Consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo.....	36
CAPÍTULO VIII. FALTAS Y SANCIONES LABORALES	37
Artículo 28.- Régimen Disciplinario.....	37
Artículo 29.- Régimen de Sanciones.....	40
CAPÍTULO IX. DESCUELQUE DEL CONVENIO	42
Artículo 30.- Descuelgue del Convenio.....	42
CAPÍTULO X. REVISIÓN SALARIAL	44
ANEXO 1	46
ANEXO 2	48
ANEXO 3	50

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, S.A., 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 todos los empleados de METRO DE MÁLAGA, S.A., 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 General, Director de Operación y SGI, Director de Ingeniería y Mantenimiento y Director 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 socio económicas, por las estipulaciones contenidas en sus respectivos contratos de trabajo.

• **Artículo 3.- Ámbito territorial**

El Segundo Convenio Colectivo de METRO DE MÁLAGA S.A., 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 con efectos del 1 de Agosto de 2018, expirando el 31 de Diciembre de 2021, por lo que tendrán carácter retroactivo aquellas materias en las que expresamente se haya acordado. En concreto, se aplicarán con carácter retroactivo los importes pactados para 2018 en el Salario Base, los cuales se liquidarán con efectos del 1 de enero de 2018, así como los importes pactados para el Plus de Convenio, que se aplicarán con carácter retroactivo desde la fecha 1 de marzo de 2018. La liquidación de las diferencias resultantes como consecuencia de la aplicación retroactiva de los importes del Salario Base y Plus de Convenio para 2018, en los términos anteriormente expuestos, se harán efectivas en el mes siguiente a la firma del convenio o bien, en un plazo no superior a los tres meses a contar desde la fecha de firma del presente convenio.

Expirada la vigencia del presente Convenio, se prorrogará tácitamente por períodos 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 los 14 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 éste 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 cómputo anual sean más favorables para los trabajadores 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 miembros, dos por la parte social y dos representantes de METRO DE MÁLAGA, S.A.

2. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, 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 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 los 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 período de consultas de los procesos de inaplicación o descuelgue del Convenio, de conformidad con lo establecido en el núm. 3, del Artículo 82º, 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. Los trabajadores 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 el usuario, METRO DE MÁLAGA, S.A., ha ideado un Plan de formación para aquellas personas que aspiren a trabajar como Operadores de Línea, Técnicos de Operaciones o Coordinadores, y de esta forma, garantizar una adecuada prestación del servicio. Igualmente, la formación resultará aplicable a todo el personal, que formando parte de la plantilla, pase a prestar servicios en la operación, o bien, a quién pueda necesitar esta formación por circunstancias que concurran en un momento determinado.

• Artículo 10.- Período de prueba

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

Grupo I. Jefes/as de Departamento	6 meses.
Grupo II. Coordinadores/as y Responsables	6 meses.
Grupo III. Técnicos/as y secretarios/as.....	6 meses.
Grupo IV. Personal operativo	6 meses.
Grupo V. Administrativos/as y Auxiliares	3 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen 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 el trabajador, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

**• Artículo 11.- Cese y finalización de contrato**

El trabajador 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 a la dirección con la antelación mínima que se reseña a continuación para cada grupo profesional y/o puesto de trabajo:

Grupo I. Jefes/as de Departamento	30 días.
Grupo II. Coordinadores/as y Responsables	30 días.
Grupo III. Técnicos/as y secretarios/as.....	30 días.
Grupo IV. Personal operativo	30 días.
Grupo V. Administrativos/as y Auxiliares	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.

CAPÍTULO III. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS

• Artículo 12.- Jornada Laboral**• 12.1.- Jornada Anual**

La jornada laboral de carácter común y obligatorio para todos los trabajadores de la Empresa se fija en 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 2018. En los siguientes años de vigencia del presente convenio la jornada efectiva anual se verá reducida en ocho horas cada año quedando fijada por lo tanto en 1.768 horas de trabajo efectivo para el año 2019, en 1.760 horas de trabajo efectivo en 2020 y en 1.752 horas de trabajo efectivo a partir del 1 de enero de 2021.

Al tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual antes indicado, se han descontado los festivos y vacaciones anuales. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En las jornadas continuadas de duración superior a seis horas de trabajo efectivo, se establecerá un descanso de veinte minutos, los cuales tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.



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 de Operaciones, Operador de Línea y Técnico 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 de Operaciones, Operador de línea y Técnico de Operaciones, en régimen de turnos, con el fin de cubrir la demanda de los usuarios durante 24 horas al día y durante los 365 días del año.

La jornada anual pactada se organizará a tenor de la PLANIFICACIÓN ANUAL DEL SERVICIO (PAS), que se concretará por los responsables del servicio el mes de diciembre del año natural anterior al de su vigencia, en la que se incluirán para dichos colectivos, un total máximo de 228 días anuales de trabajo. El cómputo anual recogido en la PAS, deberá estar ajustado al número de horas establecido en el presente convenio y equilibrado entre los integrantes de los diferentes colectivos con un margen de +/- 16 horas.

La concreción de la planificación anual del servicio, 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 en el tablón de anuncios y/o comunicados con una antelación de al menos cinco días. 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 cuatro horas ni superior a nueve horas de trabajo efectivo, salvo en casos excepcionales que se abonarán conforme al artículo 24.c.6 relativo a la ampliación de jornada.

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 núm. 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo para el transporte ferroviario.

El descanso entre jornadas tendrá con carácter ordinario para los colectivos de Operadores de Línea y Técnicos de Operaciones, una duración de doce horas, si bien podrá reducirse hasta un mínimo de diez horas, en tal caso, se compensarán las diferencias existentes hasta las doce horas de descanso, en períodos 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 los trabajadores 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 colectivo de Operadores de Línea seis días, para los Técnicos de Operaciones, hasta 7 días y ambos colectivos pueden ampliar hasta un máximo de nueve días cuando concurren circunstancias excepcionales o se haga uso de la disponibilidad según lo expresado en el ANEXO 3 del presente convenio.

El turno de Cargas Varias durante la vigencia del presente Convenio, será asignado a un solo trabajador 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.

Los trabajadores 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 trabajadores, los cambios no previstos originados por circunstancias excepcionales tales como eventos culturales, deportivos, políticos, lúdicos, o de similar naturaleza que generasen previsiblemente un incremento de la demanda de los servicios que presta la Empresa, así como actividades formativas, siempre que la concreción semanal de la planificación anual del servicio no sea suficiente para cubrir el servicio, podrán dar lugar al llamamiento al trabajo de los empleados 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 días continuados salvo en el período 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 o por motivos organizativos.

La prestación de servicio en los días festivos (locales, regionales y nacionales), dará derecho al disfrute de un día 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 de Málaga, prestarán 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 sábado y domingo. Sin perjuicio de lo anterior, durante el período 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 para el personal de Servicio de Retén, como tiempo máximo de incorporación al trabajo, una hora desde la recepción del aviso.

El servicio de Retén de Mantenimiento, estará atendido por un mínimo de un trabajador, y se cubrirá semanalmente de forma rotativa por este colectivo. El Retén de Mantenimiento sólo 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 el trabajador 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 de Málaga percibirá como



compensación económica por la situación de Retén de las cantidades que se concretan en el art. 24.c.4 del Convenio.

Descanso entre jornadas. El personal de mantenimiento propio, de forma ordinaria disfrutará de un descanso entre jornadas de doce horas, si bien el mismo podrá verse reducido a un mínimo de diez horas, en tal caso se compensarán las diferencias existentes hasta las doce horas de descanso con descansos alternativos que se acumularan a los descansos entre jornadas o a los descansos semanales.

Igualmente, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo, 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, para que 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 períodos 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 períodos 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 con turno partido. La Empresa proveerá de un servicio de catering para el personal cuando tengan que desarrollar su jornada laboral en régimen de jornada partida (a excepción del turno de CV) y para el periodo en el que no se realice jornada intensiva. 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 **Coordinador de Operaciones, Operador de Línea y Técnicos 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 dentro del año, disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondientes.

La Planificación anual de vacaciones se efectuará según cuadro anual de vacaciones a realizar con carácter previo a la elaboración de la Planificación anual del servicio de Operadores y Técnicos de Operaciones y se confeccionará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Se establecerá un sistema de rotación de períodos de vacaciones estableciéndose turnos de vacaciones de forma que la prestación del servicio quede garantizada.
 - Se excluyen como períodos vacacionales, aquellos que se reseñan a continuación, por ser los que coinciden con el mayor volumen de tráfico de viajeros en los servicios de transporte suburbano que presta la Empresa:
 - Semana Santa.
 - Semana de la Feria de Málaga Capital.
 - 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.
- B. Personal no incluido en el apartado anterior. El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables, o de treinta días naturales, periodo éste que puede



verse aumentado en función al número de horas laborales anuales que debe efectuar cada trabajador.

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

1. 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.
2. 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 del servicio.

3. El trabajador/a de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año natural, de la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su incorporación.

• **Artículo 14.- Licencias retribuidas**

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales por el nacimiento de hijo.
- Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Seis 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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.



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

- 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 del trabajador, 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 los trabajadores, deberá de 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. 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, procederá el otorgamiento de 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 período vacacional anual.

Como norma general, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para el trabajador, excepto en aquellos supuesto 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 DE MÁLAGA, S.A. 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 encuadren las distintas tareas que desarrollan los trabajadores y trabajadoras de METRO DE MÁLAGA, S.A., 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 de Málaga, tendrá acceso a través de la Intranet de la Empresa, de las funciones generales asociadas a cada uno de los puestos de trabajo.

El sistema cumple el propósito de favorecer la evolución, el progreso y la formación de las personas que trabajan en METRO DE MÁLAGA, S.A. y proporcionar a la Empresa una estructura organizativa y una mejora de su productividad.

• Artículo 17.- Factores de encuadramiento profesional

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio en los distintos grupos profesionales y, por consiguiente, la asignación de los mismos a cada trabajador, 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 trabajadores 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**

Los/as trabajadores/as de METRO DE MÁLAGA, S.A. se encuadrarán en cualquiera de las dos Áreas Funcionales siguientes:

Área de Explotación

Pertenecen a este Área todas aquellas funciones relacionadas directa o indirectamente con el proceso de explotación de METRO DE MÁLAGA, S.A. 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 plan de gestión.

Área de Estructura

Pertenecen a éste área todas aquellas funciones que dan un soporte básico y/o funcional a la explotación de METRO DE MÁLAGA, S.A. 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 encuadran las tareas y funciones de la Empresa son:

ÁREA DE EXPLOTACIÓN

Grupo I Jefes 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 y SGI, Ingeniería, Infraestructuras vía y obras, Medio Ambiente 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 Coordinadores y responsables - 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 la operación, Coordinación de SGI, Desarrollo de personas, Mantenimiento de material móvil y señalización, Mantenimiento de sistemas de explotación ferroviaria, Mantenimiento de energía e instalaciones electromecánicas, Oficina técnica 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. 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. 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.

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: Jefes de Departamento - 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, Asesoría, Sistemas, Organización y Recursos Humanos 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: Coordinadores - 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

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.

Grupo III: Personal Técnico - 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, la definición, implantación, supervisión, mejora y desarrollo de los procesos y acciones necesarias para el cumplimiento de planes de prevención de riesgos y de salud laboral, 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 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 Estructura

Comprende las todas 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 éstas, 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.

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán ser designados para realizar tareas de niveles distintos, siempre que se encuentren incluidos 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

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo 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 o el padre en caso de que ambos trabajen en Metro de Málaga. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o 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 el trabajador o trabajadora.

En todo caso, el trabajador deberá preavisar al Empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores, por su voluntad, podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veinte días naturales, uniéndolo al periodo de descanso por maternidad.

• Artículo 20.- Reducción de jornada por guarda legal

Con la finalidad de hacer compatible el derecho del/a trabajador/a 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 de Línea, Técnico de Operaciones o Coordinador de Operaciones, como alternativa a la concreción horaria en su actual jornada ordinaria diaria y sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador/a, las



partes firmantes de este Convenio, han consensado 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 el trabajador preste servicio 1 semana antes de su incorporación a METRO DE MÁLAGA, S.A. 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 entra en el sistema de rotación propio de METRO DE MÁLAGA, S.A. 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 de Línea, Técnico de Operaciones o Coordinador de Operaciones que solicite acogerse al mismo a partir de la entrada en vigor del presente convenio, no obstante lo anterior, el personal que desarrolle dicho cometidos y a la fecha de entrada en vigor del presente convenio este disfrutando del sistema de reducción y concreción horaria previsto en el convenio precedente, 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 registrarán por el sistema pactado en el presente convenio.

• **Artículo 21.- Complemento por Incapacidad Laboral**

1. El trabajador que sea declarado 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 accidente de trabajo:

- a) En el caso de que la incapacidad temporal derive de 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 envuelto el trabajador y un tercero ajeno 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 trabajadores del año anterior, de forma que el número de días de baja, no supere este promedio anual de 1 día natural por trabajador. 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 II, 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 II:



- b.1) Desde el 1º al 21 día 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.
2. Haciendo uso de la facultad que confiere a la empresa el núm. cuatro, del Artículo 20º., del Estatuto de los Trabajadores, 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.
3. Si como consecuencia de los sistemas de control que se adopten para verificar las situaciones de baja laboral se detectara que el trabajador 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.
4. 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.
5. 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 un trabajador, la Empresa por sí misma o a petición del interesado o del Comité de Seguridad y Salud, podrá estudiar y acordar, en su caso, el cambio del trabajador 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 el trabajador, teniendo en cuenta como beneficiarios, al propio trabajador, su cónyuge y descendientes de primer grado de consanguinidad. El 25% restante será asumido por el trabajador en el marco del plan de retribución flexible ofrecido por la Empresa. La suscripción del mencionado seguro será voluntaria para el trabajador 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, los trabajadores que acrediten un periodo de 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 los trabajadores indefinidos que lo soliciten en el plazo indicado. El presente artículo entrará en vigor el 1 Enero de 2019.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

• Artículo 24.- Estructura Salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas en:

1. Conceptos salariales

- a) **Salario Base Grupo:** Parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo sin atención a otras circunstancias, su devengo tendrá periodicidad mensual y se abonará en doce pagas ordinarias.
- b) **Plus convenio:** Se establece un plus de Convenio mensual, cuya cuantía económica para cada uno de los Grupos Profesionales, figura en las tablas anexas de este Convenio Colectivo. El plus Convenio se percibirá en igual importe en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.
- c) **Complementos de puesto de trabajo:** Son aquellos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad. Entre ellos, en el presente Convenio se percibirán en el caso de cumplirse las condiciones para su percepción los siguientes:
 - c.1) **Plus de disponibilidad:** Los técnicos de operaciones y operadores de línea cobrarán este concepto por el deber de estar localizados y disponibles, si son llamados para realizar el servicio por circunstancias no planificadas. El importe de este plus es de ochenta y cinco euros (85 €) 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 sesenta céntimos (2,60 €) por hora, con independencia del Grupo Profesional de cada trabajador.
 - c.3) **Plus festivos:** Siempre que el trabajador 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 euros (90 €) día. Se considerarán festivos especiales los días 25 de Diciembre, 1 de Enero, 6 de Enero y el Jueves 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 cinco euros (45 €) día. Tendrán esta consideración, el resto de 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: Veinticinco euros (25 €) 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 darán 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. Si el turno que se inicia el Jueves Santo concluyera el Viernes Santo a partir de las 3:00 de la madrugada, percibirá el plus festivo correspondiente a este último día.

- c.4) Complemento de Retén:** El personal que preste servicios en el Grupo de Mantenimiento Propio, GMP, percibirá la cantidad mensual de ciento veinte euros (120 €), en concepto de compensación económica por el nombramiento de retén de mantenimiento, situación que determina que el trabajador 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 localizado el trabajador que tenga nombrado servicio de reten, 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 (8 €), por las cuatro primeras horas de duración de la asistencia o período 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 (17 €), por las cuatro primeras horas de duración de la asistencia o período inferior si la duración total de la misma fuese inferior a cuatro horas y dos euros (2 €) 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 (25 €), por las cuatro primeras horas de duración de la asistencia o período inferior si la duración total de ésta fuese inferior a cuatro horas y cinco euros (5 €) por hora, por cada hora adicional de duración o fracción inferior a la hora que sobrepase las cuatro horas iniciales.

Festivo especial: Los festivos especiales 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero y Jueves Santo, se percibirán cincuenta euros (50 €) por las cuatro primeras horas de duración de la asistencia o período inferior si la duración total de esta fuese inferior a cuatro horas y diez euros (10 €) 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 euros anuales (200 €) a satisfacer en la mensualidad de marzo. El mencionado complemento tiene carácter anual por lo que el trabajador percibirá la parte proporcional en el supuesto de que se incorpore o cese a lo largo del año. Como quiera que el presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de agosto de 2018 y el complemento de referencia es



de carácter anual, se liquidará la parte proporcional correspondiente al año 2018 en la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio.

- 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 de Línea y de Técnico de Operaciones, estará obligado a prolongar, en caso 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 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 cinco euros (5 €).
- 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, Operador de Línea y Técnico de Operaciones, se establece para este personal una bolsa de vacaciones por importe de 100 euros anuales, pagaderos el mes de Septiembre.

Esta cantidad tiene por finalidad, compensar a los mencionados colectivos de trabajadores por la aceptación del cuadrante vacacional que se establezca anualmente por parte de la Empresa en la Planificación Anual del Servicio y consensuada con la Representación Legal de los Trabajadores, el cual respetará para cada colectivo afectado los siguientes parámetros:

Se realizarán dos periodos vacacionales al año, Vacaciones de Verano y Vacaciones de Invierno, que están repartidos como a continuación se reseña;

Vacaciones de Verano: El primer bloque de verano, contará entre sus días con el 1 de junio, y el último bloque de verano contará entre sus días con el 30 de septiembre, pudiéndose ajustar los días naturales de estos bloques de verano en función de otras variables como la Semana Santa, de forma que no se tengan que realizar rupturas semanales de los bloques para el encaje de las vacaciones de verano. Los bloques de las vacaciones de verano, tienen dos semanas continuadas.

Vacaciones de Invierno: Los bloques de vacaciones de invierno estarán comprendidos en el resto de meses y se grafiarán por cada uno de los bloques tres semanas de vacaciones, dado que a este periodo, se le unen 5 días de compensación de festivos.

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 el trabajador 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 de Línea y Técnicos 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 de ochocientos euros al año (800 €), 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 el trabajador 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. El trabajador 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 de Línea, como los Técnicos 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, el trabajador debe estar localizado y deberá proporcionar un medio de contacto para su localización. Si dicho medio de contacto sufre modificaciones, el trabajador está obligado a comunicarlo a la Empresa en el menor tiempo posible



El plus de competitividad individual, está vinculado a la asistencia del trabajador a su puesto de trabajo en los turnos designados en la PAS, ajustes semanales comunicados por el mando, cambios del 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 del trabajador 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 euros (140 €) trimestrales. A tales efectos, se computarán como trimestres de referencia los siguientes: enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre.

Como quiera que el presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de agosto de 2018, en lo que respecta a este concreto complemento, el abono de las cantidades que pudiesen resultar como consecuencia de la verificación de los objetivos de carácter individual antes indicados, se liquidará de forma proporcional en relación a los meses de agosto y septiembre en la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio.

El mencionado complemento tiene carácter trimestral por lo que el trabajador 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 usuarios: La Empresa fijará cada año natural y pondrá en conocimiento de la RLT, el resultado deseado en la encuesta de satisfacción de clientes para ese ejercicio en concreto, de forma que, atendiendo a criterios objetivos, se toma como referencia el resultado del año anterior, y se fija un objetivo que suponga un reto alcanzable para la mejora de los resultados organizacionales. Para el 2018, 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 veinte euros (120 €) anuales.

Incremento en la demanda de usuarios: Con la finalidad de promover la participación de los trabajadores en el crecimiento de la demanda de los servicios de transporte de METRO DE MÁLAGA S.A., se establece para cada año por la dirección de la Empresa y en conocimiento de la RLT, 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 de esta forma, el resultado esperado suponga un reto alcanzable para los trabajadores. Para el año 2018, se fija un objetivo de crecimiento anual del 9,9 %, abonándose el presente complemento de la proporción que a continuación se señala:

- De 0% al 3,2%, de incremento se considerará incumplido el objetivo y no se abonará cantidad alguna por el presente complemento.
- Del 3,2% al 9,9%, se abonará el complemento de forma lineal, siendo el 3,2% el 0% y 9,9% el 100%.

El valor máximo que podrá satisfacerse por este objetivo es de ciento veinte euros (120 €) anuales.

Para los próximos años de vigencia del Convenio, los resultados de la encuesta de satisfacción y el incremento de la demanda, serán fijados por la Empresa y puesto en conocimiento de la Representación de los Trabajadores. Los valores anteriormente fijados, no podrán superarse durante la vigencia de este Convenio.

El importe máximo a abonar por la consecución de los objetivos de carácter colectivo ascendería a doscientos cuarenta euros (240 €) 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%.

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 los miembros de Comité de Empresa.
- 3) Los permisos retribuidos por matrimonio, baja paternal, baja maternal, lactancia, nacimiento de hijo, 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 que realizan sus funciones de atención al cliente y además acrediten y hagan uso de conocimientos de idiomas extranjeros para la atención al cliente de usuarios que lo requieran, recibirán un complemento por la posibilidad de ampliar la atención que reciben los usuarios 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 euros (200 €) anuales por la lengua extranjera de inglés, abonables en la mensualidad de marzo de cada año.

El conocimiento y utilización de otros idiomas de lengua extranjera distinta al inglés, dará lugar al percibo de un complemento salarial de cien euros (100 €) anuales pagaderos en el mes de marzo de cada año de vigencia del convenio.

El plus de idiomas tiene carácter anual por lo que el trabajador percibirá la parte proporcional en el supuesto de que se incorpore o cese a lo largo del año. Como quiera que el presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1



de agosto de 2018 y el complemento de referencia es de carácter anual, se liquidará la parte proporcional correspondiente al año 2018, en la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio.

d) Gratificaciones extraordinarias:

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias de devengo semestral integradas por los siguientes conceptos:

- Salario Base de Grupo.
- 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 al trabajador 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 al trabajador, 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 el trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, pero no retribuye el trabajo efectivo realizado sino que compensa gastos originados por la misma. Se percibirá retribución en el ámbito del presente Convenio Colectivo por los siguientes conceptos:

e.1) Plus transporte: Los/as trabajadores/as percibirán, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo y duración de la jornada, un plus transporte en el importe de 6,62 euros por día efectivo de trabajo.

e.2) Compensación por comparecencia ante juzgado y/o tribunales a instancias de la Empresa: Los trabajadores 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 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 del trabajador dará lugar al percibo de una compensación económica ascendente a 25 euros por día. Se hará de forma voluntaria a elección del trabajador, que comunicará a principios de año natural al departamento de 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 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 cinco euros por día en el que realice dicho turno.

En relación a lo conceptos retributivos de carácter anual el supuesto de que se produjese la resolución de la relación laboral por cualquier causa, una vez abonada el concepto de que se trate, pero antes de la conclusión del período de devengo del mismo, la Empresa descontará de la liquidación de salarios que corresponda al trabajador, 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

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello METRO DE MÁLAGA, S.A. 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 los trabajadores 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, el trabajador 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 el trabajador 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 los trabajadores designados 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 los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

• **Artículo 26.- Vigilancia de la Salud**

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

Si el trabajador renuncia a este derecho, lo hará por escrito. Sin embargo hay puestos de trabajo en los que los reconocimientos médicos previstos legalmente, sí serán obligatorios, son:

- Cuando resulten imprescindibles para verificar el estado de la salud.
- Cuando pueda constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, para otras personas relacionadas con la Empresa o para los usuarios del servicio.
- Cuando así lo exija una disposición legal.

En el supuesto de nuevas incorporaciones será requisito indispensable que el trabajador se someta a un reconocimiento médico previo, pudiendo constituir la negativa del mismo, causa suficiente para la resolución del contrato en el período 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 los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al propio trabajador, sino a sus compañeros 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 cualquier otra sustancia prohibida por las autoridades.

Todos los empleados podrán ser sometidos a reconocimiento específico 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 terceros, 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 el personal realice funciones de Coordinador de Operaciones, Operador de Líneas y Técnico de Operaciones dada la especial actividad que desempeñan, deberá 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 los trabajadores, o en defecto, de la misma a la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VIII. FALTAS Y SANCIONES LABORALES

• Artículo 28.- Régimen Disciplinario

1. Los/as trabajadores/as de METRO DE MÁLAGA, S.A. podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

Se considera falta 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 un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren 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, aún en el caso de no estar 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 y de superiores en cuestiones que no supongan un grave perjuicio para la actividad de la Compañía o la seguridad de los usuarios.



- d) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas, así como circular causando retraso a las demás unidades del Metro.
- 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 Compañía.
- f) La incorrección o la utilización de palabras malsonantes o la falta de respeto a los usuarios 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 el trabajador ausente tuviera que relevar a un compañero o con su ausencia causara un perjuicio grave en la actividad de la Compañía o a sus compañeros.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo que cause perjuicio a la Empresa o a los compañeros 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 los trabajadores de METRO DE MÁLAGA, S.A., usuarios o terceros, cuando las mismas puedan constituir un quebranto de la moral o la dignidad del afectado.
- 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 los trabajadores, usuarios o terceros.
- 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 otro empleado.
- 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 incurren en esta falta los trabajadores que comentan dos o más faltas leves, aunque no sean de la misma naturaleza, en el período de seis meses.

3. Son faltas muy graves:

- a) Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un período de hasta seis meses.
- b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo injustificadas o sin previo aviso, cometidas en un período 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 rendimiento de trabajo normal o pactado y, en su caso, el habitual en otros empleados o empleadas 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 o de usuarios del Metro.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a compañeros o a extraños datos de la Empresa o de otros trabajadores de la Empresa que se conozcan por razón del trabajo
- 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.
- 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 jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- m) El abandono injustificado del puesto de trabajo que cause perjuicio muy grave a la Empresa o a los compañeros 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 los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la Empresa, personal usuario o terceros.
- p) 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, el trabajador deberá someterse a las pruebas médicas pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- q) Aceptar dádivas o prerrogativas de cualquier género, de usuarios o terceros, 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 incurren en esta falta los trabajadores que comentan dos o más faltas graves, aunque no sean de la misma naturaleza, en el período 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 dirección de 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 al trabajador.

A tal fin, la Empresa remitirá al interesado y a la representación de los trabajadores, 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 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 período 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 especialistas externos a



la empresa, en cuyo caso, se podrá acordar por la Empresa una prórroga de tales plazos por un período 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 al interesado, así como a la representación de los trabajadores. El trabajador si así lo desea, podrá asistir a la entrega de la comunicación de la resolución por la que concluya el expediente, acompañado de un representante legal de los trabajadores, 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 días

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta 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 concurren. 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 el trabajador que haya cometido la infracción, preste su consentimiento expreso. Dichas jornadas de formación deberán realizarse fuera de la jornada laboral del trabajador 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 período superior a siete días hábiles.

Prescripción

Las faltas enunciadas en este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta 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 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 período 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 representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas 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 de esta Ley.
 - 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 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 los trabajadores en la Empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. de la citada norma.
5. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que aluden en el apartado 2 y sólo 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 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta 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 sólo 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 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.

CAPÍTULO X. REVISIÓN SALARIAL

Se concretan a continuación los incrementos o revisiones salariales que se llevarán a cabo durante los años 2018 a 2021.

Año 2018: Se aplicarán las tablas salariales adjuntas las cuales entrarán en vigor con efectos del 01 de Agosto de 2018. No obstante lo anterior, se aplicarán con carácter retroactivo los importes contenidos en la tabla adjunta para 2018 correspondientes al Salario Base, los cuales que se liquidarán con efectos del 1 de enero de 2018, así como los importes establecidos para el plus de convenio, que se aplicarán con carácter retroactivo desde la fecha del 1 de Marzo de 2018.

La liquidación de las diferencias resultantes como consecuencia de la aplicación retroactiva de los importes del Salario Base y Plus de Convenio para 2018, en los términos antes expuestos, se hará efectiva en un plazo no superior a los tres meses a contar desde la fecha de firma del presente convenio.

Año 2019: Con efectos del uno de enero de 2019, se aplicará sobre los conceptos Salario Base y Plus de Convenio establecidos en la tabla correspondientes al año 2018, un incremento del 1,6%. Adicionalmente para los puestos de Operador de Línea y Técnico de Operaciones tras la aplicación el incremento porcentual antes mencionado, se incrementará el importe anual resultante en concepto Plus de Convenio en las cantidades fijas que a continuación se indican:

- Operador de Línea: ciento cincuenta euros (150 €).
- Técnico de Operaciones: Cincuenta euros (50 €).

Año 2020: Con efectos del uno de enero de 2020, se aplicará sobre los conceptos Salario Base y Plus de Convenio establecidos en la tabla correspondientes al año 2019, un incremento del 1,6%. Adicionalmente para los puestos de Operador de Línea y Técnico de Operaciones tras la aplicación el incremento porcentual antes mencionado, se incrementará el importe anual resultante en concepto Plus de Convenio en las cantidades fijas que a continuación se indican:

- Operador de Línea: ciento cincuenta euros (150 €).
- Técnico de Operaciones: Cincuenta euros (50 €).

Año 2021: Con efectos del uno de enero de 2021, se aplicará sobre los importes de los conceptos Salario Base y Plus de Convenio correspondientes al año 2020 una revisión salarial del 2%. Adicionalmente para los puestos de Operador de Línea y Técnico de Operaciones tras la aplicación el incremento porcentual antes mencionado, se incrementará el importe anual resultante en concepto Plus de Convenio en las cantidades fijas que a continuación se indican:

- Operador de Línea: ciento cincuenta euros (150 €).
- Técnico de Operaciones: Cincuenta euros (50 €).



• **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 los trabajadores que ya estaban de alta en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio será el siguiente:

- Salario Base y los complementos que correspondan según las tablas recogidas en el Anexo I.
- Complemento voluntario: Complemento salarial que comprende la diferencia existente entre el salario base y complementos antedichos y el salario pactado percibido por el trabajador.

• **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 las Empresas incluidas en el ámbito funcional.

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 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

	G.P.*	PUESTOS GENERALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	P.D.**	C.R.***	TOTAL BRUTO ANUAL
AÑO 2018 1,6%	GRUPO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO	1.558,17 €	1.254,26 €			39.374,02 €
		ASESORÍA DE DEPARTAMENTO		1.024,32 €			36.154,86 €
	GRUPO II	PERSONAL COORDINADOR DE OPERACIONES	1.358,79 €	1.045,22 €			33.656,14 €
		PERSONAL RESPONSABLE DE DPTO.					
		PERSONAL COORDINADOR DE DPTO.					
	GRUPO III	PERSONAL TÉCNICO DE DEPARTAMENTO	1.203,31 €	627,14 €			25.626,30 €
		PERSONAL TÉCNICO DE OPERACIONES		676,43 €	85 €		27.336,36 €
		PERSONAL ENCARGADO DE MANTENIMIENTO		627,14 €		120 €	27.066,30 €
		PERSONAL SECRETARIADO		365,83 €			21.967,96 €
	GRUPO IV	PERSONAL OPERADOR DE LÍNEA	1.133,12 €	387,59 €	85 €		22.309,94 €
		PERSONAL OFICIAL DE MANTENIMIENTO		324,02 €		120 €	21.839,96 €
	GRUPO V	PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.052,54 €	262,09 €			18.404,82 €
		PERSONAL AUXILIAR		32,93 €			15.196,58 €
	AÑO 2019 1,6%	GRUPO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO	1.583,10 €	1.274,33 €		
ASESORÍA DE DEPARTAMENTO			1.040,71 €				36.733,34 €
GRUPO II		PERSONAL COORDINADOR DE OPERACIONES	1.380,53 €	1.061,94 €			34.194,58 €
		PERSONAL RESPONSABLE DE DPTO.					
		PERSONAL COORDINADOR DE DPTO.					
GRUPO III		PERSONAL TÉCNICO DE DEPARTAMENTO	1.222,56 €	637,17 €			26.036,22 €
		PERSONAL TÉCNICO DE OPERACIONES		690,82 €	85 €		27.807,32 €
		PERSONAL ENCARGADO DE MANTENIMIENTO		637,17 €		120 €	27.476,22 €
		PERSONAL SECRETARIADO		371,68 €			22.319,36 €
GRUPO IV		PERSONAL OPERADOR DE LÍNEA	1.151,25 €	404,51 €	85 €		22.800,64 €
		PERSONAL OFICIAL DE MANTENIMIENTO		329,20 €		120 €	22.166,30 €
GRUPO V		PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.069,38 €	266,28 €			18.699,24 €
		PERSONAL AUXILIAR		33,46 €			15.439,76 €

* G.P.: GRUPOS PROFESIONALES / ** P.D.: PLUS DISPONIBILIDAD / *** C.R.: COMPLEMENTO RETÉN



	G.P.*	PUESTOS GENERALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	P.D.**	C.R.***	TOTAL BRUTO ANUAL	
AÑO 2020 1,6%	GRUPO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO	1.608,43 €	1.294,72 €			40.644,10 €	
		ASESORÍA DE DEPARTAMENTO		1.057,36 €			37.321,06 €	
	GRUPO II	PERSONAL COORDINADOR DE OPERACIONES	1.402,62 €	1.078,93 €			34.741,70 €	
		PERSONAL RESPONSABLE DE DPTO.						
		PERSONAL COORDINADOR DE DPTO.						
	GRUPO III	PERSONAL TÉCNICO DE DEPARTAMENTO	1.242,12 €		647,36 €			26.452,72 €
		PERSONAL TÉCNICO DE OPERACIONES			705,44 €	85 €		28.285,84 €
		PERSONAL ENCARGADO DE MANTENIMIENTO			647,36 €		120 €	27.892,72 €
		PERSONAL SECRETARIADO			377,63 €			22.676,50 €
	GRUPO IV	PERSONAL OPERADOR DE LÍNEA	1.169,67 €		421,70 €	85 €		23.299,18 €
		PERSONAL OFICIAL DE MANTENIMIENTO			334,47 €		120 €	22.497,96 €
	GRUPO V	PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.086,49 €		270,54 €			18.998,42 €
		PERSONAL AUXILIAR			34,00 €			15.686,86 €
	AÑO 2021 2%	G.P.*	PUESTOS GENERALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	P.D.**	C.R.***	TOTAL BRUTO ANUAL
GRUPO I		JEFATURA DE DEPARTAMENTO	1.640,60 €	1.320,61 €			41.456,94 €	
		ASESORÍA DE DEPARTAMENTO		1.078,51 €			38.067,54 €	
GRUPO II		PERSONAL COORDINADOR DE OPERACIONES	1.430,67 €	1.100,51 €			35.436,52 €	
		PERSONAL RESPONSABLE DE DPTO.						
		PERSONAL COORDINADOR DE DPTO.						
GRUPO III		PERSONAL TÉCNICO DE DEPARTAMENTO	1.266,96 €		660,31 €			26.981,78 €
		PERSONAL TÉCNICO DE OPERACIONES			723,12 €	85 €		28.881,12 €
		PERSONAL ENCARGADO DE MANTENIMIENTO			660,31 €		120 €	28.421,78 €
		PERSONAL SECRETARIADO			385,18 €			23.129,96 €
GRUPO IV		PERSONAL OPERADOR DE LÍNEA	1.193,06 €		440,85 €	85 €		23.894,74 €
		PERSONAL OFICIAL DE MANTENIMIENTO			341,16 €		120 €	22.919,08 €
GRUPO V		PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.108,22 €		275,95 €			19.378,38 €
		PERSONAL AUXILIAR			34,68 €			16.000,60 €

* G.P.: GRUPOS PROFESIONALES / ** P.D.: PLUS DISPONIBILIDAD / *** C.R.: COMPLEMENTO RETÉN

ANEXO 2

• LISTADO ENFERMEADES GRAVES

<p><u>I. ONCOLOGÍA</u></p>	<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.
<p><u>II. ENFERMEADES INFECCIOSAS</u></p>	<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.
<p><u>III. EPILEPSIAS</u></p>	<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.
<p><u>IV. ENFERMEADES AUTOINMUNES</u></p>	<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.
<p><u>V. CARDIOLOGÍA</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves. 2. Cardiopatías con disfunción cardiaca y clase funcional III-IV. 3. Trasplante cardiaco. 4. Infartos. 5. Ictus.

<p><u>VI. APARATO RESPIRATORIO</u></p>	<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.
<p><u>VII. NEFROLOGÍA</u></p>	<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 €) mensuales, para las personas trabajadoras que atiendan el correspondiente servicio. Además, se ofrece para los que acepten voluntariamente prestar servicio y acudan al turno asignado, la cantidad adicional de treinta euros (30 €) por día de lunes a viernes, de cuarenta euros (40 €) por día los sábados y domingos y de cincuenta euros (50 €) por día en alguno de los 14 festivos conforme al siguiente procedimiento:

1. Durante una semana se presentan voluntarios para cubrir posibles turnos en los diferentes días de la semana siguiente. El último día (actualmente el lunes) se presenta una lista con el número de voluntarios que hay para cada día así como los días en que no hay voluntarios. Con la información facilitada se da la posibilidad de continuar apuntándose voluntarios para la semana siguiente pero sólo durante un día más (actualmente durante el martes).
2. Finalizado ese día se presenta la lista definitiva con el número de voluntarios que hay para cada día de la semana siguiente, así como los días en que no hay voluntarios.
3. El miércoles (actualmente) se asignan los turnos y se eligen los voluntarios para los huecos de cada día que sean ya conocidos y que se considere que se deben cubrir. Se publica el servicio de la semana siguiente.
4. A partir de ahí, no hay opción de presentarse voluntario. En caso de generarse huecos en los turnos que se considere necesario cubrir, se llamará según los voluntarios presentados para cada día y si no hubiera, se llamará a otro de manera no voluntaria según orden establecido.
5. Dentro de los voluntarios, en primer lugar se llamará al que menos veces se haya llamado (siempre cumpliendo con los requisitos detallados en el punto 6) y, en igualdad de nº de llamadas, se llamará al que tenga mayor déficit de horas.
6. 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 voluntarios, 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).
7. El cómputo anual individual recogido en la PAS deberá estar ajustado al número de horas establecido en el convenio y equilibrado entre los miembros de cada uno de los colectivos con un margen de +/- 16 horas.



8. Cada Operador de Línea o Técnico de Operaciones podrá consultar el cómputo de horas anuales previstas y la diferencia (por encima o por debajo) respecto a su cómputo anual establecido.
9. Siempre que el número de horas de trabajo en el cómputo real de un Operador de Línea o de un Técnico de Operaciones esté por debajo del total de horas a realizar, según el año de vigencia del convenio, y esa diferencia sea superior a 16 horas, ese trabajador podrá ser llamado de manera NO VOLUNTARIA aunque haya VOLUNTARIOS para cubrir ese día. En los dos últimos meses del año ese número se fijará en 8 horas.
10. Aquellas personas 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 el trabajador y la Empresa y de esta manera, podrá reducir el número de horas que tiene por debajo de su cómputo teórico.
11. En caso de que se llame sin ser voluntario, la persona puede negarse una vez, a la siguiente vez, tendría 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 llama, se pone su contador a cero. El voluntario no podrá negarse o faltar cuando se le llame para cubrir un turno salvo causas excepcionales justificables.
12. El aviso en caso de voluntarios se hará con un mínimo de 12 horas de antelación salvo causas muy excepcionales. En el caso de los No voluntarios, se hará con 24 horas de antelación salvo causas excepcionales e imprevistas. En caso de ser llamado para cubrir un turno de manera no voluntaria, con menos de 24 horas de antelación, el trabajador podrá negarse una segunda vez, pero si la Empresa realiza una ronda completa de posibles candidatos y no consigue ninguno para cubrir el turno, tendrá la obligación de acudir el llamado en primera instancia conforme al orden establecido.
13. Esta disponibilidad no es de aplicación para las personas con reducción de jornada.
14. Con periodicidad trimestral, se enviará al Comité de Empresa (1 semana antes de que tenga lugar la reunión ordinaria con el Comité de Empresa) la información relativa a cuántos turnos se han cubierto haciendo uso de la disponibilidad y si ésta ha sido con carácter voluntario o no voluntario.
15. 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.

