

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Balfour Beatty Rail Ibérica, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 28013002012004).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Balfour Beatty Rail Ibérica, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 23 de marzo de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 26 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

V CONVENIO COLECTIVO DE BALFOUR BEATTY RAIL, S.A.U. (MADRID)

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1.- Partes contratantes**

Están integradas por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores, de Balfour Beatty Rail Ibérica, S.A.U. compuestos por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa:

Sobrón, V.
López, M.

Representación de los Trabajadores:

Castro, J.L.
Jackson, R.
Castillo, J.A.
Gonzalo, V.
Delicado, A.

Artículo 2.- Ámbito territorial

Afecta a Balfour Beatty Rail Ibérica, S.A.U. en todos sus Centros de Trabajo, así como a todos los nuevos centros que se puedan crear, durante la vigencia del presente convenio, en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Artículo 3.- Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de Balfour Beatty Rail Ibérica, S.A.U., así como los que ingresen durante su vigencia. Excepto la Dirección.

Artículo 4.- Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio será hasta el 31/12/2012 y a partir del 1 de Enero de 2010.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 1 de Diciembre de 2010. No obstante este Convenio seguirá vigente en tanto en cuanto no se publique el siguiente.

Artículo 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.

Artículo 6.- Comisión paritaria de vigilancia

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por dos miembros de la representación económica y dos miembros 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.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

Constituyendo un sólo 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.

Artículo 8.- Comunicaciones al personal

Las comunicaciones al personal en los casos que a continuación se detallan, y aparte aquellos otros en que fuera preciso por imperativo legal, se efectuarán por escrito en la forma siguiente:

En todo lo relativo a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la normativa legal aplicable, dando la notificación pertinente, que, en su caso, será previa, a la representación legal de los trabajadores.

Las comunicaciones relativas a productividad, movilidad, promoción, etc., se realizarán según lo dispuesto en sus capítulos correspondientes o en su defecto de acuerdo con la normativa legal.

Artículo 9.- Contratos de trabajo de duración determinada

La contratación de personal en régimen de contrato para obra o servicio determinado, eventualidad o interinidad, se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento y fijando criterios en base a las contrataciones previstas para los años próximos.

La contratación del personal de la empresa deberá ser comunicada previamente por escrito al Comité de Empresa, con indicación de la forma más detallada posible de las razones, acompañado todo ello de los documentos que lo fundamenten.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa de las posibles contrataciones o subcontrataciones, a que se refiere el Art. 42 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En caso de utilización de los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal se aplicará lo convenido en la Ley 29/1999.

Capítulo II

*Categorías profesionales***Artículo 10.- Clasificación profesional**

Durante la vigencia de este Convenio, regirán las categorías y niveles salariales actuales.

Las clasificaciones consignadas en el apartado anterior no suponen limitación a la creación de nuevas categorías, si la Empresa estima necesario, para el desarrollo normal de su actividad, acordándolo previamente con los Representantes de los Trabajadores, según Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 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

Artículo 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.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario y se realizará con el asesoramiento del Comité de Empresa.

Capítulo III

*Movilidad del personal***Artículo 13.- 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 6 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 30 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.

Las dietas en estos casos, nunca serán inferiores a las percibidas por desplazamiento dentro del territorio del Estado Español.

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 las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose como movilidad, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior categoría dentro del mismo grupo profesional.

El Comité de Empresa será informado acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección en materia de movilidad funcional.

Artículo 14.- Promoción y formación

A) Promoción

Los ascensos constituyen un caso especial dentro de los cambios de puesto definitivos y se rigen, consecuentemente, por sus propias normas.

Se parte en este tema de los principios básicos siguientes:

- a) Todo trabajador tendrá igualdad de oportunidades para promocionar a todos los puestos de la Empresa, siempre que reúna las aptitudes requeridas para ello.
- b) Se establece, asimismo, que los jefes no podrán obstaculizar y será su obligación favorecer, el que un subordinado suyo sea promovido a un puesto de mayor nivel y/o categoría, o que, sin representar ascenso inmediato, le complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

B) Formación

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en la empresa, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con la exigencia de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen el compromiso de establecer un reglamento de coordinación de las políticas formativas, en la seguridad de que ese adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la Empresa.

Política de Formación:

La Dirección de la Empresa tiene establecido entre sus objetivos la mejora de los niveles de los recursos humanos empleados, a través de los adecuados Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de la Empresa en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que la Empresa debe mejorar la formación de la plantilla, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación estará basada en los siguientes puntos básicos:

- 1.- La Dirección, con la participación de los representantes de los trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas), acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos.
- 2.- El objeto de toda acción formativa vendrá determinada por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos que se desempeñan o se desempeñarán en un futuro.
- 3.- Los representantes de los trabajadores podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño de las funciones de los puestos de trabajo, antes de la elaboración del Plan de Formación de la Empresa.
- 4.- La Dirección en función de las necesidades de formación detectadas, elaborará un Plan de Formación que lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.
- 5.- La Dirección aplicará y desarrollará dicho plan en el ámbito de su competencia.
- 6.- Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo posible los recursos que en él se estén empleando.
- 7.- El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

La Dirección de la Empresa manifiesta su intención de continuar con la política de solicitud de las ayudas a la formación, tanto a organismos autónomos como estatales, siempre que los requisitos exigidos por dichos organismos sean compatibles con las características de la Compañía y de su plan de formación.

Capítulo IV

*Régimen de trabajo***Artículo 15.- Jornada laboral anual**

Se establece la siguiente jornada laboral anual, entendiéndose que la misma se corresponde con el tiempo de trabajo efectivo.

1.680,09 horas de trabajo efectivo
216 días individuales de trabajo

Si por disposiciones reglamentarias es obligatorio establecer un tiempo de descanso determinado, éste habrá de sumarse al tiempo efectivo de trabajo, dando como resultado el tiempo de presencia en el Centro de Trabajo.

Artículo 16.- Horas extraordinarias

La Dirección planificará y organizará la producción de forma que las horas extraordinarias habituales sean minimizadas.

Artículo 17.- Vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio serán de 22 días laborables como mínimo.

En los departamentos cuyo personal tenga que disfrutar sus vacaciones en períodos no coincidentes, se hará de forma rotativa. No obstante, las vacaciones, salvo acuerdos individuales, se disfrutarán preferentemente dentro del período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año.

Si no hubiera acuerdo en los dos casos anteriores, intervendría el Comité de Empresa antes de recurrir a la Jurisdicción Laboral competente.

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones pactadas de mutuo acuerdo y dentro del año natural, los trabajadores que no las hayan podido disfrutar en la fecha fijada por haber estado en I.T. o accidente de trabajo, siempre que reúna uno de los requisitos siguientes:

- I.T. con hospitalización
- Accidente de Trabajo
- I.T. superior a 30 días.

Durante el tiempo vacacional, la hospitalización será de dos días completos como mínimo.

Artículo 18.- 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 4 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 al efecto.

La licencia indicada, para el caso de enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave, podrá ser utilizada en un modo alterno en casos debidamente justificados, previa autorización del Departamento de Personal, como norma dentro de los 15 primeros días naturales, y los días laborables a emplear serán los mismos que hubieran correspondido por su aplicación continuada. La existencia de esta gravedad podrá ser apreciada "a posteriori" por el Servicio Médico de Empresa.

2. Por tiempo de 3 días naturales que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

(Lo establecido en el segundo párrafo del apartado 1. de este Artículo es de aplicación para el presente apartado 2.)

3. Por tiempo de 2 días naturales, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, 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 periodo de 6 meses. En caso de procesos repetidos en la misma persona, se concederá 1 día laborable. En caso de fallecimiento, al menos 1 día será laborable.

4. Durante quince días ininterrumpidos, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

5. Por el tiempo de 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos que podrá ampliarse en 1 día más cuando concorra la circunstancia de coincidir la cere-

monia 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 15 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 D.N.I. 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 ésta 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, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Siendo obligatorio justificar el tiempo utilizado así como la necesidad de la misma.

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 al Departamento de Personal, quien resolverá lo que proceda.

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

Artículo 19.- Excedencias

- a) Los trabajadores fijos con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria los trabajadores deberán cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

La Dirección analizará la posibilidad de conceder excedencia con reserva del puesto de trabajo durante el 1er. año de esta situación al personal que lo solicite, con un límite del 1% de la plantilla y siempre que no preste sus servicios en Empresas de la competencia. En estos casos, la reincorporación será inmediata, avisando con un mes de antelación.

- b) En los supuestos de excedencia por cuidado de hijos, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, así como en los supuestos de excedencia por cuidado de un familiar se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- c) En el supuesto de que un trabajador en período de excedencia decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para tratar de que su incorporación sea lo más breve posible.

Artículo 20.- Otros permisos

Para las situaciones de permisos y excedencias por maternidad, lactancia, adopción, acogimiento y cuidado de familiares se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 21.- Calendario y horarios

1. En el último trimestre del año, la Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá el Calendario Laboral y Horarios para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determinen los Organismos Oficiales o las que de mutuo acuerdo se consideren más beneficiosas, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtengan las horas de trabajo anuales pactadas, para lo que se establecerá la oportuna regulación.

El calendario y horario vigente para 2011 es el que figura en el Anexo III del presente Convenio.

2. Durante la jornada laboral se podrá hacer uso del horario flexible en los términos que recoge el Anexo III del presente Convenio. Las recuperaciones deberán efectuarse dentro de la misma jornada y en su defecto en periodo semanal.

La interrupción mínima para comida será de 45 minutos.

Artículo 22.- Seguridad y salud en el trabajo

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en material de seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

La Empresa aplicará las medidas que integran la prevención según la mencionada Ley de forma que se asegure una identificación de los riesgos asociados a los puestos de trabajo y la información a los trabajadores de los mismos.

Capítulo V

Retribuciones

Corresponde a los trabajadores velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, tanto internas de la Empresa como en los planes de Seguridad y Salud de obra y hacer uso de los equipos de protección individuales entregado por la empresa.

Artículo 23.- Conceptos retributivos

Se dividen en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales

1.1. Sueldo de Calificación

— Salario base o de convenio

1.2. Complementos Salariales

1.2.1. Personales

— Antigüedad (vinculación)

— Otros complementos personales

1.2.2. Del Puesto de Trabajo

— Plus de noche

— Plus de Seguridad e Higiene

1.2.3. De mayor cantidad de trabajo

— Horas extraordinarias

— Primas e incentivos

1.2.4. 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.

Artículo 24.- 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.

Artículo 25.- 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:

- Salario base, su importe anual se distribuirá en 14 veces al año.
- Complemento personal

Artículo 26.- Plus de vinculación

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 II.

A las personas que ingresen en la Empresa como aprendices o aspirantes se les computará la antigüedad desde la fecha de su ingreso.

Artículo 27.- Plus de noche

Se abonará a todo el personal por cada noche que trabaje. Según Anexo II.

Artículo 28.- Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas el sueldo base mensual más la antigüedad y plus personal.

- 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, Setiembre, 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.

Artículo 29.- Retribuciones de vacaciones

Las vacaciones se pagarán con arreglo al Salario Base, Antigüedad, Plus Personal y Plus de Noche percibidos por el trabajador en los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las vacaciones.

Artículo 30.- Retribución de domingos, festivos y licencias

- a) No habrá lugar a la retribución de domingos y festivos separadamente, ya que las cantidades correspondientes a los mismos están englobadas en las retribuciones fijas pagadas cada mes.
- b) Igualmente para las licencias retribuidas concedidas en virtud de lo establecido en el Artículo 20.

Artículo 31.- 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, etc. se deducirán íntegramente de aquellas.

Artículo 32.- Pago de nominas mensuales

Todo el personal, tanto obrero como empleado, tendrá establecido una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Estas retribuciones mensuales se pagarán mediante ingreso en una cuenta corriente o de ahorro designada por el trabajador, por una sola vez al mes. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo del salario, en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Plus de vinculación.
- Plus Personal (cuando exista).

Todos ellos por sus importes mensuales, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables correspondientes al mes anterior al del pago, según el Calendario Laboral de la Empresa.

Además de los importes anteriores se abonarán a mes vencido:

- Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago según Calendario Laboral de la Empresa.
- Plus de noche, según noches trabajadas
- Pluses de Seguridad e Higiene, según días trabajados.

Artículo 33.- Descuentos por periodos no retribuidos

Estos periodos, sea cual sea su causa se descontarán de la retribución, por el tiempo real, redondeando a la décima de hora superior inmediata, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento por hora} = \frac{\text{Retribución total año}}{\text{Horas año} + 198 \text{ h.}}$$

Artículo 34.- Incrementos salariales

- Para el año 2011, incremento del I.P.C. REAL de 2010, es decir, un 3%
- Para el año 2012, se negociará.
- Los incrementos pactados son consolidables y aplicables sobre todos los conceptos salariales durante los años 2011 y 2012.

Capítulo VI

*Beneficios sociales***Artículo 35.- Premios por años de servicio**

- Cuando una persona cumpla los 25 años de servicio en la Empresa se le hará entrega de un obsequio, cuyo valor de mercado no será inferior al del año anterior.
- Cuando una persona cumpla los 40 años de servicio en la Empresa se le gratificará con el importe de 3 mensualidades íntegras de su salario.

Artículo 36.- 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 hasta el 100% desde el primer día, del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales

B) Por maternidad o paternidad:

Durante los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo, es decir, salario base, antigüedad (vinculación) otros complementos personales, plus de noche y plus de Seguridad e Higiene.

C) Por Accidente de Trabajo:

Durante todos los días de baja, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo, es decir, salario base, antigüedad (vinculación), otros complementos personales.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador que sea alegado por éste 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.

Además, ambas partes, junto con el Servicio Médico, realizarán un seguimiento de las bajas prolongadas o de todas aquellas que se requieran. Al objeto de esta función se entregará, al menos quincenalmente, relación del personal en Incapacidad Temporal con las observaciones efectuadas por el Servicio Médico, celebrándose como mínimo una reunión al mes por este motivo.

En los tres apartados descritos anteriormente y para el complemento, no se incluirán en su importe al trabajador la parte alícuota de gratificaciones extraordinarias al objeto de que éstas sean percibidas sin descuentos por los períodos de baja.

Artículo 37.- Ayuda por comida

El personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía, podrá utilizar, si lo desea, los vales que mediante el sistema Ticket Restaurante, la Empresa pone a su disposición.

Para el año 2011 el valor de los mismos se ha fijado en 10,30 euros/día.

Para el año 2012 el valor del ticket de comida se ha fijado en 10,50 euros/día.

Artículo 38.- Ayuda para estudios de trabajadores

Regulada según documento "Bases de la Ayuda de Estudios para Trabajadores R01", anexo IV al presente Convenio.

Artículo 39.- Seguro de vida

Todos los trabajadores fijos en la Empresa están amparados por un seguro de vida e invalidez absoluta y permanente por un importe mínimo de 24.040 euros (4.000.000 Ptas.).

La cuantía de la cobertura asegurada será percibida por los derechohabientes estipulados o en su defecto por los legalmente establecidos en el supuesto de fallecimiento sobrevenido antes de cumplir los 65 años de edad. En el supuesto de invalidez absoluta y permanente, la cantidad asegurada podrá ser percibida por el propio trabajador o persona designada al efecto por éste de forma fehaciente. La cobertura del riesgo asegurado quedará extinguida por el cese de la relación laboral del trabajador por su jubilación u otra de las causas legalmente reconocidas.

Artículo 40.- Ayuda familiar

1. Los trabajadores con hijos menores de 18 años a su cargo percibirán por cada uno de ellos el importe que figura en el Anexo II, por mes natural durante la vigencia de este convenio.

2. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos minusválidos físicos o psíquicos y justifiquen documentalmente tal extremo, percibirán por cada hijo en esta situación, cualquiera que sea la edad de éste, un importe por mes natural, según Anexo II.

3. En el supuesto de que trabajen en la Empresa ambos cónyuges, lo dispuesto en esta cláusula será de aplicación a uno solo de ellos

Artículo 41.- Asistencia medica

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.

Estos reconocimientos anuales también podrán ser solicitados por los trabajadores.

El Representante de Seguridad y Salud y el Delegado de Prevención colaborarán en todo lo referente a este Artículo.

Artículo 42.- Ayudas por jubilación y defunción

1. Cuando un trabajador se jubile a la edad reglamentaria con más de 10 años de antigüedad en la Empresa, percibirá además de su finiquito correspondiente, una gratificación equivalente al importe de 3 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.

Capítulo VII

Representación del personal

Artículo 43.- Derechos sindicales

El Comité de Empresa se regirá por las leyes actualmente en vigor.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Condiciones de trabajo y salud laboral

Se adaptará a la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y a su correspondiente desarrollo.

En las reuniones del citado Comité se permitirá la asistencia, con voz pero sin voto, de un miembro de cada Central Sindical presente en el Comité que no tenga representación oficial en el mismo.

La comisión correspondiente se dotará de un reglamento específico (con la colaboración de la Mutua FREMAP).

Segunda.- Entrada en vigor y efectos retroactivos

No obstante lo dispuesto en el Artículo 4º, 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 Enero de 2011, salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo.

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS DE CALIFICACIÓN

Las tablas indicadas a continuación tienen condición de mínimas sobre los salarios base. Los salarios base existentes, pactados entre la empresa y cualquier trabajador en una situación más beneficiosa para éste a la fecha de la firma del presente convenio, se mantendrán en su estado actual.

1 PERSONAL ADMINISTRATIVO

	CATEGORÍA	TABLAS
	Jefe Departamento ADM	26,070,21
	Gestor Dpto. ADM	25,503,47
	Jefe 1ª ADM	24,921,06
	Jefe 2ª ADM	23,932,46
	Oficial 1ª ADM	20,597,42
	Oficial 2ª ADM	18,680,88
	Licenciados 1ª	20,546,20
	Licenciados 2ª	18,373,83
	Diplomados 1	20,546,20
	Diplomados 2	18,373,83
	Auxiliar ADM	16,272,30

2 PERSONAL TÉCNICO

	CATEGORÍA	TABLAS
2,1	Personal técnico titulado	
	— Jefe Departamento TEC	27,203,70
	— Gestor Dpto. TEC	26,636,96
	— Ingenieros	
	1ª	26,462,07
	2ª	25,943,21
	3ª	25,658,84
	— Perito	21,509,72
	— Ayudante de Ingeniería TEC	21,851,37
	— Técnico en Sdad y medioambiente	20,546,19
	— Auxiliar TEC	13,730,50
2,2	Taller	
	— Jefe Taller	24,797,13
	— Maestro 1	22,141,55
	Maestro 2	20,597,42
	— Encargado TALLER	17,002,31
	— Capataz	16,272,30
— Peón	15,452,71	
2,3	Oficina Delineación	
	— Ayudante Ingeniería DEL	24,797,13
	— Delineante Proyectista	21,273,30
	— Delineante 1	20,597,42
	— Delineante 2	18,680,88
	— Calcador	13,730,50
— Auxiliar DEL	13,730,50	
2,4	Mantenimiento	
	— Supervisor MTO	16,258,11
	— Encargado MTO	14,738,33
	— Oficial MTO	
	1ª	13,361,55
	2ª	10,681,94
	3ª	10,100,00
— Operario MTO	9,986,65	
2,5	Montaje y p.e.s.	
	— Ayudante Ingeniería MJE	24,797,13
	— Encargado MJE	23,123,15
	— Jefe de Equipo MJE	20,801,20
	— Oficial MJE	
	1ª	19,837,70
	2ª	17,018,54
	3ª	16,272,30
— Operario MJE	13,040,49	

ANEXO II

PLUS Y SUBVENCIONES

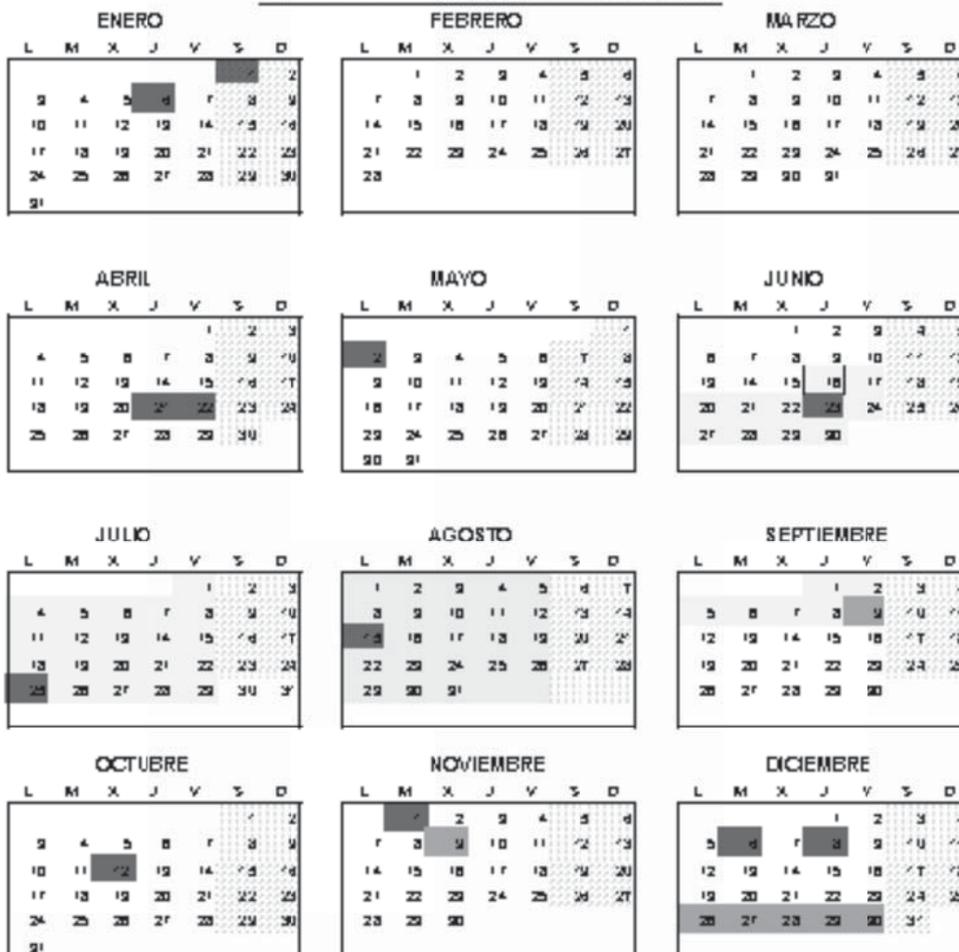
	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DIA
Plus de Vinculación				
Por cada período de 5 años de conformidad con el art. 26	658,00 €	14	47,00 €	-
Plus Nocturnidad				
Según art. 27	-	-	-	12,30 €
AYUDAS FAMILIARES				
Por hijos menores de 18 años	210,00 €	12	17,50 €	-
Por hijos minusválidos	775,68 €	12	64,64 €	-

ANEXO III

CALENDARIO Y HORARIOS

Balfour Beatty
Rail

CALENDARIO 2011 - MADRID



MESES	LABOR	RENTAS	F. FACT./ VAC.	BAS DOM.	TOTAL	RENTAS NAC. AUT. Y LOCALES
ENERO	20	2	0	9	31	1 y 6 de Enero
FEBRERO	20	0	0	8	28	21 y 22 de Abril
MARZO	23	0	0	8	31	2 de Mayo
ABRIL	19	2	0	9	30	23 de Junio
MAYO	21	1	0	9	31	25 de Julio
JUNIO	21	1	0	8	30	15 de Agosto
JULIO	20	1	0	10	31	12 de Octubre
AGOSTO	0	1	22	8	31	1 de Noviembre
SEPTIEMBRE	21	1	0	8	30	6 y 8 de Diciembre
OCTUBRE	20	1	0	10	31	<u>RENTAS LOCALES</u>
NOVIEMBRE	20	2	0	8	30	9 de Septiembre (Sta. Mª de la Cabeza)
DICIEMBRE	15	2	5	9	31	9 de Noviembre (Nª Sra. Almudena)
TOTAL	220	14	27	104	365	<u>RENTAS FACTURADAS</u>
		3 días libre disposición				26, 27, 28, 29 y 30 de Diciembre
	217					<u>JORNADA CONTINUADA</u>
						VACACIONES

CALENDARIO 2011 (MADRID)

Horario	220 días laborables	Horas Clasificación Efectiva	Horario fijo	Horario flexible
Jornada partida				
Del 1 de Enero al 15 de Junio y del 12 de Septiembre al 31 de Diciembre.		8 h. 38 m.	9 a 13,00 15,00 a 16,35 ○ Pausa máxima de comida 45'	a partir de: 7,30 16,35 h.
Jornada continuada				
Del 16 de Junio al 9 de Septiembre.		6 h.	9 a 13,00	7,30
Jornada viernes:				
Todos los viernes de laño		6 h.	9 a 13,00	7,30

VACACIONES

- 1.- 22 días laborables (respetado derechos adquiridos)
- 2.- Las vacaciones anuales se podrán disfrutar una o más veces, si bien uno de los periodos no podrá ser inferior a 10 días laborables seguidos
- 3.- Previamente al periodo de vacaciones anuales se deberá de 1 Junio al 30 Sept.
- 4.- Durante el mes de Agosto no se cerrará la oficina, por lo que deberá planificarse con suficiente antelación las vacaciones, de tal forma que quede garantizada presencia de personal en todos los departamentos.
- 5.- El plazo máximo de disfrute finalizará el último día de mes de Semana Santa de laño 2011.

Jornada partida	144	x	8,63	1.242,72 (excluidos 3 días
Viernes	37	x	6,00	222,00 opcionales de libre disposición)
Jornada continuada	36	x	6,00	216,00
	217		1.680,72 horas	

ANEXO IV

AYUDA ESTUDIOS TRABAJADORES BBRI

1. Consideraciones generales

La Empresa otorgará una ayuda económica para todos los trabajadores en aquellos estudios que previa solicitud a la Empresa sean aceptados por ésta.

Los estudios que podrán acogerse a esta ayuda deben tener relación directa o indirecta con las actividades que se desarrollan en la empresa y que no estén incluidos en las subvenciones de la Fundación Tripartita.

La ayuda de estudios, se constituye en beneficio exclusivo de los trabajadores indefinidos en plantilla y con una antigüedad de al menos 2 años en la empresa.

Cuando la ayuda por estudios supere los 1.000 euros y el trabajador sea baja voluntaria en la empresa en los 12 meses siguiente, éste tendrá que reembolsar el importe abonado en concepto de ayuda escolar por la empresa.

Para ello, el trabajador firmará un pacto de permanencia en la empresa de un mínimo de 12 meses. Si pasados 12 meses desde la ayuda escolar el trabajador causa baja voluntaria no estará obligado a devolver el importe.

2. Reglamento de estudios

La ayuda de estudios consistirá en el abono de hasta el 50% de los gastos ocasionados por los estudios que los trabajadores realicen, entendiéndose por tales, los de matrícula y mensualidades.

Con el ánimo de contribuir a una mejora de la formación del personal en activo, se establecen las siguientes normas para la concesión de Ayudas económicas destinadas a empleados que deseen cursar estudios en Centros de Formación Externos y que no subvenciona la Fundación Tripartita.

- Quedan excluidos aquellos estudios que interfieran el horario de trabajo, salvo autorización expresa.
- Los estudios a subvencionar por la empresa deberán realizarse en Centros oficiales o privados que ofrezcan la garantía adecuada
- La Dirección junto con Recursos Humanos decidirá el importe de la ayuda económica a conceder al solicitante considerándose como tope el 50% del importe total.
- El abono de la Ayuda de Estudios será efectuado a través de la nómina al término de la acción formativa, previa presentación de los oportunos justificantes de aprovechamiento y de los pagos efectuados por el solicitante al Centro docente donde realizó la misma. Aparecerán en la nómina bajo el concepto de "Ayuda escolar".

3. Procedimientos a seguir

1. Formulario de solicitud al efecto, por parte del interesado, al departamento de personal, adjuntando resguardo de matrícula y justificante del importe de los estudios realizados y aprovechamiento positivo con resultado de las calificaciones.

2. El departamento de personal enviará la documentación a la Dirección para su aprobación/denegación.

3. Contestación de la dirección a recursos humanos.

4. De ser afirmativa, se le comunicará al trabajador el importe a abonar.

El reintegro, se efectuará con deducciones mensuales de nómina que no podrán ser superiores al 10% del salario.

(03/8.642/14)

