

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4** *RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Laudo Arbitral de 29 de septiembre de 2017, sobre catálogo de faltas y sanciones que se emite en ejecución de la cláusula 39 del convenio colectivo 2016-2019 de Metro de Madrid, Sociedad Anónima (código número 28000922011981).*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de 29 de septiembre de 2017, dictado por la terna arbitral constituida por don Jaime Montalvo Correa, don Ignacio García-Perrote Escartín y don Jesús Mercader Uguina, para la ejecución de la cláusula 39 del Convenio Colectivo 2016-2019 de Metro de Madrid, Sociedad Anónima (código número 28000922011981), sobre la elaboración y acuerdo del catálogo de faltas y sanciones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección General el Laudo Arbitral de 29 de septiembre de 2017 y proceder a su 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 22 de diciembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**LAUDO ARBITRAL SOBRE CATÁLOGO DE FALTAS Y SANCIONES QUE
SE EMITE EN EJECUCIÓN DE LA CLÁUSULA 39ª DEL CONVENIO
COLECTIVO 2016-2019 DE METRO DE MADRID, S.A**

ANTECEDENTES

Primero.

El convenio colectivo 2016-2019 aplicable a la empresa Metro de Madrid, S.A., que fue publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid correspondiente al día 18 de marzo de 2017, dispone en su cláusula 39, lo siguiente:

Nuevo catálogo de faltas y sanciones y procedimiento disciplinario.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo queda expresamente facultada para elaborar y acordar un nuevo catálogo de tipificación de faltas y la calificación de cada una de ellas que sustituya y actualice la regulación convencional y reglamentaria actual a este respecto. A estos efectos, ambas Partes convienen en mantener las calificaciones (leve, grave y muy grave), el baremo de sanciones y el procedimiento actualmente vigentes conforme a la normativa interna de la empresa (básicamente recogida en la cláusula 30ª del Convenio Colectivo de 1983).

Los trabajos de elaboración correspondientes habrán de concluir, mediante acuerdo, como máximo, a día 30 de abril de 2017.

Si llegada esta última fecha no se hubiera aprobado, por consenso de las Partes, el nuevo catálogo de faltas y sanciones, ambas Partes acuerdan someter las cuestiones sobre las que existan discrepancias a la decisión de una terna arbitral, conformada por un árbitro designado por cada una de ellas y por otro de consenso, cargo este último para el que se nombra al Sr. Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, D. Jaime Montalvo Correa.

A estos efectos, y en el plazo de los dos meses naturales siguientes a la fecha indicada, ambas Partes redactarán –si fuera posible, por consenso, y si no, por separado– los puntos controvertidos y los trasladarán a la terna designada para este cometido.

La resolución arbitral, que deberá dictarse en equidad y por mayoría, habrá de emitirse, como máximo, en el plazo de tres meses naturales siguientes a la finalización del plazo anterior (esto es, el día 30 de septiembre de 2017) y será definitiva y vinculante para ambas Partes. Esta resolución arbitral será objeto del oportuno registro y publicación, como parte integrante del presente Convenio Colectivo.

Mientras no se alcanzasen acuerdos al respecto (o, en su caso, mientras que no se emita y cause efectos aquella resolución arbitral), seguirá vigente la normativa convencional y reglamentaria actual sobre faltas y sanciones.

Segundo.

El día 17 de marzo de 2017, en su decimoctava reunión, la comisión de seguimiento y desarrollo de ese convenio colectivo, atendiendo a los acuerdos alcanzados por el comité de empresa en reunión celebrada el día 20 de febrero de 2017, convino que, con la finalidad de cumplir lo acordado en la referida cláusula convencional, respecto de la elaboración, por consenso, de un nuevo catálogo de faltas y sanciones y procedimiento disciplinario, la correspondiente negociación habría de sustanciarse entre, por una parte, la representación de la dirección de la empresa y, por otra, la comisión permanente del comité de empresa.

Tercero.

El día 22 de marzo de 2017 la citada comisión permanente y la representación de la dirección de la empresa decidieron facilitar la asistencia a esas reuniones del único sindicato con presencia en el comité de empresa sin representante en esa comisión.

Como consecuencia de ello, la representación de los trabajadores quedó conformada, por un total de nueve miembros, con el siguiente desglose:

- Los seis componentes de la propia comisión permanente, de la que forman parte un miembro de cada una de las siguientes organizaciones sindicales: Sindicato Colectivo de maquinistas de Metro, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, Sindicato Libre de Metro de Madrid, Solidaridad Obrera y Sindicato de Técnicos de Metro de Madrid.
- El presidente y el secretario del comité de empresa.
- El representante de Comisiones de Base en el comité de empresa.

También se decidió que, para conformar la voluntad de la representación de los trabajadores, sus miembros ostentarían la cuota de representación que sus respectivas organizaciones sindicales ostentan en el comité de empresa.

Cuarto.

El 30 de junio de 2017, la comisión de seguimiento y desarrollo del convenio, atendiendo a la falta de aprobación por consenso del nuevo catálogo de faltas y sanciones, decidió que la terna arbitral prevista en la cláusula 39 de convenio colectivo quedaría-conformada por:

- D. Jaime Montalvo Correa, como árbitro ya predeterminado por consenso en la referida cláusula convencional.
- D. Ignacio García-Perrote Escartín, en representación de la dirección de la empresa.

- D. Jesús Mercader Uguina, en representación de parte social, según escrito del comité de empresa de fecha 7 de junio de 2017, que se unió al acta de esa reunión.

Por otra parte, acordó ampliar hasta el día 13 de julio siguiente el plazo de dos meses naturales inicialmente establecido para redactar los puntos controvertidos sobre el catálogo de faltas y sanciones.

Quinto.

El 24 de julio de 2017 la comisión de seguimiento y desarrollo del convenio celebró una nueva reunión, con asistencia del presidente del comité de empresa, un representante del Sindicato del Colectivo de Maquinistas de Metro, y los componentes de este colegio arbitral, que quedó constituido a todos los efectos, y al que le fueron entregados, para facilitar el inicio de sus trabajos, los siguientes documentos:

- Reglamento de Régimen Interior.
- Reglamentaciones de Trabajo de la empresa.
- Convenio colectivo de la empresa de 1983.
- Acta de la decimoctava reunión de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo, de fecha 17 de marzo de 2017.
- Acta de la tercera reunión con la Comisión Permanente del Comité de Empresa, de fecha 22 de marzo de 2017.
- Actas de catorce, de las diecisiete reuniones celebradas por la comisión técnica encargada de la elaboración del catálogo de faltas y sanciones, significando que la decimoséptima, y última, no fue suscrita por el representante de COBAS.
- Convenio colectivo 1987-1988.

Por otra parte, en dicha reunión se confirió a la presente terna arbitral plenas facultades para confeccionar el nuevo y futuro catálogo de faltas y sanciones de la empresa y, en particular, las de redactar, suprimir, sustituir o modificar los diferentes supuestos de infracción, propuestos y tratados por las partes (en aras a lograr una definición precisa y ordenación sistemática de las faltas y de su calificación), así como las de recabar cuanta documentación o información adicional considere precisa o conveniente.

Sexto.

El día 26 de julio de 2017 se celebró una reunión convocada por este colegio arbitral, con el propósito de habilitar formalmente el correspondiente trámite de alegaciones, a la que asistieron representantes de la dirección de la empresa y de todas las organizaciones sindicales con presencia en el comité de empresa, y en la que ambas partes expusieron los asuntos sobre los que mantenían opiniones contrapuestas, y expusieron, con carácter general, las razones en que fundamentaban sus posturas.

Asimismo, a lo largo de la reunión, ambas representaciones facilitaron distinta información sobre el régimen disciplinario hasta la fecha vigente en la empresa, y el desarrollo, y resultados, de las reuniones previas por ellas mantenidas.

Séptimo.

La información facilitada en esa reunión, y el estudio de la documentación entregada por una y otra parte, puso de manifiesto que, a pesar de no haber alcanzado un acuerdo global sobre el elenco de conductas, y sanciones asociadas, a incluir en el nuevo catálogo de faltas y sanciones, sí existía consenso entre las partes sobre la consideración como infracciones laborales de determinados comportamientos (en algunos casos, el acuerdo se extendía incluso a su calificación).

Por el contrario, durante el proceso negociador, las partes mantuvieron opiniones contrapuestas, o poco definidas, sobre la inclusión, o no, en el catálogo de faltas de algunos otros comportamientos.

Octavo.

Constatado lo anterior, los componentes de la terna arbitral, de forma conjunta, y por separado, mantuvieron diversas reuniones, formales e informales, con una y otra parte, así como con ambas al mismo tiempo, para profundizar en el conocimiento de sus posiciones, así como la fundamentación de las mismas.

En concreto, las reuniones conjuntas de la terna arbitral con ambas Partes se celebraron los días 20 y 26 de julio y 5 y 22 de septiembre de 2017, habiéndose levantado acta de las mismas que suscribieron todos los presentes excepto la representación del Sindicato de Maquinistas de Metro de Madrid (quienes decidieron no suscribir las actas por las razones que en las mismas se exponen).

FUNDAMENTOS Y NATURALEZA DEL LAUDO

Las representaciones de empresa y trabajadores tienen plena capacidad para, en el ejercicio de su autonomía colectiva, acordar el sometimiento de sus desacuerdos a resolución arbitral.

En la cláusula 39 del vigente convenio colectivo 2016-2019 de Metro de Madrid, S.A. se contempló la sumisión a un procedimiento arbitral, para el caso de que no se alcanzase una solución acordada sobre el nuevo catálogo de faltas y sanciones de la empresa, condición que, por concurrir, justifica, y fundamenta esta actuación arbitral.

Aun cuando el ordenamiento jurídico no sea vinculante, por tratarse de una resolución arbitral que debe ser dictada en equidad, ello no significa que no se puedan tomar en

consideración, o como marco de referencia, determinadas disposiciones legales o convencionales.

La llamada a resolver en equidad tampoco debe implicar desconocer la debida coherencia interna exigible a cualquier tipo de ordenamiento, así como la aplicación de criterios comúnmente aceptados tales como: la necesidad de salvaguardar la prestación correcta del servicio público de transporte; la conveniencia de garantizar la mayor seguridad jurídica posible, en beneficio tanto de la empresa como de sus trabajadores (y representaciones legal y sindical), sobre quiénes, en la práctica, recae la efectiva prestación del servicio; la mayor o menor incidencia que sobre el servicio público que se presta a la ciudadanía tienen algunos comportamientos, las consecuencias de variado orden (civil, penal, administrativo ...) que pueden tener determinadas conductas, y el diferente grado de responsabilidad asumido dependiendo del puesto que se ocupa.

En consideración a cuanto antecede, el colegio arbitral emite respecto del nuevo catálogo de faltas y sanciones de la empresa Metro de Madrid, S.A., bajo criterio de equidad, y por unanimidad, la siguiente **RESOLUCIÓN**:

LAUDO ARBITRAL SOBRE EL CATÁLOGO DE FALTAS Y SANCIONES DE METRO DE MADRID, S.A.

A) Definición y calificación de las faltas

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, la normativa convencional y las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de la empresa en el uso de sus facultades directivas, así como también el incumplimiento por parte de los empleados de los deberes y obligaciones laborales.

Las faltas laborales se gradúan y clasifican, de menor a mayor, en atención a su importancia, gravedad intrínseca, consecuencias derivadas de la falta para la prestación del servicio, trascendencia, intencionalidad, reincidencia y conducta, en tres categorías:

- 1.- Faltas laborales leves.
- 2.- Faltas laborales graves.
- 3.- Faltas laborales muy graves.

La reiteración de una falta de una misma graduación y de una misma naturaleza, dentro del período de un año, será causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior, es decir, la reiteración de una falta leve supondrá que la siguiente falta leve de la misma naturaleza, podrá ser calificada y sancionada como falta grave, y, la

reiteración de una falta grave supondrá que la siguiente falta grave de la misma naturaleza, podrá ser calificada y sancionada como falta muy grave.

La calificación y tipificación de las faltas se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

-. Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una definición se la identificará con la que más específicamente se ciña o ajuste a la cometida.

-. Cuando en una misma ocasión resulten imputables a un mismo agente varias faltas que se deriven forzosamente unas de otras, se le inculpará únicamente por la falta, primitiva o derivada, a la que corresponda gravedad mayor. Las restantes faltas no se sancionarán y serán únicamente tenidas en cuenta al efecto de imponer la sanción que corresponda.

-. Cuando resulten imputables a un mismo agente diversas faltas independientes entre sí, podrán acumularse tanto los diversos incumplimientos como sus respectivas sanciones.

B) Catálogo de faltas o incumplimientos laborales.

B.1.- Faltas leves. Son faltas leves:

1. La alteración o permuta de días de descanso o de servicio sin autorización.
2. Un día de ausencia injustificada al trabajo, sin perjuicio de lo previsto en el número 3 del apartado B.2 como faltas graves.
3. La falta de atención o el trato incorrecto a viajeros, clientes u otros empleados de la compañía (Metro de Madrid) o de empresas relacionadas con ella, siempre que no merezca otra calificación según lo previsto en este catálogo.
4. La falta de higiene personal, con ocasión del desempeño de la actividad laboral.
5. La falta de uso o utilización incorrecta de las prendas de uniforme o de trabajo.
6. La ausencia de preaviso en caso de retraso en la toma de servicio o de faltas al trabajo.
7. La primera falta de puntualidad en supuestos no autorizados.
8. La imprudencia o negligencia, cuando de la misma se hubiere derivado perjuicio para la empresa y siempre que no constituya falta grave o muy grave.
9. El incumplimiento de las normas de control de entrada o de salida del trabajo.
10. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, instrucciones y órdenes de servicio, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
11. Jugar o causar alborotos en lugares de atención al público, o de tránsito de viajeros.
12. La manipulación o utilización indebida de instalaciones, documentos, equipos o teléfonos de la empresa, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
13. La pérdida o extravío de documentos por negligencia.
14. La presentación extemporánea a la empresa de los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente.
15. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, así como los datos fiscales y personales que tengan repercusión en el ámbito de la relación laboral.
16. No contestar, en el plazo que se establezca, a las peticiones de información

que la empresa dirija por escrito.

17. No identificarse, con el número de identificación empresarial (DNE), a petición de usuarios o autoridades.
18. El retraso injustificado en la entrega de partes de trabajo o de otros justificantes requeridos por la empresa.
19. La negativa a firmar el recibí de documentos o comunicaciones remitidos por la empresa.
20. El incumplimiento de los principios de actuación establecidos específicamente para los empleados en el código ético de la empresa, siempre que tal incumplimiento no constituya una falta grave o muy grave, por aplicación del presente catálogo o de la normativa laboral vigente.

B.2.- Faltas graves. Son faltas graves:

1. Atender asuntos particulares dentro de jornada, desatendiendo advertencias previas.
2. Dos días de ausencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días naturales siguientes al de la primera ausencia.
3. Un día de ausencia injustificada al trabajo cuando se produzca en los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 ó 6 de enero o en días de guardia por descanso semanal del resto de la Sección o cuando cause trastornos al servicio o perjuicios a los compañeros, por concurrir en una misma jornada laboral las ausencias injustificadas de varios trabajadores pertenecientes a la misma categoría o colectivo.
4. Autorizar o permitir viajar en la red a personas sin título de transporte válido.
5. Permutar el servicio asignado, o los días de descanso, cuando constituya una práctica o conducta contraria a la buena fe, que tenga por finalidad la de reducir el número de horas de trabajo.
6. Dormir durante la jornada de trabajo.
7. Hacer constar información falsa, o no ajustada a la realidad, en libros, registros, documentos o partes de accidentes de trabajo.
8. La tardanza excesiva e injustificada en el inicio o en el desempeño del trabajo o la ejecución deficiente del mismo.
9. No atender debidamente los servicios de guardias técnicas o de disponibilidad.
10. El encubrimiento o complicidad en la comisión de faltas graves o muy graves.
11. La embriaguez, fuera de las horas de servicio, vistiendo uniforme o prendas de trabajo de la empresa
12. La ocultación, o la falta de notificación, por parte de los mandos, de las faltas cometidas por las personas que dependan de ellos.
13. La segunda falta de puntualidad, en supuestos no autorizados, dentro de un mes natural.
14. La falta del debido respeto y consideración, el trato discriminatorio, así como los insultos y las amenazas dirigidas a viajeros, clientes u a otros empleados de la compañía (Metro de Madrid) o de empresas relacionadas con ella.
15. Fichar o firmar por otra persona la entrada o salida del trabajo o simular su presencia en el mismo por otro medio.
16. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada o sin autorización, siempre que ello no hubiere causado perjuicio al servicio ni riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
17. Fumar en lugares en que esté prohibido hacerlo.
18. Hacer desaparecer o destruir materiales, útiles o documentos de la empresa o relacionados con la misma.

19. Las acciones u omisiones imprudentes o negligentes que causen la interrupción del servicio a los viajeros o lesiones al infractor, así como las que originen riesgo de lesiones a terceros, las que provoquen lesiones efectivas a éstos que no requieran más que una primera asistencia facultativa, o las que provoquen daños materiales a la empresa por importe superior a 6.000 euros.
20. La delegación abusiva de funciones en personal de inferior nivel.
21. El incumplimiento del horario de salidas de los trenes, o el de los tiempos establecidos de ocupación de cabecera, o de recorrido, para la circulación de dicho material móvil en la red.
22. Provocar, de forma injustificada, el retraso de otras unidades en la circulación de trenes.
23. La indisciplina o desobediencia, siempre que no constituya falta muy grave.
24. La infracción de normas de protección de datos personales.
25. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares u órdenes de servicio que cause la interrupción del servicio a los viajeros o lesiones al infractor, así como la que originen riesgo de lesiones a terceros, la que genere lesiones efectivas a éstos que no requieran más que una primera asistencia facultativa, o la que provoque daños materiales a la empresa por importe superior a 6000 euros.
26. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, órdenes de servicio, relativos a normas de circulación ferroviaria o vial, normas sobre trabajos con riesgos eléctricos, normas sobre prevención de riesgos laborales o normas de protección civil. Como excepción, se considerará falta leve la infracción de normas de circulación ferroviaria que se produzca con ocasión del cierre de puertas de los trenes y que cause a los viajeros únicamente molestias o lesiones que no requieran más que una primera asistencia facultativa, siempre que la orden de arranque del tren vaya precedida por la comprobación de que todas las puertas están cerradas y que no hay inconveniente para iniciar la marcha.
27. Leer, emplear medios audiovisuales no autorizados o comer durante la prestación del servicio.
28. El mal uso, o uso indebido, de herramientas, materiales, equipos, servicios, registros informáticos e instalaciones de la empresa.
29. La deficiente conservación de documentos, materiales, equipos o máquinas de la empresa o provocar su menoscabo o desaparición.
30. La negativa injustificada a realizar un trabajo o servicio.
31. No advertir sobre la existencia de riesgos laborales o no vigilar la adopción de las medidas de prevención establecidas.
32. No comunicar los desperfectos o incidencias causados o de los que se tuviere conocimiento con motivo de la prestación del servicio.
33. No comunicar la pérdida de la habilitación administrativa precisa para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
34. No entregar los objetos extraviados en la forma que establezcan las disposiciones de la empresa.
35. No presentar la documentación exigida por disposiciones legales o de Seguridad Social.
36. No usar, o emplear indebidamente, los equipos o prendas de seguridad.
37. Obstaculizar el ejercicio de derechos sindicales.
38. Permitir viajar en las cabinas de los trenes a personas que no tengan autorización para hacerlo.
39. Practicar o fomentar juegos de azar durante el tiempo de trabajo.
40. La presentación de alegaciones o documentos falsos para obtener permisos, anticipos, o cualquier otro tipo de prestación o beneficio.

41. La provocación o simulación de averías o defectos en máquinas, equipos o vehículos.
42. La solicitud o aceptación de regalos (salvo que se trate de meras muestras de cortesía habitual).
43. Suplantar a otra persona o falsificar su firma.
44. La utilización por tercero de títulos de transporte entregados por la empresa para el uso personal del trabajador o de sus familiares.

B.3.- Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada o sin autorización, que hubiere causado perjuicio al servicio o riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
Se consideran incumplimientos equiparables al abandono del puesto de trabajo con perjuicio para el servicio, los supuestos de desalojo injustificado al andén de los viajeros de un tren o su evacuación injustificada por la plataforma de vía y el de encierre o retirada de servicio, sin causa justificada, de un tren que se encontraba en circulación.
2. El abuso de autoridad.
3. El acoso laboral, por razón de sexo o sexual.
4. Las agresiones físicas a clientes o a otros empleados de la compañía (Metro de Madrid) o de empresas relacionadas con ella.
5. Tres, o más, días de ausencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días naturales siguientes al de la primera ausencia.
6. La competencia desleal con la empresa.
7. La conducción de cualquier material o vehículo con auriculares o el uso no autorizado de teléfono mientras se realiza esa función de conducción.
8. La deslealtad o transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
9. La detección positiva para metabolitos de drogas de abuso.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. El estado de embriaguez en el trabajo y el consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.
12. La tercera falta de puntualidad, o siguientes, en supuestos no autorizados, dentro de un mes natural.
13. La emisión, donación o venta fraudulenta de títulos de transporte, así como su falta de entrega a los compradores.
14. La sustracción, el hurto, el robo, la estafa, el desfalco o la apropiación indebida efectuados en las dependencias de la empresa, en los lugares en que se preste servicio por encargo de ella, o sobre bienes de la misma.
15. Las acciones u omisiones imprudentes o negligentes que causen la interrupción del servicio a los viajeros durante más de una hora, así como las que motiven el fallecimiento o lesiones a terceras personas que requieran tratamiento médico o quirúrgico, o las que provoquen daños materiales a la empresa por importe superior a 30.000 euros.
16. El incumplimiento de los servicios mínimos o de mantenimiento acordados o establecidos por la autoridad competente.
17. El incumplimiento de las normas de incompatibilidad de puestos de trabajo en el sector público.
18. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales que ocasione accidentes.

19. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, instrucciones u órdenes de servicio que cause la interrupción del servicio a los viajeros durante más de una hora, así como la que motive el fallecimiento o lesiones a terceras personas que requieran tratamiento médico o quirúrgico, o la que provoque daños materiales a la empresa por importe superior a 30.000 euros.
20. Las injurias y calumnias públicas que redunden en desprestigio de la empresa.
21. La manifiesta insubordinación frente a superiores jerárquicos, entendida como la falta de sujeción a las órdenes impartidas por los mandos, con desconocimiento de su autoridad; o como la negativa reiterada y rebelde a cumplir una orden.
22. La negativa a someterse a control de alcohol o tóxicos; así como la negativa a someterse a cualquier otro sistema de vigilancia de la salud cuando ese examen resulte obligatorio en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
23. La participación activa en huelga ilegal. Se equipara a este incumplimiento el supuesto de realización de actividades dirigidas al incumplimiento generalizado de los servicios mínimos o de mantenimiento legalmente establecidos.
24. La simulación de enfermedad o accidente.
25. Ordenar la ejecución de trabajos que impliquen riesgo mortal sin adoptar previamente las medidas de seguridad necesarias en la instalación, ambiente o lugar peligroso, así como no dotar a quienes deben efectuar aquello de los mecanismos, útiles o prendas de seguridad adecuados al riesgo de que se trate.
26. Ordenar, con abuso manifiesto de autoridad o de confianza, a cualquier agente trabajos particulares durante las horas de trabajo.
27. No paralizar inmediatamente el trabajo o servicio cuando se pueda apreciar la inminencia de riesgos muy graves para quienes lo ejecuten, bien por causas imprevistas o excepcionales o bien por no disponer de momento de los mecanismos, útiles o prendas de seguridad necesarios.
28. Presentar niveles de alcohol que superen las tasas establecidas.
29. Trabajar en situación de incapacidad temporal o realizar actividades incompatibles con la misma.
30. Usar fraudulentamente los medios de pago de la empresa.
31. Violar, de manera consciente y deliberada, el secreto de la correspondencia o de documentos reservados.
32. La solicitud o aceptación de regalos (que no sean meras muestras de cortesía habitual), o de cualquier tipo de comisiones o recompensas, que provengan de personas o entidades ajenas a la empresa.

C) Entrada en vigor del catálogo y notificación a las partes del Laudo.

El nuevo catálogo de faltas y sanciones que recoge este Laudo resultará de aplicación en la empresa Metro de Madrid, S.A., a partir del día 1 de febrero de 2018, este inclusive.

El presente Laudo se emite en la fecha abajo indicada y se formaliza mediante triplicado ejemplar (uno para cada Parte y otro que quedará en poder del colegio arbitral, para la tramitación correspondiente).

Dado en Madrid, a 29 de septiembre de 2017.—Jaime Montalvo Correa, Ignacio García-Perrote Escartín y Jesús R. Mercader Uguina.

(03/43.892/17)

