

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 9** *RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima” (código número 2815262).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 4 de mayo de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo (PO 75/2011, de 18 de enero), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*—Están integradas por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores de “Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, del centro de trabajo de Humanes, compuestos por los siguientes miembros:

- En representación de la empresa: Don Raúl Presol Gonzalo.
- En representación de los trabajadores: don Miguel Ángel Sánchez Alonso.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Afecta a “Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, en el centro de trabajo de Humanes.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en “Btren Mantenimiento Ferroviario, Sociedad Anónima”, en el centro de trabajo de Humanes, así como los que ingresen durante su vigencia.

Están excluidas expresamente del ámbito de aplicación las personas que estén encuadradas dentro de los grupos de cotizaciones 1 a 3, es decir, ingenieros y licenciados, diplomados e ingenieros técnicos y jefes administrativos y de taller.

Asimismo, quedarán excluidas las personas que acepten voluntaria y libremente la propuesta hecha por la Dirección.

En términos generales, el personal de fuera de convenio se rige por el articulado de este convenio, con excepción de los capítulos V y VI, régimen de trabajo y retribuciones.

En caso de que un trabajador de fuera de convenio solicite su inclusión en este, su sueldo de calificación será el valor que figure en las tablas de convenio para su categoría, absorbiéndose del incremento anual las diferencias entre la retribución total que ostentase en ese momento y el que le sea de aplicación hasta que se igualen.

En términos generales, el capítulo VII y el capítulo VIII afectan a todo el personal del centro de trabajo.

Art. 4. *Ambito temporal.*—La vigencia de este convenio será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 2010.

Ambas partes convienen que el convenio se considerará denunciado el 1 de diciembre de 2011. Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Art. 5. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto por el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia.

Art. 6. *Absorción y compensación.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente convenio, bien entendido que puede realizarse dicha compensación y absorción entre conceptos de distinta naturaleza. En caso contrario, se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras pactadas.

Art. 7. *Comisión paritaria de vigilancia.*—Se designa una comisión paritaria de vigilancia integrada por un miembro de la representación de la empresa y un miembro de la representación social que han tomado parte en las negociaciones del presente convenio y bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que será designada por dichos representantes. Durante la vigencia del presente convenio, en caso de existir discrepancias en la interpretación o aplicación de su contenido, se recurrirá obligatoriamente a los organismos de conciliación.

Dicha comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el convenio en el ámbito interno de la empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes de acuerdo con las normas legales.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—Constituyendo un solo conjunto las condiciones de este convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Art. 9. *Comunicaciones al personal.*—Las comunicaciones al personal se realizarán según lo dispuesto en los capítulos correspondientes del presente convenio o, en su defecto, de acuerdo con la normativa legal vigente.

En lo relativo a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto para esta materia en el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid.

Capítulo II

Categorías profesionales

Art. 10. *Clasificación profesional.*—Durante la vigencia de este convenio, regirán las categorías y niveles salariales que se recogen en el Anexo I.

Las clasificaciones consignadas en el apartado anterior no suponen limitación a la creación de nuevas categorías, si se estima necesario para el desarrollo normal de su actividad mediante negociación colectiva o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa realizará con periodicidad anual una revisión de categorías profesionales de aquellos trabajadores asignados a los centros de trabajo vinculados al presente convenio, realizando la oportuna actualización en aquellos casos en que se estime necesario.

Art. 11. *Grupos profesionales.*—Todo el personal estará encuadrado en función de su categoría dentro de un grupo profesional de entre los enumerados a continuación:

- a) Obreros.
- b) Empleados.

Art. 12. *Garantía de categorías y niveles.*—Todo trabajador tendrá garantizado a título personal el salario correspondiente a su categoría profesional y a su nivel máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 13. *Principios básicos.*—La dirección organizará el trabajo considerando las características especiales del servicio a prestar, consistente en alcanzar los niveles de disponibilidad de la flota, proporcionar las asistencias correspondientes y en general dar cumplimiento a los compromisos contractuales adquiridos por la empresa, consistentes, entre otros, en dar soporte a los gráficos de servicio de los vehículos que establezca el cliente. Para cumplir este objetivo se establecen principalmente dos sistemas de trabajo diferentes, los cuales son de aplicación en cada caso a las personas asignadas a cada sistema:

- Sistema de trabajos a turnos: Este sistema, de modo general, cubrirá los turnos de mañana, tarde y noche, las veinticuatro horas del día, todos los días del año, pudiéndose establecer turnos de jornada partida para una mejor adaptación a las necesidades reales del servicio a prestar.

Los horarios del trabajo a turnos, las horas de trabajo efectivo, los tiempos de descanso adicional, así como la secuencia de los días de trabajo de mañana, tarde, noche y días de descanso y vacaciones, quedan establecidos en el “Régimen de trabajo” según capítulo V de este convenio.

- Sistema de trabajos en oficinas: Este sistema, de modo general, cubrirá en jornada partida todos los días laborables establecidos en el calendario laboral correspondiente. Los horarios del trabajo en oficina, las horas de trabajo efectivo los días festivos así como las vacaciones, quedan establecidos en el “Régimen de trabajo” según capítulo V de este convenio.

Adicionalmente, y como complemento a los modos de trabajo mencionados anteriormente, se podrán organizar servicios de guardia con y sin presencia, en aquellos lugares donde sea necesario y en las condiciones que se describen en este convenio.

Capítulo IV

Movilidad del personal

Art. 14. *Movilidad del personal.*—Se entiende por movilidad del personal o rotación interna los traslados, desplazamientos temporales y cambios de puesto que por circunstancias del trabajo, organizativas u otras puedan darse dentro de la empresa.

En lo no previsto en este capítulo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia con rango de Ley.

Art. 15. *Desplazamientos temporales y cambios de puesto:*

- A) Desplazamientos temporales: Por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Cuando a juicio de la empresa sea factible, la selección se comenzará a realizar a través de personal voluntario:

- A.1. Desplazamiento dentro del territorio del Estado español: El trabajador tendrá derecho a seis días laborables retribuidos de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido. Si no llegara a estar desplazado el tiempo antedicho, disfrutará la parte proporcional al período de desplazamiento, siempre que la duración mínima del mismo sea de treinta días naturales.

Cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido, darán también derecho a un viaje a su residencia habitual, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa, no computándose los días de viaje como licencia.

- A.2. Desplazamiento al extranjero: Se reconocen en estos casos los mismos derechos enunciados en el punto anterior, aunque por razones propias de este tipo de desplazamientos, quedará a entendimiento entre la línea jerárquica y el desplazado el momento más oportuno para disfrutar de la licencia que le corresponde.

En ambos casos, y dadas las múltiples particularidades que en este tipo de trabajos pueden concurrir, las líneas jerárquicas y los trabajadores acordarán la forma y el momento de disfrute de los derechos antes citados.

- B) Cambios de puesto o movilidad funcional: Se entiende por cambio de puesto o movilidad funcional los cambios dentro de los límites de su área de trabajo y que a diferencia de los anteriormente definidos no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que la derivada de la capacidad y aptitudes profesionales de cada persona, debida, tanto a la formación propia como a los conocimientos y experiencias adquiridas dentro de "Btren".

Art. 16. *Formación.*—La dirección de la empresa, consciente de la importancia de la capacitación técnica y del reciclaje de los conocimientos ya adquiridos por los trabajadores, elaborará un plan de formación anual que, teniendo en cuenta las limitaciones económicas y productivas, esté encaminado a incrementar las competencias y habilidades de los recursos humanos.

Capítulo V

Régimen de trabajo

Art. 17. *Jornada laboral anual.*—Se establece la siguiente jornada laboral anual, entendiéndose que la misma se corresponde con el tiempo de trabajo efectivo:

- Años 2010 y 2011: 1.674 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de descanso que se establezca habrá de sumarse al tiempo efectivo de trabajo, dando como resultado el tiempo de presencia en el puesto de trabajo.

Art. 18. *Situaciones especiales.*—Para el cómputo de la jornada laboral, y dadas las particularidades del servicio a prestar en situaciones especiales (puestas en marcha, acompañamientos, averías y accidentes, etcétera), en estas situaciones se distinguirá entre tiempo de trabajo real y tiempo de puesta a disposición de la empresa.

Se considerará tiempo de trabajo real aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su trabajo.

Se considerará tiempo de disposición de la empresa aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, acompañamientos en ruta, comidas en ruta u otras similares.

Las horas de disposición de empresa no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Las horas de disposición de empresa no podrán exceder, en ningún caso, de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

Art. 19. *Calendario y horarios.*—En el último trimestre del año, la dirección establecerá los calendarios laborales y horarios para el año siguiente.

El calendario denominado de oficina incluirá las fiestas que determinen los organismos oficiales, así como otras posibles jornadas de descanso, lo que junto a los días que se determinen de vacaciones permita que se obtengan las horas de trabajo anuales.

Igualmente, se establecerán para cada centro el calendario básico que permita mediante los correspondientes turnos hacer posible la prestación del servicio, pudiendo dicho servicio llegar a cubrir veinticuatro horas al día, todos los días del año.

De manera general, la jornada diaria para 2010 y 2011 será de siete horas y cuarenta y tres minutos de trabajo efectivo, más diecisiete minutos de descanso con cargo al trabajador. En próximos años esta jornada diaria podrá ser ajustada conforme a las necesidades operativas.

Los horarios de los turnos serán:

- Mañana: De 07.00 a 15.00.
- Tarde: De 15.00 a 23.00.
- Noche: De 23.00 a 07.00.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—La dirección planificará y organizará la producción de forma que, como norma, no existan horas extraordinarias.

La aplicación de la flexibilidad horaria no dará lugar a la realización de horas extras, ya que, en cómputo anual, no se sobrepasa la jornada total pactada.

Asimismo, y conforme a lo recogido en la legislación vigente, no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o re-

parar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias

Art. 21. *Flexibilidad horaria.*—La aplicación de este concepto se regirá de acuerdo a los siguientes criterios:

- Si por la necesidad de mantener al servicio disponible dentro de los parámetros exigidos a “Btren” fuera preciso realizar ampliaciones de jornada, estas serán obligatorias para los trabajadores y se realizarán, de forma preferente, utilizando horas de flexibilidad siguiendo los siguientes principios:
 - La utilización de las horas flexibles o extraordinarias se realizará con un mínimo de una hora y un máximo de cuatro horas al día.
 - Las horas de flexibilidad se compensarán con una hora de descanso por cada hora realizada y se percibirá un plus equivalente a los valores recogidos en el Anexo III.
 - Estas horas deberán ser disfrutadas, como máximo, en los cuatro meses siguientes a su realización de acuerdo entre el trabajador y el mando correspondiente. De no existir acuerdo, cada parte establecerá en el 50 por 100 las fechas de disfrute.
 - El disfrute de las horas de flexibilidad podrá realizarse por días completos o por horas y se efectuará en los periodos de menor actividad y dentro del cuatrimestre siguiente (salvo pacto individual).
 - Durante el disfrute por días completos se percibirá el complemento mejora de absentismo.
 - El trabajador tendrá derecho a percibir la misma compensación establecida como ayuda comida para la jornada partida, siempre que se haya sobrepasado en dos horas mediante horas de flexibilidad el turno previamente notificado al trabajador y la actividad tenga que continuar, al menos, otra hora más, y que de forma continua se superen las seis horas de trabajo sin descanso.

Art. 22. *Horas de viaje.*—En el caso de que el trabajador, por motivos de necesidad en la prestación del servicio, deba trasladarse a otro centro de trabajo situado en provincia distinta al suyo habitual, el tiempo derivado de ese viaje, siempre y cuando se realicen fuera de su jornada laboral y no se preste servicio alguno durante el trayecto, se considerará horas de viaje.

Estas horas se retribuirán a razón de una hora del salario correspondiente al nivel de cada trabajador. Este tiempo no genera derecho a descanso, al no tener consideración de trabajo efectivo.

Art. 23. *Servicio de guardias.*—Debido a la naturaleza del servicio a prestar, como complemento a los modos de trabajo mencionados anteriormente se podrán organizar servicios de guardia sin presencia en aquellos depósitos e instalaciones donde sea necesario y en las condiciones que se describen en este convenio.

El tiempo empleado en servicios de guardia se considerará como tiempo a disposición de la empresa.

Las guardias sin presencia se organizarán en base a los horarios de soporte que en cada momento requiriese el servicio. Las guardias sin presencia exigirán contar con el correspondiente buscapersonas (o sistema alternativo equivalente) y se compensarán sin derecho a descanso con el plus correspondiente al Anexo III. Si durante la realización de esta guardia se requiere la presencia efectiva del trabajador en el depósito o instalación del cliente, se aplicará el régimen establecido para flexibilidad horaria.

Las personas en situación de guardia sin presencia deben encontrarse durante la duración de su guardia en un entorno que le permita llegar en menos de una hora al punto de servicio o reunión designado.

Semanalmente se establecerán las asignaciones a los servicios de guardia.

Estos servicios comenzarán con personal voluntario, cubriéndose en caso de necesidad con personal obligatorio.

Art. 24. *Vacaciones.*—Durante la vigencia del presente convenio serán de treinta días naturales al año.

Las vacaciones, con carácter general, se comunicarán por escrito con, al menos, dos meses de antelación.

Ante la imposibilidad de tomarlas de manera ininterrumpida dadas las características del servicio, el trabajador tendrá una opción preferente para fijar quince días, siempre y cuando la acumulación de solicitudes de disfrute para unas fechas concretas no impida precisamente cubrir dichas necesidades del servicio.

Art. 25. *Licencias*.—Se concederán licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, avisando con la posible antelación, siempre que medie alguna de las causas siguientes:

1. Por tiempo de cuatro días naturales en caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave del cónyuge, que podrán ampliarse en un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo al efecto.

2. Por tiempo de tres días naturales que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, en el caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

3. Por tiempo de dos días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, en caso de accidente del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

El parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad y en la convivencia legalmente reconocida y justificada ante la empresa.

Las licencias consignadas en los apartados 1, 2 y 3 se concederán por una sola vez dentro de un mismo proceso clínico (enfermedad u operación grave) y para un mismo familiar en el período de seis meses. En caso de procesos repetidos en la misma persona, se concederá un día laborable. En caso de fallecimiento, al menos un día será laborable.

4. Por tiempo de tres días naturales en caso de alumbramiento de esposa, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo.

Si la realización de los trámites oficiales que esta situación conlleva exigiera más días de los aquí establecidos, podrá prolongarse la licencia por el tiempo preciso, en cuyo caso, el interesado deberá justificar debidamente y con posterioridad la necesidad de dicha ampliación sobre los tres días naturales normalmente concedidos.

5. Por el tiempo de un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos, que podrá ampliarse en un día más cuando concorra la circunstancia de coincidir la ceremonia en día festivo, sábado no laborable o domingo, a la vez de necesitar el trabajador realizar un desplazamiento de tal entidad que justifique la concesión.

6. Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Esta licencia no será absorbible cuando coincida con el período de vacaciones.

7. Por el tiempo indispensable y siempre que medie la oportuna convocatoria con la subsiguiente justificación de utilización del período convocado para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (específicamente se entiende como de carácter público y personal la renovación del DNI, así como todas aquellas citaciones de organismos oficiales que requieran la presencia del afectado como testigo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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 tuviese derecho en la empresa.

8. Por el tiempo indispensable en caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al servicio médico el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En todos los demás casos hasta el límite de dieciséis horas al año.

En todos los casos, debe justificarse el tiempo invertido en las mismas, así como la necesidad de efectuarse dentro de las horas de trabajo.

9. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

En casos extraordinarios debidamente acreditados se otorgarán licencias por el tiempo que sea preciso, con o sin percibo de haberes, mediante solicitud escrita y razonada dirigida a la línea jerárquica, quien resolverá lo que proceda.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se concederán horarios especiales a las personas que cursen estudios profesionales.

Capítulo VI

Retribuciones

Art. 26. *Conceptos retributivos.*—Se dividen en los siguientes conceptos:

- Salario/sueldo: Es función de la categoría o nivel asignado al puesto. Su valor anual figura en el Anexo II.
- Complemento plus: Es un complemento adicional al sueldo que la empresa establece voluntariamente.

Se dividen en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales:

1.1. Sueldo de calificación:

- Salario base o de convenio.
- Compensación por carencia de incentivos.

1.2. Complementos salariales:

1.2.1. Personales:

- Antigüedad (vinculación).
- Otros complementos personales, si los hubiere.

1.2.2. Del puesto de trabajo:

- Plus de noche.
- Plus de seguridad e higiene.
- Plus de trabajos en fines de semana y festivos.
- Plus de guardia sin presencia.

1.2.3. De mayor cantidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

1.2.4. Otros complementos:

- Compensación mejora absentismo.
- Plus flexibilidad.

1.2.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.

2. Devengos extrasalariales:

- Alojamiento y manutención (dieta).
- Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.
- Los contenidos en el capítulo de beneficios sociales.

Art. 27. *Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones.*—El sueldo de calificación y plus de antigüedad pactados en este convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas anuales de trabajo pactadas. Si no se realizara esta prestación, estas retribuciones se reducirán en su parte proporcional.

Art. 28. *Sueldo de calificación.*—Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría y nivel de cada trabajador y se compone de las partes siguientes:

- a) Salario base o de convenio (80 por 100). Su importe anual se distribuirá en 14 veces al año.
- b) Complemento por carencia de incentivos (20 por 100). Su importe anual se distribuirá en 14 veces al año para el personal empleado y en 12 para el personal obrero.

Los importes son los que figuran en las correspondientes tablas.

Art. 29. *Plus de vinculación (antigüedad).*—Todo el personal tendrá derecho a percibir un premio de vinculación (antigüedad) por cada período de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios, igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre.

El importe anual de cada quinquenio es el que se fija en el Anexo V.

Art. 30. *Plus de noche.*—En el Anexo V se establece un plus por cada día de trabajo en el turno de noche, el cual será percibido por quienes trabajen en el turno de noche.

Art. 31. *Plus de seguridad*.—1. Al personal que por las características especiales del puesto de trabajo, cualesquiera que estas sean, tenga notoria incomodidad derivada del uso de los medios de protección y siempre a juicio de la empresa, se le abonará por cada día laborable la bonificación señalada en el Anexo V.

2. La percepción por este plus se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a sesenta minutos y no exceda de media jornada. Igualmente, se deducirán en la parte proporcional que corresponda en los casos de ausencias.

3. Para la percepción de esta bonificación será imprescindible que el trabajador utilice todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean asignados. La no utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito al trabajador, dará lugar a la eliminación de plus que viniese percibiendo.

Art. 32. *Plus de trabajos en fines de semana y festivos*.—En el Anexo V se establece un plus por cada día de trabajo con carácter ordinario en fines de semana o días festivos.

Art. 33. *Guardias sin presencia*.—Según lo indicado en el artículo 5.5, cada hora de guardia se compensará con el plus correspondiente al Anexo III.

Art. 34. *Horas extraordinarias*.—Según lo indicado en el artículo 5.4, cada hora extra se compensará con un plus equivalente a los valores recogidos en el Anexo IV.

Art. 35. *Complemento mejora absentismo*.—El índice de absentismo es un factor de preocupación constante en la empresa por lo que se establece como medida de mejora del mismo un análisis continuo de su evolución.

Los valores del plus complemento mejora absentismo se recogen en el Anexo V, abonándose por día de presencia y trabajo efectivamente realizados. Quedan excluidos, por tanto, las vacaciones, pagas extras y aquellos días de ausencia por cualquier causa diferente a la del trabajo, aún cuando esta sea justificada y retribuida (por ejemplo, licencias, IT por enfermedad, accidente, etcétera).

Art. 36. *Plus flexibilidad horaria*.—Según lo indicado en el artículo 5.4, cada hora de flexibilidad se compensará con un plus equivalente a los valores recogidos en el Anexo III.

Art. 37. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se abonarán dos pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas el sueldo de calificación mensual más la antigüedad y plus personal para el personal empleado y el salario base mensual más la antigüedad y plus personal para el personal obrero:

- En junio la correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio.
- En diciembre, la correspondiente a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

El salario de convenio será el vigente para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la gratificación.

La paga correspondiente a diciembre se abonará conjuntamente con la paga ordinaria del mes hacia los días 20 a 22 del referido mes.

Art. 38. *Retribuciones por gastos de viaje*.—Los principios del sistema de indemnización por gastos de viaje, alojamiento y manutención serán los siguientes:

- a) No deberán suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas porque en este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamiento y manutención.
- b) Mediante la correspondiente percepción el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.
- c) El criterio general a la hora de fijar las compensaciones por manutención y alojamiento es el de gastos pagados. No obstante, a juicio de la dirección, allí donde no sea factible aplicar el criterio anterior, se aplicarán las compensaciones contenidas en el Anexo VII que serán revisadas por la empresa en los términos que corresponda, al menos una vez al año.

Art. 39. *Retribuciones brutas*.—Las retribuciones que se garantizan son brutas y, por tanto, las retenciones legales que corresponden al trabajador, tales como impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), Seguridad Social, etcétera, se deducirán íntegramente de aquellas.

Art. 40. *Incrementos salariales*.—Para los dos años de vigencia de este convenio se establece una revisión anual para todos los conceptos equivalente al IPC real del año anterior.

Aquellos conceptos objeto de un tratamiento especial en el presente convenio quedan excluidos de esta revisión.

Capítulo VII

Beneficios sociales

Art. 41. *Retribuciones por incapacidad temporal:*

- a) Por enfermedad común o accidente no laboral.—A todo trabajador en situación de baja por estos conceptos, la empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social de la forma siguiente:
 - 1. Del primer al vigésimo primer día, ambos inclusive: Hasta el 85 por 100 del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales.
 - 2. A partir del vigésimo segundo día de baja: El 100 por 100 de lo señalado anteriormente.
- b) Por maternidad: Durante los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo.
- c) Por accidente de trabajo: Durante todos los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador que sea alegado por esta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de sus servicios médicos. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la empresa establecidos en este artículo.

Art. 42. *Ayuda por comida.*—El personal cuya jornada partida de trabajo de lugar a una interrupción al mediodía no superior a una hora podrá utilizar, si lo desea, los vales que mediante el sistema “Ticket restaurante” la empresa pone a su disposición.

Para los años 2010 y 2011 el valor de los mismos se ha fijado en 8,50 euros/día.

Art. 43. *Seguro de vida.*—La empresa tiene contratado un seguro de vida para casos de fallecimiento e invalidez absoluta de sus trabajadores por un importe de 24.000 euros, duplicándose o triplicándose este importe en los casos que recoge la póliza de adhesión.

Art. 44. *Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos.*—La empresa subvencionará durante de duración del presente convenio los costos que por enseñanza o readaptación tengan que afrontar los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos con el abono de un subsidio económico mensual por valor de 45 euros mensuales.

Para tener derecho a este subsidio será necesario que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo disminuido y que aporte un certificado a la empresa con el debido reconocimiento de la situación de discapacidad emitido por un servicio médico oficial.

Art. 45. *Ayuda escolar.*—Se establece una ayuda escolar por valor de 60 euros anuales que se abonarán en la nómina de septiembre, por cada hijo escolarizado hasta los dieciocho años.

Para la percepción de esta ayuda será necesario que el trabajador aporte copia de la matrícula en el centro escolar o guardería.

Art. 46. *Asistencia médica.*—El servicio médico contratado de la empresa complementará los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas, revisiones de la vista y análisis y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas ambientales hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

Art. 47. *Ayudas por jubilación y defunción.*—1. Cuando un trabajador se jubile a la edad reglamentaria con más de diez años de antigüedad en la empresa, percibirá además de su finiquito correspondiente una gratificación equivalente al importe de dos mensualidades íntegras de su salario.

2. Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de un trabajador con más de dos años perteneciendo a la empresa, serán abonadas a sus herederos legales dos mensualidades en importe íntegro de todos sus emolumentos.

Art. 48. *Plus movilidad zona Madrid.*—Se establecen en el Anexo V el valor del plus a percibir por los trabajadores de la Comunidad de Madrid como compensación por la posibilidad de poder asignar a un trabajador a cualquiera de los centros de trabajo de dicha Comunidad.

Este plus se cobrará por día de trabajo realmente efectuado.

Capítulo VIII

Representación del personal

Art. 49. *Derechos sindicales*.—Los delegados de personal se registrarán por las Leyes actualmente en vigor.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Entrada en vigor y efectos retroactivos*.—No obstante lo dispuesto en el artículo 4, toda la normativa contenida en el presente convenio que suponga modificaciones de tipo organizativo entrará en vigor a partir de la firma del mismo. Por el contrario, los efectos económicos entrarán en vigor el 1 de enero de 2010, salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo en el propio mes, o, si no fuera posible, en el siguiente a la firma del convenio.

Segunda. *Pagos únicos*.—Adicionalmente se establece una paga anual no consolidable, en función de la consecución de los objetivos de fiabilidad, disponibilidad y nivel de accidentes laborables en el proyecto.

Para el año 2010 se establece un valor de 150 euros para la consecución de todos los objetivos. Esta cantidad se revisará para el año 2011 con el criterio establecido para el resto de los conceptos salariales.

Los objetivos durante la vigencia del presente convenio serán:

- Consecución del objetivo contractual de disponibilidad: 60 euros.
- Consecución del objetivo contractual de fiabilidad: 60 euros.
- Accidentabilidad (30 euros):
 - Número de accidentes con baja: 0.
 - Número de accidentes sin baja: 3.

Tercera. *Igualdad*.—De acuerdo con la legislación vigente, todo lo regulado en el presente convenio es de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación legal.

La empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad, y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género.

Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

ANEXO I

TABLA DE CATEGORIAS Y NIVELES

CATEGORIAS	NIVELES		
Ingenieros Licenciados	A		
Ingenieros Técnicos Diplomados	B		
Jefe de Taller E Jefe de 1. Ayudantes no Titulados E	C		
Jefe de Taller Ayudantes no Titulados	1A	1B	1C
Maestro Jefes de 2ª	2A	2B	2C
Técnico de Organización 1ª E Oficial Administrativo 1ª E Oficial de 1ª E Titulado Superior de Nuevo Ingreso	3A	3B	3C
Técnico de Organización 1ª Oficial Administrativo 1ª Oficial de 1ª Titulados Medios de Nuevo Ingreso	4A	4B	4C
Oficial Administrativo de 2ª Oficial de 2ª	5A	5B	
Auxiliar Administrativo Oficial de 3ª	6A	6B	
Peón Especialista Peón	7A	7B	7C

ANEXO II

TABLA DE SALARIOS / SUELDOS (SEGÚN NIVELES)

AÑO 2010

	A	B	C
A	30.872,79		
B	29.965,54		
C	29.107,19		
1	29.107,19	27.980,41	26.961,55
2	25.874,30	24.949,23	24.078,68
3	24.078,68	23.345,35	22.583,62
4	21.849,10	21.190,18	20.535,76
5	19.915,71	19.359,58	
6	19.047,93	18.538,46	
7	18.538,46	18.071,18	17.635,65

ANEXO III

TABLA DE VALORES HORAS DE FLEXIBILIDAD Y GUARDIAS SIN PRESENCIA

AÑO 2010

	A	B	C
A	5,5328		
B	5,3702		
C	5,2163		
1	5,2163	5,0144	4,8318
2	4,6370	4,4712	4,3152
3	4,3152	4,1837	4,0473
4	3,9156	3,7976	3,6802
5	3,5691	3,4695	
6	3,4136	3,3223	
7	3,3223	3,2386	3,1605

ANEXO IV

TABLA DE VALORES PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

AÑO 2010

	A	B	C
A	23,9753		
B	23,2707		
C	22,6041		
1	22,6041	21,7291	20,9379
2	20,0935	19,3752	18,6991
3	18,6991	18,1296	17,5380
4	16,9677	16,4559	15,9477
5	15,4662	15,0343	
6	14,7923	14,3967	
7	14,3967	14,0338	13,6956

ANEXO V

OTROS PLUSES Y SUBVENCIONES

AÑO 2010

	Notas	DIA	MENSUAL	ANUAL	PAGOS
Plus de Vinculación (Antigüedad)	Según Art. 6.4		43,80	613,17	14
Plus de Mejora de Absentismo	Según Art. 6.11	2,96		642,32	
Plus de Seguridad	Según Art. 6.7		60,88	669,75	11
Plus de Noche	Según Art. 6.5	12,27			
Plus de Sábados, Domingos y Festivos	Según Art. 6.6	30,66			
Plus movilidad Madrid*	Según Art. 7.6	6,13			

* Para todos los Centros de Trabajo situados fuera del municipio de Madrid, se establece, durante la vigencia del presente Convenio, los siguientes valores referidos al Plus Movilidad Madrid.

- ✓ Año 2010: 7 € por día de trabajo realmente efectuado.
- ✓ Año 2011: 8 € por día de trabajo realmente efectuado.

ANEXO VI
CARENCIA DE INCENTIVO
AÑO 2010

% AHORRO	ACTIVIDAD	CATEGORIAS – EUROS/HORA											
		3A	3B	3C	4A	4B	4C	5A	5B	6ª	6B/7A	7B	7C
20% Car. Incent.		2,6218	2,5419	2,4591	2,3792	2,3074	2,2360	2,1686	2,1081	2,0741	2,0185	1,9676	1,9204

ANEXO VII
RETRIBUCIONES POR GASTOS DE VIAJE 2010

Manutención (sin alojamiento):

- La compensación diaria para viajes en España será de:
 - Entre 8 y 15 horas (media dieta): 29,25 euros.
 - Más de 15 horas (dieta completa): 55,25 euros.

Manutención y alojamiento (compensación única):

- Para viajes nacionales la compensación diaria será de 87,65 euros.

Compensación por uso de vehículo particular:

- 0,30 euros por kilómetro recorrido.

(03/6.337/11)